

СПОСОБЫ БОРЬБЫ С ЭФФЕКТОМ СОЦИАЛЬНОЙ ЛЕНИ

ПРОКАЗОВА Жанна Витальевна

магистрант

ФГБОУ ВО «Донской государственный технический университет»

г. Ростов-на-Дону, Россия

При работе в команде каждый сталкивался с проблемой, что коллективные усилия зачастую дают меньший результат, чем индивидуальная работа каждого человека. И это вполне естественно. Специфика человеческого менталитета такова, что, несмотря на высокую трудоспособность, иногда появляется искушение переложить часть своей работы на другого человека, что снижает эффективность работы в команде.

Ключевые слова: лень, эффективность, социум, адаптация, борьба, команда.

Разберем сначала, что такое эффект социальной лени. Еще его называют эффектом Рингельмана. Если кратко, то «эффект Рингельмана» можно представить так: двое, поднимающие груз, не понимают смысла действия, велика вероятность, что каждый из них будет пытаться переложить груз на другого человека.

Впервые эффект социальной лени был описан в 1913 г. Максимилианом Рингельманом. Рингельман был инженер-агроном по образованию, обнаружил этот эффект, попросив нескольких людей потянуть за канат. Согласно его наблюдениям, участники эксперимента тянули канат сильнее по отдельности, чем в группе [4].

Эффект социальной лени представляет собой психологическое явление, которое заключается в том, что в составе команды все участники работают не в полную силу. Эффект социальной лени подразумевает, что отдельные индивидуумы не вносят весь возможный вклад, который они могли бы вносить, если их оценивают как часть одной команды.

Миф об эффекте социальной лени заключается в том, что перетягивание каната или, например, крики в группе могут снизить личный вклад участников по другим причинам. Но данный эксперимент нельзя сопоставить с современным рабочим местом. Проблемы сравнения простых упражнений и непрерывной рабочей среды не показывают в полной мере то, с чем сталкиваются современные работники при интеллектуальном труде [5].

Так историк Дерек Джон де Солла Прай

выявил закон, который определяет, на каком уровне находится социальная лень: квадратный корень из общего числа работников организации отвечает ровно за половину работы [2].

Таким образом, при увеличении числа участников команды, все меньше сотрудников будут выполнять половину своих обязанностей. К примеру, молодая организация, в которой около 10 человек, будет работать эффективно, как компания численностью около 50 человек. Это означает, чем больше команда, тем больше бездельников удачно маскируются в коллективе.

Далее разберем факторы, которые провоцируют появление эффекта социальной лени в команде:

- увеличение численности команды – чем больше людей в команде, тем больше уверенность, что работу может сделать другой человек;
- отсутствие оценки работы – если работник трудится в одиночку, то он боится мнения окружающих, и появляется социальная фасилитация. Фасилитация – эффект, когда работник выполняет свои задачи намного лучше из-за того, что знает, что за ним наблюдают.
- исключение личной ответственности – командная работа подразумевает, что за нее отвечают все, и из-за этого уровень индивидуальной работы каждого работника снижается;
- гендерная структура команды: множество ученых доказали, что женщины намного меньше подвергаются социальной лени,

чем мужчины;

– культурная принадлежность команды – при преобладании коллективистской культуры, социальная лень проявляется намного меньше, чем в группах с индивидуалистической культурой.

Вышесказанные факторы напрямую влияют на появление эффекта социальной лени в командной работе.

Но правда заключается в том, что никто не хочет работать плохо. То, что мы воспринимаем за эффект социальной лени, на самом деле является признаком другой проблемы, а именно отсутствия следующих фактов [3]:

1. Прозрачности.
2. Мотивации.

Для того, чтобы команда работала максимально эффективно, можно воспользоваться следующими способами [1]:

1. Определить: кто, что и к какому сроку делает. Когда человек будет понимать в команде, что и к какому сроку необходимо сделать, он будет более ответственно подходить к своей работе.

2. Координировать работу в едином централизованном инструменте. Было доказано,

что прозрачность в отслеживании всей информации по работе увеличивает эффективность работы. Управление работой – это способ отслеживания текущих процессов, проектов и задач для обеспечения прозрачности в рамках коллектива.

3. Сократить объём работы по организации работы. Повторяющиеся задачи могут вызывать стресс и выгорание. Работники каждый день тратят около 60% своего времени на задачи по организации работы, например, получение согласований, поиск документов или сбор в конференциях по обсуждению работы.

4. Сопоставить ежедневную работу с целями компании. Необходимо устранить разрыв между повседневными задачами и целями компании. Чтобы участники команды понимали, как их работа способствует достижению целей компании.

Таким образом, чем больше человек в команде занимается общим делом, тем лучше будет результат, но по факту выходит с точностью наоборот, это доказали многочисленные эксперименты ученых. Поэтому необходимо комплексно подходить к вопросу эффективности команды.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Девять способов повысить эффективность работы команды. – URL: <https://asana.com/ru/resources/ways-improve-team-efficiency-work> (дата обращения: 29.08.2022).
2. Закон Прайса или кто делает всю работу. – URL: <https://zen.yandex.ru/media/motivate/zakon-praisa-ili-kto-delaet-vsju-rabotu-619dfeae23bda96b78dc03ce> (дата обращения: 29.08.2022).
3. *Подопригора С., Кошелев В.* Стратегия управления организацией // Вестник Донского государственного технического университета. – 2009. – № 9(1). – С. 137-145.
4. Почему социальная лень скорее связана с прозрачностью, чем с производительностью? – URL: <https://asana.com/ru/resources/social-loafing> (дата обращения: 29.08.2022).
5. Эффект социальной лени (Эффект Рингельмана). – URL: <https://psyfactor.org/personal/personal25-06.htm?ysclid=17f7oj239d970220425> (дата обращения: 29.08.2022).