

ГРУППОВОЙ КОНТРОЛЬ В ВОСПРИЯТИИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Данакин Н.С.

д. с. н., профессор кафедры социологии и
управления БГТУ им. В.Г. Шухова,
Конев И.В.

д. с. н., профессор кафедры социальных
технологий НИУ «БелГУ»,
Луговская М.В.

аспирант кафедры социальных
технологий НИУ «БелГУ»
Россия, г. Белгород

Аннотация. В статье, подготовленной по результатам эмпирических социологических исследований, раскрыты особенности восприятия группового контроля персоналом организации. Выявлено, что сотрудники организации неоднозначно относятся к групповому контролю за своим поведением. Восприимчивость к групповому контролю ослабевает в молодежной возрастной группе. Негативное отношение к групповому контролю мотивируется, прежде всего, тем, что он ущемляет права и амбиции сотрудников, создает помехи для их работы. Акцентируется внимание на довольно ограниченном арсенале применяемых групповых санкций, а также на невысоких темпах пополнения этого арсенала.

Ключевые слова: групповой контроль, групповые санкции, поощрения, порицания, социальное восприятие, персонал организации.

Abstract: In this paper, based on the results of empirical sociological studies, are revealed features of perception of the group control by personnel of the organization. It was revealed that members of the organization are ambivalent to the group control over their behavior. Susceptibility to group control is weakened in the youth age group. Negative attitude to the group control is motivated primarily by the fact that it infringes upon the rights and ambitions of employees, interferes with their work. The attention is focused on a fairly limited arsenal of sanctions applied by the group, as well as the low rate of replenishment of the arsenal.

Keywords: group control, group sanctions, incentives, censure, social perception, personnel of the organization.

Одним из существенных проявлений группового влияния на поведение в организации является групповой контроль. Основой контроля через групповое давление является желание большинства членов подразделения организации следовать существующим нормам и правилам организационного поведения, которые способствуют поддержанию групповой субкультуры, обеспечению целостности данного подразделения, достижению стоящих перед ним целей, сохранению системы статусов и ролей, привычных для подразделения.

Оптимизация группового контроля организационного поведения возможна при условии анализа и адекватной оценки его реального состояния в организации. Только такая оценка позволяет ставить и решать оптимизационные задачи. Исходя из этого, нами была поставлена задача выявления того, как групповой контроль воспринимается персоналом организации. При этом, позитивное восприятие группового контроля можно отнести к существенным условиям по успешности, а негативное восприятие, напротив, – к причинам его неэффективности. Судя по результатам социологического опроса большинство респондентов «неоднозначно» (30,8%) или «по-разному» (32,7%) относится к контролю собственного поведения со стороны коллег. На положительное отношение указывают 26,9% опрошенных, на отрицательное отношение – 7,7% (1,9% выразили безразличие к внешнему контролю). Отношение респондентов к групповому контролю связано с их гендерными и возрастными различиями (см. таблицу 1).

Таблица 1.

Отношение респондентов к групповому контролю в зависимости от их пола и возраста?», %

№ п/п	Реакции	Категории опрошенных					
		Мужчины	Женщины	До 30 лет	30-40 лет	40 лет и старше	Все
1	Положительно	26,9	26,9	41,7	17,4	35,3	26,9
2	Неоднозначно	30,8	30,8	16,4	39,1	29,4	30,8
3	Безразлично	3,8	–	–	–	5,9	1,9
4	Отрицательно	7,7	7,7	8,3	8,7	5,9	7,7
5	По разному	30,8	34,6	33,6	34,8	23,5	32,7

Если гендерные различия практически отсутствуют, то возрастные различия в ответах проявляются довольно заметно. Во-первых, положительное отношение к групповому контролю сравнительно больше проявляется у респондентов в возрасте до 30 лет. Далее оно ослабевает и вновь набирает силу в возрасте свыше 40 лет. Во-вторых, с возрастом укрепляется «неоднозначное» отношение к контролю и нарастает безразличие к нему.

Эффективность группового влияния на организационное поведение связана с тем, насколько сильно ощущает себя сотрудник объектом контроля, причем эта связь неоднозначна и противоречива. Проявления группового влияния могут восприниматься, с одной стороны, как признаки внимания и заинтересованности, с другой стороны, как постоянная угроза негативных санкций. И понятно, что ощущение такой угрозы вызывает «дух сопротивления», мобилизует внутренние силы по траекториям уклонения или противодействия.

Судя по результатам социологического опроса, 9,6% сотрудников не ощущают себя объектом воздействия со стороны коллег, 46,2%, иногда чувствуют себя в таком положении, 7,7% редко чувствуют и 36,5% совсем не чувствуют.

На аналогичный вопрос отвечали также руководители подразделений. Каждый седьмой из них полагает, что их подчиненные постоянно чувствуют себя объектом воздействия со стороны коллег; 71,4% опрошенных отметили «иногда чувствуют», 14,3 – «редко чувствуют».

Имеются определенные гендерные и возрастные различия в том, в какой мере чувствуют себя респонденты объектом группового воздействия со стороны коллег (см. таблицу 2).

Таблица 2.

Распределение ответов респондентов на вопрос: «Чувствуете ли себя объектом контроля со стороны коллег?», %

№ п/п	Реакции	Категории опрошенных					
		Мужчины	Женщины	До 30 лет	30-40 лет	40 лет и старше	Все
1.	Да, чувствую	15,4	3,8	–	17,4	5,9	9,6
2.	Иногда чувствую	61,6	30,8	50,0	43,5	47,1	46,2
3.	Редко чувствую	3,8	11,5	8,3	8,7	5,9	7,7
4.	Не чувствую	19,2	53,9	41,7	30,4	41,1	36,5

Самоощущение в качестве объекта внешнего воздействия сравнительно больше проявляется в ответах: мужчин-сотрудников, что расходится с их склонностью к большей самостоятельности и независимости; респондентов в возрасте 30-40 лет, что, скорее всего, также объясняется указанной выше причиной.

В ходе исследования выяснялось мнение респондентов об эффективности группового влияния точнее сказать, о том, содействует ли групповое влияние улучшению:

- отношения сотрудников к работе,
- их отношений с коллегами,
- их отношений с руководством,
- производственной дисциплины,
- психологического климата в коллективе.

Эти позиции были выделены по той причине, что она выражает предметное поле группового влияния, его основные сегменты. В таблице 3. приведены данные о распределении ответов респондентов на поставленный вопрос.

Таблица 3.

Распределение ответов респондентов на вопрос: «Содействует ли групповое влияние улучшению...?», в %

№ n/n		Варианты ответа			Не ответили
		Да	Нет	Трудно сказать	
1.	Отношение к работе	48,1	19,2	2,2	30,5
2.	Отношений с коллегами	28,8	32,7	2,2	36,3
3.	Отношений с руководством	23,1	30,8	3,1	43,0
4.	Производственной дисциплины	65,4	9,6	1,1	23,9
5.	Психологического климата в коллективе	26,9	30,8	2,5	39,8

Следует отметить, прежде всего, значительное число тех, кто не ответил на поставленный вопрос. Это свидетельствует о невысокой чувствительности опрошенных к эффективности группового воздействия, его предметному полю. Больше всего содействует групповое воздействие улучшению производственной дисциплины и отношению сотрудников организации к работе. Значительно меньше содействует он улучшению взаимоотношений в коллективе, психологического климата.

Оценки эффективности группового влияния различаются в зависимости от категории опрошенных (см. таблицу 4).

Таблица 4.

Сравнительные оценки эффективности группового влияния в отношении отдельных предметных сегментов, в %

№ n/n		Сотрудники			Руководители
		Мужчины	Женщины	Все	
1.	Отношение к работе	50,0	46,2	48,1	57,1
2.	Отношения с коллегами	34,6	23,1	28,8	42,9
3.	Отношения с руководством	23,1	23,1	23,1	42,9
4.	Производственная дисциплина	58,8	76,9	65,4	71,4
5.	Психологический климат в коллективе	30,8	23,1	26,9	57,1

Руководители, как видно из табличных данных, придерживаются более высокого мнения об эффективности группового влияния, нежели рядовые сотрудники, в чем отчасти проявляется, на наш взгляд, склонность руководства «выдавать желаемое за действительное».

Что касается гендерных различий, то они выражаются в том, что мужчины проявляют сравнительно больший оптимизм в отношении позитивного влияния группового влияния на взаимоотношения сотрудников и психологический климат в коллективе, женщины – в отношении его позитивного влияния на производственную дисциплину.

В ходе исследования выяснялись также причины негативного отношения респондентов к внешнему контролю. В числе основных причин были названы: «не вижу необходимости в таком контроле» (30,8%), «у меня достаточно компетентности и самоуважения, чтобы все вопросы решать в режиме самоконтроля» (13,5%), «такой контроль создает помехи для работы» (11,5%). Заметно слабее проявляются другие причины:

- такой контроль отрицательно влияет на взаимоотношения в коллективе (5,8%);

- такой контроль оказывается нередко способом «сведения личных счетов» (5,8%);

- я самодостаточный специалист и человек, поэтому отрицательно отношусь к любому внешнему контролю (5,8%).

Проявляются гендерно-возрастные различия в восприятии и оценке респондентами группового контроля.

Во-первых, сотрудники-женщины более восприимчивы к негативным аспектам группового контроля, нежели сотрудники-мужчины. Во-вторых, неоднозначно проявляются профессионально - личностные амбиции в оценке целесообразности группового контроля: у мужчин сильнее проявляется фактор «я самодостаточный специалист и человек, поэтому отрицательно отношусь к любому внешнему контролю», среди женщин – «у меня достаточно

компетентности и самоуважения, чтобы все вопросы решать в форме самоконтроля». В-третьих, более критично относятся к проявлениям и последствиям группового контроля сотрудники в возрасте 30-40 лет. В-четвертых, с возрастом усиливается ориентация респондентов на самоконтроль и, соответственно, ограничение зоны действия внешнего (группового) контроля.

Выводы. Групповое влияние на организационное поведение проявляется по-разному: в разных формах и различными способами. Одним из наиболее распространенных способов является групповой контроль, который направлен, чаще всего, на такие параметры поведения сотрудников организации, как «отношение к работе», «отношение к руководству», «отношение к коллегам», «производственная дисциплина», «взаимоотношения в коллективе». Основным вектор группового контроля – отношение сотрудников к своей работе. При этом восприимчивость к групповому контролю ослабевает в молодежной возрастной группе. Контроль со стороны группы осуществляется, как правило, в открытой и деловой форме. Основным поводом для контроля выступает необходимость обеспечения нормальной работы группы. Вместе с тем, сотрудники организации неоднозначно относятся к групповому контролю за своим поведением. Их мнения разделяются примерно на три равные категории: одни одобряют, вторые не одобряют, третьи безразличны. Негативное отношение к групповому контролю мотивируется, прежде всего, тем, что такой контроль ущемляет права и амбиции сотрудников, создает помехи для работы. Процедура группового контроля завершается вынесением соответствующих санкций. Сравнительно большее распространение имеют такие санкции, как «предъявление требований», «ограничение контактов», «возмущение», «порицание», «ирония». Обращает на себя внимание, во-первых, весьма ограниченный арсенал применяемых негативных санкций; во-вторых, невысокие темпы пополнения этого арсенала.