

PRACOVNÍ SKUPINY VERSUS BEZPEČNOSTNÍ PRAXE

ČERVENÝ Viktor¹

ABSTRAKT

Podat čtenářům základní informace o formování pracovní skupiny v bezpečnostní praxi v návaznosti na stupně zprostředkovanosti interpersonálních vztahů obsahem činnosti.

Klíčová slova:

pracovní skupina, bezpečnostní praxe, stratometrická koncepce.

ABSTRACT

Give to readers the basic information about the formation of working groups in security practice in relation to the degree of interpersonal relationships by the content of activities.

Key words:

working group, security practices, stratometric conception.

1 PRACOVNÍ SKUPINY V BEZPEČNOSTNÍ PRAXE

1.1 SKUPINY Z HLEDISKA BEZPEČNOSTNÍ PRAXE

Všeobecně platné závěry a poznatky o lidské činnosti v oblasti a to jak psychologie práce a organizace, tak i sociální psychologie, mají přirozeně svoji platnost i v podmínkách bezpečnostní praxe, která se vyznačuje specifickým předmětem, charakterem i podmínkami, ve kterých jsou stanovené cíle jednotlivými složkami bezpečnostní praxe dosahovány. Avšak v plné míře jsou i pro tyto složky příznačné typické sociální vztahy a vazby i sociálně psychologické procesy a jevy. Pro

¹ PhDr. Ing. Viktor Červený, Policejní akademie České republiky se sídlem v Praze, Lhotecká 559/7; P. O. Box 54; psč.143 01 Praha 4; Fakulta bezpečnostního managementu, Katedra společenských věd, Kontakt: tel. 974 828 226; mail: cerven@polac.cz

dosahování daných specifických cílů těchto složek, je pak velice podstatná vnitřní struktura, rozvoj, spolupráce, atp., zejména pak jejich vedení a řízení.

Má-li být bezpečnostní praxe vykonávána, je nezbytné, aby tuto vykonávaly konkrétně stanovené subjekty. Vlastní výkon složek bezpečnostní praxe, se pak uskutečňuje prostřednictvím tzv. vykonavatelů, kterými jsou příslušné orgány, hierarchicky uspořádány. Obecně lze takovou organizaci vymezit, jako uměly prostředek koordinace aktivit většího počtu osob za účelem dosažení určitého cíle, uspořádanou na principech vertikální centralizace. Pro takto vytvořenou organizaci je charakteristická, pevná struktura, stanovena zákonem, nařízením či interním aktem, platná formalizovaná pravidla rozhodování a způsoby komunikace, které jsou vymezeny sférou činností jednotlivých složek, včetně jejich působnosti a pravomocí. Vztahy se zde uskutečňují jako stálé, cílově zaměřené a integrované z hlediska cíle organizace, přičemž zájmy jsou koordinovány v souladu s dosahováním cílů dané organizace. Avšak i ve formálních složkách direktivním způsobem řízených na principech vertikální centralizace, se současně uvnitř každé z těchto složek vytvářejí a to jak formální, tak i neformální skupiny, které mají nemalý vliv na samotném fungování těchto složek. Skupinová dynamika mající vliv na skupinové dění, pak v případě formálních skupin je značně ovlivněna předpisy, směrnicemi, funkcemi, oproti skupinám neformálním, kde se tyto vytvářejí v průběhu společných činností (jsou produktem interakcí mezi individui), vytvářejí se spontánně. V obojím případě, je podstatným aspektem pro vytváření a fungování takovýchto pracovních skupin vzájemná závislost osob, které tyto skupiny tvoří. Dané skupiny v celkovém kontextu, pak neovlivňují pouze chování jedinců, ale také vykonanou práci, produktivitu, efektivnost pracovního procesu, výkonnost, atp.

Psychologické aspekty interpersonálních vztahů, ovlivňujících skupinovou dynamiku, potažmo výkon složek bezpečnostní praxe, by pak měly být jedním z kritérií promítajících se ve znalostech vedoucích pracovníků (leaderu), manažerů a to ať již v otázkách personálních, rozhodovacích, či řídicích a organizátorských.

1.2 FORMOVÁNÍ PRACOVNÍ SKUPINY JAKO KONTINUÁLNÍ PROCES, DIMENZE SPOLEČENSKÉHO VÝZNAMU A DIMENZE STUPNĚ ZPROSTŘEDKOVANOSTI INTERPERSONÁLNÍCH VZTAHŮ OBSAHEM ČINNOSTI.

Skupiny vytvářejí sociálně významný zprostředkující článek mezi člověkem jako izolovaným individuem a společností jako globálním sociálním útvarem. Uvnitř každé skupiny lidí existuje určitá rozmanitost (diverzita). Odehrávají se v nich všechny makrosociální jevy. Pro sociální povahu člověka má zásadní význam to, v jakých skupinách žije, přičemž vývoj jedince, jakož i skupin je ovlivňován vývojem společnosti. Skupiny mají zásadní vliv na utváření postojů, samotná příslušnost k sociálním skupinám má pak významný vliv na sebepojetí, je zdrojem sebeúcty.

Interpersonální interakce, tak jako v každé skupině, tak i v subjektech bezpečnostní praxe utváří rozvětvenou síť meziosobních vztahů a vzájemných vlivů. Chceme-li porozumět těmto vztahům, vzájemným vlivům a vazbám, tedy mnohočetným vrstvám skupinové aktivity a to jak povrchním, tak hlubinným, je nutné

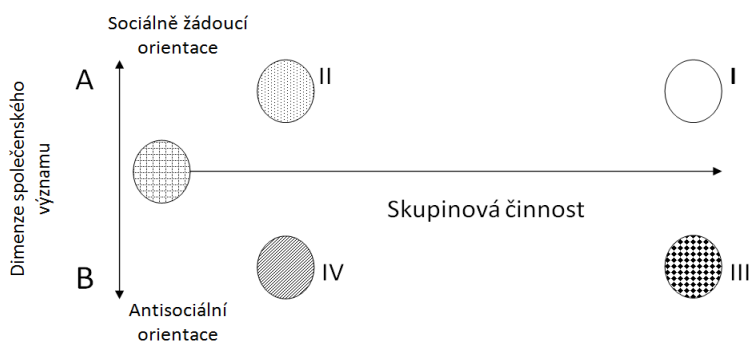
vlastní formování pracovní skupiny chápat jako kontinuální proces, v němž postupně dochází k interiorizaci cílů a úkolů skupinového zaměření, které stále více vystupují jako motiv společné činnosti, promítající se do vzájemné percepce, hodnocení a reagování (jednání) členů pracovní skupiny.

Zastavíme-li se u pojmu „pracovní skupina“, o kterou nám v souvislosti s bezpečnostní praxí půjde, pak je nutné podotknout, že nejde o totéž a to ve významu sociální skupina. Pracovní skupina je speciálně vytvořená systematicky zaměřená skupina, věnující se určité konkrétní specifické pracovní činnosti dané pracovním programem, dělbou práce, atp., tedy oblastí danou konkrétní činností, uspořádanou prvotně na pevně stanovených a to ať již normách organizačních či normách právních povahy. Lze tedy konstatovat, že pracovní skupina je prvotně učena danou oblastí skupinové činnosti, regulující skupinové aktivity v rámci stanovených pravidel a norem. Tedy formálně upravenými vazbami a pracovní hodnotovou orientací, kde nejdůležitějším parametr pracovní skupiny je společná činnost, propojená a to jak s formálními, tak i neformálními vazbami a vztahy, přičemž neformální vazby a vztahy se utvářejí až následně v průběhu konsolidace skupiny.

Vyjdeme-li z původní stratometrické koncepce A. V. Petrovského², tedy dvojdimenzionálního hierarchického principu, pak lze z daného pohledu u pracovních skupin vymezit:

- dimenzi společenského významu (společenská přijatelnost a nepřijatelnost),
- skupinovou činnost – jako dimenzi stupně zprostředkovanosti interpersonálních vztahů obsahem činnosti.

Použijeme - li uvedených dvou dimenzí v osovém grafu, kde na ose y (A – B), je znázorněna dimenze společenského významu a na ose x - skupinová činnost, pak můžeme charakterizovat pět typů základních skupin, viz obrázek č. 1 a to:



Obr. č. 1 Pět základních typů skupin, založených na hierarchickém principu.

Skupina I: typicky vysoce rozvinutá skupina.

Skupina II: skupina, v níž vysoká úroveň rozvoje sociálních hodnot jen slabě zprostředkuje skupinové procesy (může jít o skupinu právě vytvořenou).

Skupina III: vysoce organizovaná, aktivní, fungující antisociální skupina např.

² Petrovskij, A. V. Vozrastnaja i pedagogičeskaja psihologija (Vývojová a pedagogická psychologie) 1. vyd. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1977; 257s.

(mafie, atp.).

Skupina IV: skupina, v níž činnosti nejsou zprostředkujícím činitelem formujícím interpersonální vztahy, a pokud jsou, pak jde o činnosti společensky pochybné (volné party, atp.).

Skupina V: typická difusní skupina, v níž skupinové hodnoty a cíle mají stejně tak nulovou hodnotu, jako stupeň zprostředkování. Zde jsou určující bezprostřední vztahy a přímá interakce mezi individui (asi jako lidé na poli).

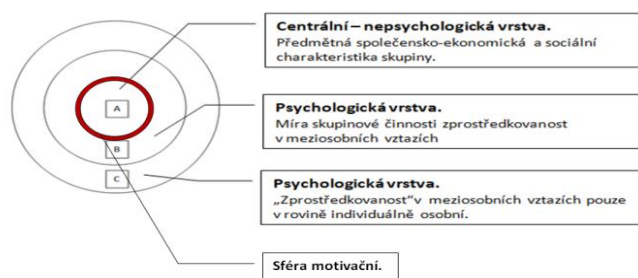
Tedy rozhodujícím rysem při formování pracovní skupiny je směřování vztahů v dimenzích společenského významu, jakož i stupeň zprostředkovanosti interpersonálních vztahů, daný samotným obsahem činnosti. Člen v takovéto pracovní skupině je pak kontrolován nejen danými formálními kritérii a normami, ale zejména neformálními normami, které korelují ve vzpomínané dvojdimenzionální hierarchii.

Budeme-li dále vycházet z představy o zprostředkovaném charakteru mezosobních vztahů uvnitř skupiny, pak s narůstáním míry zprostředkovanosti těchto mezosobních vztahů v návaznosti na cíle a úkoly pracovní skupiny lze pozorovat určité sociálně psychologické jevy, dle nichž můžeme usuzovat na úroveň rozvoje dané pracovní skupiny. Jsou to například:

- soudržnost skupiny (založená ne jednotné hodnotové orientaci členů),
- pozitivní změny v sociální percepci osob,
- skupinové sebeurčení osobnosti,
- příznivé emocionální klima ve sféře pracovních vztahů.

V závislosti na míře přijetí cílů a úkolů pracovní skupinou (hierarchie skupinových aktivit) a na tom, jak tyto cíle a úkoly zprostředkují mezosobní vztahy a společné cíle v pracovní skupině, bude mít rozhodujících vliv sféra motivační.

Pro přehlednost lze skupinové aktivity vyjadřující kvalitativně rozdílné druhy skupinové interakce a vzájemné vnitroskupinové vztahy, hierarchicky uspořádaných do vrstev (strat) – Petrovskij, A. V. (1977). Viz obrázek č. 2 Model zprostředkujících faktorů ve sféře vnitroskupinových vztahů.



Obr. č. 2. Model zprostředkujících faktorů ve sféře vnitroskupinových vztahů.

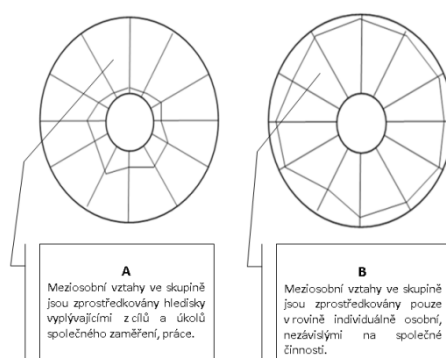
První vrstva A (jádro skupinové struktury), je tvořená obsahovou charakteristikou samotné skupinové činnosti. K parametrům vytvářejícím tuto vrstvu se vztahuje emocionální přitažlivost jedinců, jež postihují sociometrické výběry.

Druhá hlubinná vrstva B (první psychologická vrstva) prezentuje vztahy členů ke skupinové činnosti sjednocené společnými hodnotovými a osobnostně

významnými cíli. Převažuje jev společného sebeuvědomění osobnosti, soudržnost jako hodnotově orientační jednota, emocionální identifikace členů se skupinou jako celkem, motivace ke společné činnosti, atp.

Třetí vrstvu (druhá psychologická vrstva) tvoří zprostředkovanost v meziosobních (interpersonálních) vztazích avšak pouze v rovině individuálně osobní (nezávislémi na společné činnosti). V této třetí vrstvě se v prvé řadě odhaluje kvalita skupiny, odrážející se poté ve zvláštích druhé vrstvy.

Jinými slovy, čím bude nabývat na výraznosti vrstva druhá oproti vrstvě třetí, tím kvalitnější bude skupina, posléze i jejich práce, výkon. Členové skupiny si musí být vědomi, že úkol je důležitý jak pro ně samotné, tak pro organizaci, společnost (Petrovskij, A. V.; Kollárik, T.; Kopal J.; Petrusek, M.; Praha 1980)³. Viz obrázek č. 3 – Hypotetický reliéf efektivní výkonné skupiny.



Obr. č. 3. Hypotetický reliéf efektivní výkonné skupiny/týmu.

Činnost bezpečnostních složek je jednou z rozmanitých oblastí společenské činnosti, která se vyznačuje specifickým předmětem, charakterem i podmínkami. Má své zvláštnosti, specifické rysy a znaky, které jsou podmíněny nejen cíli, ale i podmínkami, ve kterých jsou tyto cíle dosahovány. U pracovních skupin vytvořených pro práci v bezpečnostní praxi se jedná přesně o vymezený typ skupin s limitovanou velikostí (vesměš se jedná o malé pracovní skupiny s vazbami na vyšší celky) v nichž se uplatňují jasně dané vzájemné vnitřní vztahy, role, složení, zaměřenost, pravidla spolupráce, v mnohých případech uzavřenost skupiny (propustnost) pro další členy atp. Nicméně i pro tyto specifické skupiny jsou v plné míře příznačné typické sociální vztahy, vazby i sociálně psychologické procesy a jevy – skupinová dynamika.

Vyjdeme-li z podstaty skupinové dynamiky, kde se jedná o komplexní vzájemné působení sil v souvislosti s jejich příčinami, které mají původ ve vzájemné interakci a společném sociálním prostředí, pak z pohledu interpersonální interakce, jakož i z úlohově orientované činnosti v časové posloupnosti uvnitř i takovéto specifické skupiny dochází v rámci jednotlivých vývojových fází k testování, závislostem, konfliktům, emocionálním reakcím na požadavky ze strany úkolů uvnitř skupiny, ale tak ke skupinové soudržnosti, utváření vztahů a rolí, diskuzi, objevování řešení, atp.

³ Petrusek, M.: Stratometrická teorie pracovního kolektivu. Psychologie v ekonomické praxi 15, 1980, 3, s. 179-195.

Pro dosahování specifických cílů a úkolů, pro které jsou skupiny v bezpečnostních složkách koncipovány a tvořeny, je velice podstatné jejich vedení a řízení, kde se v samotném procesu uplatňují nejen znalosti a dovednosti ale zejména pak osobnostní vlastnosti vedoucího a řídicího pracovníka.

Uvedené atributy nelze v procesu vedení u vedoucích osobnosti opomíjet. Tyto tvoří homogenní strukturu, kde jedna složka bez druhé nemá patřičný efekt.

Například, pokud vedoucí pracovník má pro vedení předpoklady (osobnostní vlastnosti), znalosti a dovednosti a nemá kompetence, nemůže ovlivňovat ostatní v dosahování cílů, upevňovat soudržnost, koherenci. Naopak, pokud má kompetence, znalosti a dovednosti a nemá patřičné osobnostní vlastnosti, nesehraje ve skupině požadovanou úlohu vůdce, bez negativních dopadů pro skupinu.

Za dobře fungující skupinu, tj. vnitřně relativně bezkonfliktní, společensky integrovanou a výkonnou, lze považovat skupinu s homogenní vnitřní skladbou, komunikaci s přiměřenými normami, přirozeným počtem členů, jasně vytčenými cíli a dobře vedenou. Podstatným aspektem pro vytváření a fungování daných pracovních skupin je vzájemná závislost osob, které ji tvoří, přičemž pracovní skupinové zájmy jsou koordinovány v souladu s dosahováním cílů organizace.

Bez efektivní spolupráce příslušníků v pracovních skupinách bezpečnostní praxe, je takřka nemožné adekvátně splnit mnohdy složité pracovní úkoly.

LITERATÚRA

HODGETTS, R. M. (1991). *Organisational behaviour: Theory and practice*. New York: Macmillan.

KOŽNAR, J. *Skupinová dynamika (teorie a výzkum)*. Praha: Univerzita Karlova, 1992. ISBN 80-7066-632-3

KOLLÁRIK, T. *Sociálna psychológia*. Bratislava: SPN, 1993. 194 s. ISBN 80-080-1828-3

McKENNA, E. (1994). *Business Psychology and Organisational Behaviour: a students handbook*. Hove: Lawrence Erlbaum Associates.

MILAN NAKONEČNÝ. *Sociální psychologie*. 1. vyd. Praha: Academia, 1999. ISBN 80-200-0690-7

PETROVSKIJ, A. V. *Vozrastnaja i pedagogičeskaja psihologija (Vývojová a pedagogická psychologie)* 1. vyd. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1977;

PETRUSEK, M.: *Stratometrická teorie*. Psychologie v ekonomické praxi 3/1980, ročník XV, FF UK, Praha 1980.

ŘEZÁČ, J. *Sociální psychologie*. Brno: Paido, 1998. ISBN 80-85931-48-6

SPURNÝ, J., *Zvláštnosti vzniku a fungování týmů v podmínkách Policie ČR*. (nepublikovaná přednáška). Praha, Policejní akademie 2007. 27. s.

TUCKMAN, BRUCE W. (1965) *'Developmental sequence in small groups'*, Psychological Bulletin, 63, 384-399.

Článek recenzovali dvaja nezávislí recenzenti.