**Психологическая экспертиза совместимости членов малых групп**

Обобщенными профессиональными и психологическими характеристиками любого производственного коллектива служат его эффективность и сплоченность.  
Под эффективностью понимается качество и продуктивность выполняемой работы. Критериями эффективности являются реальные результаты деятельности, ее полезность, вклад в общее дело предприятия или организации, известные окружающим достаточно точно и полно.  
Сплоченность характеризует единство действий, поведения, понимания и оценки происходящих событий, однородность возникающих при этом настроений и чувств, уровень взаимной привязанности, согласия, взаимопомощи и поддержки соратников по работе.  
Степень сплоченности конкретного коллектива известна руководству и сослуживцам далеко не всегда. Качество производственной деятельности определяется прежде всего профессиональным мастерством и опытом, поэтому высокая эффективность может быть достигнута и при недостаточной сплоченности. Это не значит, однако, что сплоченность не имеет существенного значения. В определенной степени она влияет на качество деятельности, во многом определяет удовлетворенность работой, настроение, положительное  
эмоциональное состояние в период отдыха, воздействуя тем самым на желание продолжать трудовую деятельность, а также на состояние здоровья и профессиональное долголетие.  
Формируют сплоченность в основном три фактора: личность руководителя, квалификация и мастерство членов коллектива и их психологическая совместимость [255].  
Первостепенное влияние на сплоченность всего коллектива оказывает руководитель. Очень важны его организаторские способности, личное профессиональное мастерство, авторитет, причем не только в своем коллективе, но также и более широких кругах. Большую роль для сплоченности играют стиль руководства и черты характера данного руководителя.  
Стиль руководства — это наиболее типичное поведение руководителя в его отношениях с подчиненными. Различают директивный, демократический и либеральный стили. В чистом виде они присутствуют редко — в жизни, как правило, наблюдается смешение разных стилей, но преобладают все же у каждого из них признаки какого-то одного.  
Директивный (или авторитарный) стиль — это единоличное принятие решений, жесткая дисциплина, строгие наказания за промахи и ошибки, требование все делать быстро, без обсуждений и тем более возражений. Демократический стиль предполагает больше самостоятельности и инициативы других, допускает совместное обсуждение решений, при этом замечания и предложения учитываются и, если они полезны, принимаются. Дисциплина поддерживается на основе сознательного отношения к делу, наказания редки. При либеральном стиле руководитель идет на поводу у подчиненных, отсутствуют должная требовательность и дисциплина.  
Либеральный стиль говорит о недостаточных организаторских способностях руководителя, что всегда плохо. Что касается первых двух стилей, то сказать, какой из них лучше для дела, трудно. Как в высокоэффективных и сплоченных коллективах, так и в коллективах с низкой сплоченностью встречаются и тот и другой.  
Стиль руководства зависит от психического склада руководителя — это присущая ему индивидуальная особенность.  
Соответствующие особенности есть и у подчиненных — одни люди предпочитают жесткое директивное управление, другие эффективнее работают при демократическом стиле. В зависимости от своих индивидуальных склонностей они ожидают от руководителя наиболее приемлемого для них стиля, и, если эти ожидания не оправдываются, возникают разочарование, внутреннее недовольство и даже конфликты.  
Стиль руководства зависит и от других обстоятельств. Так, в обычной спокойной обстановке вполне допустимы оба стиля, а демократический даже лучше, ибо мелочная опека, подавление инициативы могут вносить излишнюю нервозность и снижать эффективность работы. В то же время сложная, напряженная обстановка, выполнение срочного задания всегда требуют только директивного управления.  
Во многом определяют взаимоотношения с членами коллектива черты характера руководителя. Практика показывает, что конфликтные ситуации чаще всего вызываются его грубостью, высокомерием, заносчивостью и упрямством. Затрудняют нормальные взаимоотношения излишнее тщеславие, склонность к амбициям, сварливость, неуживчивость, замкнутость, назойливость. И наоборот, весьма благоприятны дружелюбие, отзывчивость, терпимость к мелким недостаткам других (не касающаяся, естественно, выполнения служебных обязанностей), умение прислушиваться к мнению соратников по работе.  
Среди черт характера, влияющих на формирование сплоченности коллектива, важную роль играет справедливость в отношении к подчиненным независимо от высокой требовательности к ним. На наказание, в том числе достаточно-суровое, не обижаются, если оно справедливо. И наоборот, даже поощрение (например, премия) может вызвать раздражение и недовольство других, когда оно незаслуженно. Очень ценится членами коллектива умение руководителя постоять за их интересы, несмотря на строгость вышестоящего начальства. Имеют значение внешняя подтянутость, подчеркнутая аккуратность, манера говорить, держаться с людьми, приветствовать их, замечать их настроение и душевное состояние, способность внешне спокойно преодолевать любые жизненные неурядицы, не переносить их воздействие на подчиненных, не срывать на них свои огорчения и обиды. Руководитель должен быть выше личных симпатий и антипатий, уметь скрыть появившуюся недоброжелательность, ибо подчиненные ее чувствуют и отвечают тем же; обладать чувством юмора, любить шутку, быть верным данному слову, а поэтому взвешивать возможности, прежде чем дать какое-то обещание; уважать и ценить свой коллектив, который очень четко реагирует на отношение к нему своего руководителя.  
Хорошие отношения между руководителем и остальными членами коллектива не противоречат служебным нормам взаимоотношений, а дополняют их той человеческой теплотой общения, которая во многом способствует тесной сплоченности.  
Квалификация и мастерство остальных членов коллектива определяют общую эффективность деятельности. Значение этого фактора для сплоченности вряд ли нуждается в пояснении.                                 
Третьим основным фактором, формирующим сплоченность любого коллектива, является психологическая совместимость лиц, входящих в этот коллектив.  
Под психологической совместимостью понимают сочетания индивидуальных особенностей людей, при которых наиболее благоприятно протекают их совместная деятельность и общение. Главный компонент совместимости — субъективная удовлетворенность.  
Имеются два вида совместимости: психофизиологическая и социально-психологическая.  
Психофизиологическую совместимость определяют индивидуальный темп работы, зависящий от особенности темперамента; степень физического развития и выносливости; устойчивость качества деятельности в напряженной обстановке; уровень профессиональных способностей и подготовленности, натренированность двигательных навыков и умений.  
Синхронная работа с определенным алгоритмом координированных действий основывается именно на психологической совместимости. Она обеспечивает сходство психомоторных реакций, мыслительных процессов, совпадение темпа действий, в том числе при необходимости его убыстрения, умение подстраховать друг друга в случае неточности или ошибочных действий другого, умение представлять свои действия в совместной деятельности и последствия своих ошибок. Все это создает «общий язык», взаимоконтроль, взаимовыручку, понимание друг друга с полуслова.  
Социально-психологическая совместимость включает общность интересов, потребностей, мотивации поступков, отношения к деятельности, товарищам и жизни; сходство моральных и деловых качеств, определенных особенностей характера (честолюбия, стремления к истине и др.), общекультурного и интеллектуального развития. Она подразумевает совпадение личных интересов каждого с коллективными; совпадение самооценки с оценкой руководителя и других членов коллектива; притязания на определенную роль и принятие этой роли остальными. Проявляется это в отношении к товарищам, в понимании их мыслей, поступков, их отношения к себе, взаимоуважении, доверии, уверенности друг в друге, готовности оказать помощь товарищу, руководителю, не считаясь с собственными интересами.  
Отдельные элементы социально-психологической совместимости более изменчивы, больше поддаются корректировке под воздействием окружающей среды, влияния руководителя, товарищей и самовоспитания, чем элементы психофизиологической совместимости. Однако в целом круг психических явлений, которые она охватывает, значительно шире, поэтому их несовпадение, то есть несовместимость, сказывается более существенно и может приводить, соответственно, к более серьезным конфликтам.  
Совместимость всегда касается только конкретного вида и условий деятельности. Люди, входящие в одну и ту же группу, в одних видах деятельности могут оказаться совместимыми, а в других — несовместимыми. Разные виды деятельности требуют совместимости людей по разным совокупностям свойств: одни — по физическим, другие — по психофизиологическим, эмоционально-волевым, социально-психологическим и др. В одних условиях нужна совместимость по ограниченному числу свойств, в других — по всей совокупности. Особенно необходима совместимость людей, которые по условиям профессиональной деятельности должны длительное время находиться вместе.  
Для проблемы психологической совместимости существенное значение имеют закономерности ***малых групп***. Малой группой называют совокупность людей, объединенных в пространстве и времени, совместно решающих ту или иную задачу и имеющих непосредственные или опосредованные техникой контакты. Считается, что малая группа может включать от 2 до 25 человек. Она может быть создана для выполнения какого-либо одного задания и существовать лишь в течение времени, которого требует выполнение этого задания, а может быть относительно постоянной.  
Малая группа обладает некоторой самостоятельностью и более высокой сплоченностью в социальной среде. В ней осуществляется контроль членов группы друг над другом и возможность с помощью этого контроля регулировать деятельность группы. Структурная организация малой группы двухсторонняя: она имеет свою собственную структуру, элементами которой выступают ее отдельные члены (или микрогруппы из двух-трех человек), находящиеся в определенных отношениях; и с другой стороны, сама является элементом большей структуры (например, коллектива учреждения). Основной закон действия группы — общность интересов, общность целей и единство действий — качественно новое явление, которое существенно отличается от интересов, целей и действий индивида.  
Малые группы делятся на формальные (официальные) и неформальные. Состав формальных групп определяется производственной деятельностью, удобством организации, руководства и т. д. Они подчинены строгой дисциплине, статус и роль каждого члена зафиксированы в официальных документах. Их структура регламентируется должностными обязанностями каждого члена, деятельность и поведение — правилами и должностными инструкциями.  
Наряду с этим на основе личных симпатий, межличностных эмоционально-психологических отношений образуются неформальные группы из нескольких человек, между которыми существуют более тесные взаимоотношения, чем с остальными. Возникают такие группы на основе неписаных норм, стихийно, вне воздействия руководителя, а иногда даже вопреки им или вследствие его ошибок. При этом деловые контакты отступают на второй план и заменяются личным общением. Чаще всего неформальные группы входят в официальные подразделения. Состав их обычно не превышает восьми — десяти человек, а наиболее близкие отношения устанавливаются между двумя-пятью ее участниками. Срок образования этих групп колеблется от одного-четырех месяцев и более, причем он относительно устойчив для каждого человека.  
В основе неформальных групп лежат чисто человеческие отношения между ее членами. Эти отношения регулируются неофициальным кодексом правил, которые не формулируются вслух и в большинстве случаев угадываются лишь интуитивно. Строятся они на принципах моральных норм поведения и человеческой этики, субъективных установок и стереотипов, симпатии и антипатии, признательности, доверия и т. д. У членов группы возникают совместные переживания конкретных событий, сходные эмоциональные состояния, внутриколлективные обычаи и традиции.  
Каждый индивид в малой группе имеет определенный личный статус и играет определенную роль. Статус определяется социальным положением — лидер или ведомый в неформальной группе, начальник или подчиненный — в формальной. Термин «роль» в социальной психологии используют как научное понятие. Роль человека в малой группе означает некий относительно устойчивый стереотип поведения, которого он должен придерживаться, в определенной степени независимо от его личных и деловых качеств. Он должен вести себя как подобает, делать именно то, чего от него ожидают в данной ситуации. У остальных членов группы имеются специфические социальные ожидания такого поведения, мыслей и чувств — как в соответствии с официальными правилами, так и подчас просто неосознаваемыми. Исполнение социальной роли оценивается группой: если оно соответствует ожиданиям, то одобряется, поддерживается; если нет, то применяются социальные санкции — внешняя по отношению к этому индивиду система принуждения к исполнению социальной роли: эмоциональное выражение неодобрения, насмешки и даже бойкот.  
Для изучения взаимоотношений между людьми, определения структуры неформальных групп, положения лидера и «ведомых», степени групповой сплоченности и т. д. есть различные методы, которые позволяют оценить эти взаимоотношения объективно и даже в количественных показателях. Самую распространенную группу методов представляют опросы, которые применяются письменно (анкетирование) или устно (интервьюирование).  
Среди методов оценки взаимоотношений широкую известность получил социометрический тест Морено, представляющий собой процедуру перекрестного опроса членов группы друг о друге по вопросам или критериям, которые направлены на выявление особенностей их взаимоотношений, взаимных оценок тех или иных качеств личности и поведения при непосредственном общении. Данные ответов кодируются в специальные матрицы или таблицы и анализируются вероятностно-статистическими методами. Система взаимоотношений может быть описана графически или аналитически с помощью социометрических индексов. Различают персональные социометрические индексы, которые характеризуют индивидуальные социально-психологические свойства личности в роли члена группы (индекс социометрического статуса, индекс эмоциональной экспансивности), и групповые, дающие числовые характеристики психологического климата группы (индекс сплоченности, индекс конфликтности и др.).  
Шкалы ранжирования используются для сравнения отдельных показателей друг с другом. Так, членов группы можно расположить в ряду по степени их авторитета, общественной активности, производственных успехов и т. д. В этом случае им присваивается определенный «ранг».  
Кроме перечисленных, существуют и другие приемы изучения и экспертизы психологической совместимости членов малых групп, а именно: «Экспресс-методика по изучению социально-психологического климата в трудовом коллективе» О.С. Михалюка и А.Ю. Шалыто; «Методика оценки психологической атмосферы в коллективе» А.Ф. Фидлера; «Методика определения стиля руководства трудовым коллективом» В.П. Захарова и А.Л. Журавлева и другие [83,163, 180,225,228].  
Некоторые результаты изучения характеристик сплоченности, совместимости членов малых групп получены при исследовании авиационных специалистов. Так, обоснованы методические приемы психологического изучения феномена сплоченности летных экипажей, определены характерные психологические признаки этого феномена, разработаны приемы математического анализа уровня сплоченности летных экипажей [42, 43]. Установлено, что для диагностики сплоченности летного экипажа необходимо учитывать три группы факторов: качество (эффективность) и организацию профессиональной деятельности экипажа в целом и отдельных ее членов, индивидуально-психологические особенности каждого члена экипажа и социально-психологические характеристики экипажа как коллектива. В целях диагностики уровня сплоченности рекомендуется использовать 1) показатели эффективности совместного выполнения профессиональных заданий, общественного признания коллектива, его соответствия социальным нормам, степени удовлетворенности каждого члена коллектива психологическим климатом в нем — для изучения качества и организации деятельности; 2) результаты обследования «Стандартизированным методом исследования личности», 16-тифакторным личностным опросником, методом обобщения независимых характеристик — для изучения индивидуально-психологических характеристик личности; 3) результаты применения метода социометрии, методики исследования межличностного восприятия — для социально-психологического изучения коллектива. Определены информативные показатели и критерии оценки уровня сплоченности летных экипажей по предложенному методическому комплексу. Разработанное уравнение дискриминантной функции позволяет диагностировать уровень сплоченности летных экипажей с вероятностью правильного решения, равной 0,85. Экспериментально обоснованные методы и предложенное уравнение наиболее надежно выявляют летные экипажи с низким уровнем сплоченности (р - 0,90).  
Исследовались также особенности профессионального взаимодействия членов экипажа многоместного самолета, проводился анализ групповых процессов в экипаже для оценки совместимости его членов, велась разработка критериев оценки групповой приемлемости пилотов при диагностике их психологической совместимости в экипаже [47]. В результате проведенной работы установлено, что основными внешними признаками, характеризующими уровень психологической совместимости членов летного экипажа, являются успешность совместного выполнения профессиональных задач (эффективность техники пилотирования и самолетовождения), а также удовлетворенность каждого специалиста от взаимодействия и общения с членами экипажа как следствие согласованности действий между ними, своевременности приема и передачи команд, докладов и как результат наличия или отсутствия у них необходимых для совместной деятельности определенных характерологических особенностей личности.  
По степени ответственности и деловой зависимости командир и штурман воздушного судна являются специалистами, определяющими достижение успеха при совместном выполнении полетного задания, а их психологическая совместимость — ведущий фактор совместимости экипажа в целом. Степень влияния на формирование совместимости присущих конкретному члену экипажа качеств и свойств личности во многом зависит от его должностного положения и структуры направленности социометрических выборов внутри каждого экипажа.  
Использование модифицированного социометрического метода для оценки совместимости специалистов дает возможность повысить ее точность в среднем с 70 до 81% правильных решений.  
Таким образом, уровень психологической совместимости, сплоченности, сработанности членов малых групп является одним из основных критериев их профессиональной пригодности к совместной деятельности, а его оценка возможна на основании использования комплекса профессиональных, личностных и социально-психологических характеристик как отдельных специалистов, так и группы в целом.