

Секция «Личность и группа: пространство влияния и взаимодействия»

## **Формирование групповой сплоченности в творческом коллективе социально-культурной сферы (на примере города Москвы)**

*Астахова Екатерина Владимировна*

*Студент (бакалавр)*

Московский городской университет управления Правительства Москвы, Москва, Россия

*E-mail: kate.astakhova52@yandex.ru*

В современном мегаполисе человек всегда оказывается членом различных групп или общностей, выполняя в них определенный набор ролей. Социально-культурная деятельность позволяет полностью включать участников в творческий процесс, объединяя их общими целями и задачами. Тем самым формируется определенный морально-психологический климат, благодаря чему группа становится целостным коллективом. [2].

Изучая особенности творческого коллектива как малой группы, проблема групповой сплоченности становится одним из важнейших вопросов развития и формирования адекватной психологической атмосферы внутри социальной группы. Первыми важными предпосылками изучения данного вопроса стали исследования американского психолога Л. Фестингера в середине 20-го века. Ученый дал определение групповой сплоченности, как «суммы всех сил, действующих на членов группы с тем, чтобы они остались в ней». Основой изучения стала концепция «динамического поля», разработанной К. Левином в 1936 году, которая рассматривает соотношение человека и группы людей как сложную напряженную систему [3].

На повестку дня, в первую очередь, встали вопросы - как создавать необходимые условия труда для создания сплоченного творческого коллектива, и почему групповая сплоченность позволяет повышать эффективность социально-культурной деятельности. Объектом нашего исследования стали психологические особенности творческого коллектива на примере Детского образовательного и международного парка профессий - «Кидзания».

В исследовании будет проанализирован отдел по работе с посетителями, где средний возраст сотрудников составляет от 18 до 25 лет, обучающихся в высших учебных заведениях и работающих менее 1 года в компании. В социолого-психологическом анкетировании приняло участие (N=27 человек), т.е. 79% от всего количества сотрудников подразделения. Анализ исследования основан на методике оценки психологической атмосферы в творческом коллективе по Ф.Фидлер, где тестирование позволит определить степень интеграции малой группы, уровень ее групповой сплоченности, а также психологической атмосферы в рамках творческого трудового коллектива.

Средний уровень психологической атмосферы коллектива от общего числа сотрудников является благоприятным, т.е. сумма среднего значения составила 24,04. Было отмечено, что самыми сильными сторонами психологической атмосферы коллектива являются ощущение спокойствия и умиротворения внутри отдела, а также сотрудничество и поддержка. Однако важно отметить, что самый доброжелательный показатель выявлен именно у стажеров, которые работают в компании 1 месяц (показатель-15), старших администраторов (показатель-21,8) и операционного блока (показатель-20,6). Данная тенденция связана с тем, что стажеры активно начинают внедряться в сферу творческого коллектива, а также на периодической основе проходят тренинги и мероприятия, позволяющие положительно реагировать на работу и межличностные отношения в малой социальной группе. Так, например, в течение месяца прохождения стажировки, для новых сотрудников проводится две обязательные support-сессии, позволяющие выявить позитивные и негативные стороны, тем самым исправляя их в работе и принимая во внимание

мнение новых сотрудников. Благоприятные показатели старших администраторов и операционного блока, работающих от 2-ух лет и более, характеризуются высокой степенью привязанности к месту работы, высокой коммуникации внутри отдела, а также карьерному развитию. Однако самым низким показателем, в отношении духовно-нравственной атмосферы, оказались результаты сотрудников на должности старшего смены, которые являются непосредственными помощниками и заместителями координаторов и менеджера. Такой результат может быть связан с проявлением конкуренции внутри команды, а также психологическим давлением со стороны коллег, поскольку данная должность была введена лишь в сентябре 2022 года, где каждый член отдела проходил конкурсный отбор.

Кроме того, серьезной проблемой в коллективе стали некорректно сложившиеся нормы и ценности, поскольку анализируемые показатели исследования оказались средними. Так, почти 1/3 респондентов, разного должностного уровня, отметили уровень удовлетворенности традиционными правилами внутри малой группы-низким. Такие аналитические данные говорят нам о том, что из-за высокой текучести кадров, которая активно проявилась в начале сентября 2022 года, сформированная корпоративная культура внутри отдела уже устарела и требует изменений. Несмотря на то, что в анализируемом отделе присутствуют такие нормы как празднование дней рождений работников и традиционных праздников, а также выездные мероприятия 1 раз в несколько месяцев, в коллективе отсутствует система постоянного неформального взаимодействия среди сотрудников, образуя тем самым локальные конфликты, которые могут снижать уровень эффективности работы в целом.

Таким образом, высокая групповая сплоченность творческого коллектива активно способствует развитию группового сознания, благодаря общей ценностной ориентации, совместным мотивам и целям, тем самым создавая условия для благоприятного творческого роста коллектива. Основными факторами групповой сплоченности принято считать не только общие результаты деятельности, но и привлекательность участия, потребность в межличностном взаимодействии внутри группы, разделении успехов команды между всеми ее членами, а также постоянная вовлеченность участников [1]. Кроме того, проведение в коллективе психологического тестирования по Ф.Фидлеру позволяет изучать проблему разобщенности команды изнутри, тем самым в дальнейшем выстраивая необходимый путь развития новых управленческих подходов. Так, на примере детского образовательного парка профессий «Кидзания» мы смогли понять, что конкуренция внутри коллектива может также негативно складываться на творческой атмосфере команды, несмотря на то что общие показатели оказались положительными. Не стоит оставлять без внимания и вопрос о взаимоотношениях между руководителем и подчиненными, поскольку именно лидер является авторитетным и связующим звеном между слаженной работой творческой группы.

### Источники и литература

- 1) Андреева Г.М., Социальная психология: учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению с специальности "Психология". М., 2009.
- 2) Почебут Л. Г., Чикер В. А., Индустриальная социальная психология. СПб., 1997.
- 3) Lott A., Lott B. Group cohesiveness as interpersonal attraction // Psychological bulletin. 1965. V. 64. N 4.