

Əhmədova Nübar Nizami qızı
Azərbaycan Dillər Universiteti
Psixologiya kafedrasının dissertantı
nubar@mail.ru

İNSAN RESURSLARININ Qrup FƏALİYYƏTİNDƏ İDARƏ OLUNMASININ XÜSUSİYYƏTLƏRİ

Açar sözlər: *insan resursları, sosial qrup, kiçik qrup, sosiometriya, sosial fasilitasiya.*

Ключевые слова: *человеческие ресурсы, социальная группа, малая группа, социометрия, социальная фацилитация.*

Key words: *human resources, social group, small group, sociometry, social facilitation.*

Təşkilatlarda insan resurslarının idarə olunmasının əsas psixoloji istiqamətlərindən biri “qrup”, “sosial qrup” və “kiçik qrup” anlayışları ilə izah olunur. Bu anlayışlar sosial psixologiyada daha çox üç istiqamətdə: sosiometrik, sosioloji və qrup dinamikası məktəbində araşdırılmışdır. Kiçik qrupun sosiometrik istiqamətdə araşdırılması C.Morenonun adı ilə bağlıdır. C.Moreno insanın həyatında makrostruktur və mikrostruktur fərqləndirmişdir. C.Moreno belə hesab edir ki, bütün gərginliklər, sosial münaqişələr insanın mikrostruktur və makrostrukturunun bir-birinə uyğun gəlməməsi, şəxsin psixoloji münasibətlərini əks etdirən simpatiya və antipatiya sisteminin makrostruktur çərçivəsinə sığmaması ilə bağlıdır. Bu zaman əsas məsələ mikrostruktur makrostrukturla uyğunluq səviyyəsinə gətirməkdən ibarətdir (1).

Ə.S.Bayramov və Ə.Ə. Əlizadə sosial psixologiyada geniş yayılmış bu anlayışların izahını verirlər. Belə ki, qrup cəmiyyətin sosial strukturunun komponentidir. Kiçik qrup isə qrupun geniş yayılmış formalarındandır. Kiçik qrup dedikdə ailə, məktəb sinfi, işçi briqadası və s. nəzərdə tutulur. Kiçik qrupun insan həyatında rolu ona görə gündən-günə artır ki, cəmiyyətdə hər zaman qrup şəklində qəbul olunan qərarlara, qrup tərəfindən yaradılan yaradıcılıq işlərinə ehtiyac vardır.

Kiçik qrup anlayışı haqqında daha aydın təsəvvür yaratmaq üçün psixologiya elmində kiçik qrupun araşdırılması tarixinə nəzər salmaq lazımdır. Bu sahədə ilk

araşdırmalar XX əsrin 20-ci illərində ABŞ-da aparılmışdır. Eksperimentlər nəticəsində həmçinin əks effekt- başqa şəxslərin iştirakının fərdin fəaliyyətinə ləngidici təsiri də müəyyən olunmuşdur. Bu effekt öz növbəsində psixologiyada sosial inhibasiya adı almışdır. Qeyd olunmalıdır ki, psixologiyada daha çox sosial fasilitasiya fenomeni tətbiq olunmaqdadır və ümumiyyətlə bu araşdırmaların elmə verdiyi ən böyük nailiyyət məhz sosial fasilitasiya anlayışı hesab olunur (3, s. 186).

Q.M.Andreyevanın “Sosial psixologiya” əsərində “kiçik qrup”un məzmunu şərh edilir: “Kiçik qrup dedikdə, tərkibi azsaylı olan qruplar nəzərdə tutulur. Onun üzvləri bir-birinə ümumi ictimai fəaliyyətlə bağlıdırlar. Bu da öz növbəsində qrup üzvləri arasında birbaşa emosional münasibətlərin yaranmasına səbəb olur”. Bu, qrup haqqında dəqiq ifadə olunmuş və tez bir zamanda təsəvvür yaradan fikirdir (2, s. 126).

Sosial psixologiyanın əsas məsələlərindən biri kiçik qrupun həyatında baş verən prosesləri təhlil etməkdən ibarətdir. Q.Andreyeva hesab edir ki, bu proseslər iki nöqtəyi-nəzərdən təhlil olunmalıdır (2, c. 136):

1. Birincisi, kiçik qrupda ünsiyyətin və qarşılıqlı təsirin qanunauyğunluqları nöqtəyi-nəzərindən. Müəllifin fikrincə, kiçik qrupda xüsusi kommunikativ, interaktiv və perseptiv əlaqələr mövcud olur.

2. İkincisi, kiçik qrupun şəxsiyyətə təsiretmə mexanizmi – qrup normalarının, dəyərlərinin mənimsənilməsi, qrupun fərddə yaratdığı ustanovkalar və s. Nöqtəyi nəzərindən. Bununla bərabər, fərdin də qrupa necə təsir etməsi öyrənilməlidir. Qrupun necə inkişaf etməsi, bu inkişafda hansı mərhələləri keçməsi, hər bir mərhələdə hansı proseslərin baş verməsi də vacib məsələlərdəndir.

Kiçik qrupu sosioloji istiqamətdə 1928-ci ildə E.Meyo araşdırıb. O, məhsuldarlığın artırılması məqsədilə qeyri-formal qruplardan necə istifadə olunmasına dair tədqiqatlar aparmışdır. E.Meyo tərəfindən yaradılmış eksperiment və kontrol qruplarında iş şəraiti fərqli şəkildə təşkil olunmuşdur: eksperimental qruplarda işıqlanma daha güclü idi və nəticədə əmək məhsuldarlığında artım müşahidə olunmuşdur. Kontrol qruplarda isə işıqlanma sistemində heç bir dəyişiklik edilməmişdir və nəticədə əmək məhsuldarlığında heç bir artım qeyd olunmamışdır. Eksperimentin növbəti mərhələsində işıqlanmanın bir qədər də yüksəldilməsi məhsuldarlıqda yeni artıma səbəb olmuşdur, lakin bu zaman kontrol qrupda işıqlanmada hər hansı bir dəyişikliyin olmamasına baxmayaraq işçilərin əmək məhsuldarlığında artım qeyd olunmuşdur. Üçüncü mərhələdə isə eksperiment qrupunda işıqlanma sistemində dəyişiklik olunmamış, lakin məhsuldarlıqda qeyd olunan artım davam etmişdir. Bu mərhələdə kontrol qrupda da eyni proses müşahidə edilirdi.

Nəticələrin gözlənilməzliyi E.Meyonu eksperimentdə modifikasiya işləri aparmağa və bir neçə əlavə araşdırmalar aparmağa məcbur etdi. E.Meyo belə ehtimal etmişdir ki, onun nəzərə almadığı başqa hansısa dəyişən vardır. O, belə qənaətə gəlmişdir ki, sınıxılanların eksperimentdə iştirak etməsi özü elə bu dəyişəndir. Mövcudluğunun vacibliyini dərk etmək, təşkil olunmuş işdə iştirak etmək, özünə qarşı diq-

qət nəticə etibarilə yaradıcılığa, o da öz növbəsində əmək məhsuldarlığının yüksəlməsinə səbəb olub, hətta subyektiv mənfəətin olmaması da buna mane olmamışdır.

L.Q.Poçebut və V.A.Çiker E.Meyonun bunu xüsusi sosiobillik hissənin - “qrupa aidlik” tələbatının yaranması ilə əlaqələndirdiyini qeyd edirlər: “Başqa bir ehtimal da vardır. Belə ki, E.Meyo hesab edir ki, ola bilsin onun eksperiment üçün seçdiyi işçilər qeyri-formal qrupda yüksək statusa malik şəxslərdir və onlar başqa işçilərə təsir edə bilməmişlər. Beləliklə, məhz E.Meyonun Xotom eksperimentlərindən sonra biznesdə “şəxsiyyətlərarası münasibətlər” anlayışı irəli sürülmüşdür (5, s. 22).

Bu araşdırmalar zamanı psixoloqları maraqlandıran başlıca məsələ fərdin tək, yoxsa başqa insanların iştirakı zamanı fəaliyyətdə daha yüksək nəticə göstərdiyini öyrənməkdən ibarət olmuşdur. Tədqiqatlarda insanlar qrup şəklində öyrənilməmiş, sadəcə insanların bir-birinin fəaliyyətinə təsiri araşdırılmışdır. Araşdırmalar nəticəsində məlum olmuşdur ki, başqalarının iştirakı zamanı fəaliyyətdə sürət artır, lakin bu zaman keyfiyyət aşağı düşür. Elmdə bu effekt “sosial fasilitasiya” adı qazanmışdır. D.Mayers sosial fasilitasiyaya dair araşdırmaları nəzərdən keçirərək bu qənaətə gəlir ki, qrup insanlara oyadıcı, ehtiraslandırıcı, fəallaşdırıcı təsir göstərə bilir.

Başlangıç anlayışın “qarşılıqlı təsir” olduğu interaksionistik istiqamətdə kiçik qrup qarşılıqlı təsirlərin həyata keçirildiyi sistem kimi götürülür. Q.Andreyevanın fikrində istifadə etmiş olduğu “ümumi ictimai fəaliyyət” fikri məhz interaksionistik mənada təfsir edilir. Hər bir qrupda üzvlərin ümumi fəaliyyətdə və ya sadəcə qarşılıqlı təsir prosesində olmasından asılı olmayaraq onun müəyyən elementləri - qrup üçün ən vacib amillərdən olan norma və dəyərlər yaranır. Q.Andreyevanın kiçik qrup haqqındakı fikri sosial psixologiyada fərqli bir yanaşma idi. Belə ki, “ümumi ictimai fəaliyyət” anlayışının formalaşması qrupu əməyin bölüşdürülməsi kimi böyük sistemin bir hüceyrəsi olaraq qeyd edirdi.

Ümumi sosial fəaliyyətdə qrup şəklində iştirak bu qrupu həmin fəaliyyətin subyektinə kimi təfsir etməyə imkan verir. Bu təfsir kifayət qədər aydınlıq gətirilməsi üçün yuxarıda göstərilən fikirdə ən əsas və dəyərli hissə seçilməlidir: “kiçik qrup - ictimai münasibətlərin birbaşa şəxsi əlaqələr şəklində özünü göstərdiyi qrupdur” fikrində kiçik qrupun əsas əlamətləri özünü göstərir. Belə ki, kiçik qrup ictimai münasibətləri vakuumda deyil, müəyyən sistemdə real şəkildə həyata keçirir. Kiçik qrup konkret ictimai fəaliyyətin subyektinə rolunda çıxış edir və sosial strukturun bir hissəsidir. Yuxarıdakı fikirdə kiçik qrupların böyük qruplardan fərqli əlamətləri də öz əksini tapır: kiçik qruplarda ictimai münasibətlər bilavasitə şəxsiyyətlərarası münasibətlər formasında özünü göstərir. Burada insanlar (qrup üzvləri) arasında təsadüfi əlaqələr olur, qrup fəaliyyətinin xüsusi məqsədi olmur.

S.N.Lyütova vacib məsələlərdən birinin də kiçik qrupun kəmiyyət xarakteristikası ilə bağlı olduğunu göstərir: “Kiçik qrup üzvlərinin sayı çox olmayan qrupdur “ demək, bəsit yanaşmadır. Psixoloji ədəbiyyatlarda kiçik qrupun aşağı və yuxarı həddi haqqında kifayət qədər diskussiyalar aparılmışdır. Tədqiqatların çoxunda

kiçik qrupun üzvlərinin sayı 2-7 arasında (2-dən 7-ə qədər) tərəddüd edir. Bu istiqamətdə araşdırma aparən mütəxəssislərdən 71%-i kiçik qrupun aşağı həddi kimi 2 rəqəmini qeyd etmişdir. Bu say geniş yayılmış fikirlə üst-üstə düşür. Belə ki, bir çox psixoloqlar ən kiçik qrupların iki nəfərdən ibarət “diadlar” olduğunu hesab edir (4, 80-83).

Ə.S.Bayramov və Ə.Ə. Əlizadə bəziləri tədqiqatçıların (U.Cems) kiçik qrupun diadlardan başladığını, digərləri isə (Y.Şepanski, K.E.Danilin, A.U.Xaraş) ehtimal kiçik qrupun aşağı həddinin iki deyil, üç nəfər olduğunu iddia etdiklərini göstərrilər. “Buna müvafiq olaraq da kiçik qrupun başlanğıcını “triadlar”ın (3 nəfərdən ibarət qrup) təşkil etdiyini qəbul edirlər (1, s. 128). Belə nəticəyə gəlirik ki, diad və ya triadların hansısa birinin xeyrinə güclü fakt söylənilməzsə, mübahisə sonsuzadək davam edə bilər.

Əmək qruplarında kiçik qruplar üzvlük və referent qruplara bölünür. Məsələyə belə yanaşmanın rol (sosial) davranışın öyrənilməsində mühüm əhəmiyyəti var. Referent qrupun təsiretmə mexanizmi böhran situasiyalarında yaranan ziddiyyətli davranışının ilkin səbələrini müəyyənləşdirməyə kömək edir. Bu zaman qrup üzvlüyü fərd üçün öz cəlbədiciyini itirir. O, öz davranışını başqa qrupun normaları ilə tənzimləyir.

ƏDƏBİYYAT

8. Bayramov Ə.S., Əlizadə Ə.Ə. Sosial psixologiya. Bakı: Qapp-poliqraf, 2003, 345 s.
9. Андреева Г.М. Социальная психология. М.: Аспект-пресс, 1999, 375 с.
10. Майерс Д. Социальная психология. СПб.: Речь, 2002, 567 с.
11. Лютова С.Н. Социальная психология личности. М.: Просвещение, 2002, 179 с.
12. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология. СПб.: Речь, 2002, 298 с.
13. <http://socyus.ru/navigatsiya/teylor.html>//Теория рационализации Ф.Тейлора
14. <http://www.allbest.ru/> Содержание и принципы управления

АхмедоваНубар Низами гызы

Особенности управления персоналом в групповой деятельности

РЕЗЮМЕ

В статье рассматриваются текущие управленческие реформы в системе образования республики, а также управление группами с учетом современных требований. Показано, что для работы в группах с новыми формами управления необходимо знать социальную структуру группы. Поэтому нам нужно изучить психологические характеристики подгруппы, количество, состав и то, что происходит в группе. Эти проблемы все еще недостаточно изучены в психологии. Социально-психологические особенности групп образования, в частности, были изучены очень немногими экспертами. Существует специальный механизм управления образованием. Под его управлением понимается механизм управления, структура управления, процесс управления, механизм развития механизма управления. Важно иметь современные управленческие навыки, особенно в групповом управлении. Вопросы, упомянутые в статье, имеют особое значение в этом отношении.

Ahmadova Nubar Nizami

Features of human resource management in group activities

SUMMARY

The article deals with the ongoing management reforms in the education system of the Republic, and the management of the groups with modern requirements. It is shown that in order to work in groups with new forms of management, one must be aware of the social structure of the group. Therefore, we need to examine the psychological characteristics of the subgroup, the number, the composition, and what is happening in the group. These issues are still insufficiently investigated in psychology. Socio-psychological characteristics of education groups in particular have been studied by very few experts. There is a specific mechanism for education management. Its management is understood as a management mechanism, management structure, management process, development mechanism. It is important to have modern management skills, especially in group management. The issues mentioned in the article are of particular relevance in this regard.

Rəyçi: p.f.d. Ş.R.Babayeva