



**Профессиональное образовательное учреждение
«КОЛЛЕДЖ БИЗНЕС-МЕНЕДЖМЕНТА,
ЭКОНОМИКИ И ПРАВА»**

Дата: 14.05.2020г.

Специальность: 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения», 38.02.01 «Экономика и бухгалтерский учёт (по отраслям)», 44.02.01 «Дошкольное образование», 44.02.02 «Преподавание в начальных классах», 38.02.06 «Финансы», 38.02.07 «Банковское дело»

Курс: 1-й

Дисциплина: Психология

Преподаватель: Сагеева И.С.

Лекция

Тема для изучения:

Малая группа и коллектив

План;

1. Понятие малой группы и коллектива.
2. Структура малых групп.
3. Межличностные отношения в группах и коллективах.
4. Эффективность групповой сплоченности.

1. В социальной среде, которая окружает личность, функционирует большое количество групп.

Социальные группы подразделяются на большие и малые.

Малые группы уже длительное время изучаются в рамках социальной психологии, чего нельзя сказать о больших группах, которые представлены в социальной психологии неравноценно: одни исследуются давно (в основном это неорганизованные, стихийно возникающие группы), другие – организованные, длительно существующие группы (классы, нации) – стали объектом изучения относительно недавно.

Диапазон интересующих социальную психологию групп очень широк, а их большое разнообразие затрудняет выработку единого определения понятия «группа».

Т. Шибутани утверждал, что группы могут различаться по размеру от двух влюбленных до миллионов, ведущих войну (**Шибутани**).

Подробнее остановимся на рассмотрении малой группы и ее характеристике.

Малая группа – это немногочисленная по составу группа, члены которой объединены общей социальной деятельностью и находятся в непосредственном личном общении, что является основой для возникновения эмоциональных отношений, групповых норм и групповых процессов (**Г. М. Андреева**).

Психология исследует некоторые элементарные параметры группы.

Среди основных признаков малой группы можно назвать следующие:

1) **размер** – число членов группы.

Этот вопрос до сих пор относится к разряду дискуссионных.

Большинство исследований определяет нижний предел малой группы как диаду.

Однако ряд исследователей считает, что наименьшее число членов малой группы – три человека (триады).

Этот спор относится к разряду неразрешимых.

Не до конца определились исследователи и с верхним пределом.

Исследуя объем оперативной памяти, Дж. Миллер открыл число 7 ± 2 , что и стало рассматриваться верхней границей малой группы.

Обосновывалось это способностью человека при контактах удерживать в памяти только 7 ± 2 члена группы.

Несостоятельность такого подхода была доказана дальнейшими экспериментальными исследованиями.

Эксперименты дают различные показатели: 10–20 человек, а в исследованиях Дж. Морено (автора социометрической методики) исследовались группы в 30–40 человек (школьные классы, студенческие группы).

В отечественной социальной психологии в качестве малой группы рассматривается реально существующая группа, выступающая как субъект деятельности.

Такое решение обосновывается практикой совместной деятельности.

Наиболее оптимальным считается состав группы в 5–9 человек, но не более 12;

2) **психологический климат группы** – нравственно-эмоциональная окраска взаимоотношений в группе;

3) **композиция** – характеристика входящих в группу членов (численность, половой и возрастной состав, национальность, социальное положение членов группы), т. е. индивидуальный состав группы;

4) **структура группы** – те функции, которые выполняют члены группы, а также состояние формальных и неформальных взаимоотношений в группе.

В качестве формальных признаков структуры группы выделяют структуру коммуникаций, структуру предпочтений, структуру власти ;

5) **групповые процессы** – показатели актуальных социальных отношений, существующих в группе (лидерство – руководство, стадии развития группы, групповое давление);

6) **групповые нормы** – правила поведения, которых придерживаются члены группы.

Перечисленные выше характеристики малой группы являются основаниями, согласно которым классифицируют и изучают малые группы в социальной психологии.

Проблема классификации социальных групп различными исследователями понимается по-разному.

Рассмотрим классификацию предложенную **Г. М. Андреевой**.

Классификация малых групп



Условные – это группы, которые объединяют людей, не являющиеся членами ни одной малой группы.

Это группы, которые в реальной жизни не функционируют, а существуют лишь на бумаге: например, участковый врач имеет список больных своего участка, страдающих сахарным диабетом.

Иногда выделение таких групп важно для экспериментальных целей, чтобы сравнить результаты, полученные в реальных группах с теми, которые характеризуют случайное объединение людей.

Реальные – действительно существующие объединения людей, которые в полном объеме соответствуют всем параметрам малой группы.

Изучению именно этих групп психология уделяет повышенное внимание.

Психологи часто в исследовательских целях имеют дело с реальной лабораторной группой, которая создается экспериментатором с целью сопровождения какого-либо научного исследования, проверки выдвинутой гипотезы.

Эта группа существует только в период проведения эксперимента, после чего распадается.

Реальные естественные группы складываются независимо от желания экспериментатора, а возникают и существуют, исходя из потребностей общества или включенных в эти группы людей.

Формальные группы – существующие в рамках признаваемых официально организаций.

Цели, которым следуют члены этой группы, задаются на основании задач вышестоящей организацией, в которую включена данная группа.

Неофициальные группы возникают и существуют вне пределов официальных организаций.

Цели, которые преследуют члены таких групп, – это личные интересы и привязанности, как совпадающие, так и отличающиеся от целей официальных организаций.

Референтной является любая реальная или условная группа, являющаяся для человека особо значимой, к которой он себя добровольно причисляет или членом которой хочет стать.

Цели такой группы, групповые нормы и ценности, формы поведения, высказываемые мысли представляют для человека особую ценность, которым он хочет и старается следовать в жизни.

Нереферентная группа не представляет для человека никакой ценности, несмотря на то, что он является ее членом.

Например, жизнь класса может совершенно не волновать ученика, так как все его интересы сосредоточены на уличной компании.

Иногда выделяется и **антиреферентная группа** – цели, установки, поведение членов этой группы человек отвергает, категорически не приемлет.

Слаборазвитые группы отличает отсутствие прочной психологической общности, взаимоотношения не стабильны, нет четкого распределения обязанностей, признанных лидеров.

Следствием всего выше перечисленного является малоэффективная совместная работа.

Коллектив представляет группу лиц, объединенных для совместной деятельности, важной и необходимой для значительного числа людей, не только членов этого коллектива.

Взаимоотношения характеризуются доверительностью, открытостью, взаимным уважением .

Р. С. Немов указывает на следующие требования, предъявляемые к коллективу:

- 1) успешно справляться с возложенными на него задачами (эффективность в отношении основной для него деятельности);
- 2) иметь высокую мораль;
- 3) отличаться хорошими человеческими отношениями;
- 4) создавать для каждого своего члена возможность развития как личности;
- 5) быть способным к творчеству;
- 6) иметь сложившуюся дифференцированную систему различных деловых и личных взаимоотношений, строящихся на высокой нравственной основе.

О наличии коллективистских отношений в группе свидетельствуют следующие критерии (**Р. С. Немов**):

- 1) **нравственность** – взаимоотношения строятся на нормах и ценностях общечеловеческой морали;
- 2) **ответственность** – каждый член коллектива берет на себя обязательство за судьбу каждого человека вне зависимости от принадлежности к данному коллективу, при этом требовательно относится к себе, своим словам и обязанностям, адекватно оценивает собственные достижения, дисциплинирован;
- 3) **открытость** проявляется в умении строить хорошие отношения не только с членами своего коллектива, но и других групп и коллективов, при необходимости оказывать посильную помощь;

- 4) **коллективизм** – забота о членах коллектива, противодействие явлениям, способным разрушить коллектив;
- 5) **контактность** – доверительные взаимоотношения между членами коллектива;
- 6) **организованность** – взаимозаменяемость, бесконфликтное распределение обязанностей, быстрое устранение недостатков в работе ;
- 7) **информированность** – четкое понимание целей, задач, конечных и промежуточных, совместной деятельности;
- 8) **эффективность** – качественное и своевременное решение стоящих перед коллективом задач.

Как показывает практика, наличие в малой группе всех перечисленных критериев встречается крайне редко, что позволяет говорить о том, что большинство малых групп находится в промежутке между слаборазвитой группой и коллективом.

Продвигаясь по пути своего становления, группа, как правило, движется не по восходящей прямой, а по синусоидальной линии, испытывая то взлеты, то падения.

А. Г. Кирпичник выявил следующую зависимость: всякая группа на пути своего развития как коллектива обязательно проходит через период временного спада.

На начальном этапе наблюдается, как правило, подъем, энтузиазм, сменяющийся затем более или менее заметным спадом.

При условии сохранения себя как группы опять следует подъем, хотя и не на ту высоту, на которой группа находилась первоначально.

Временный психологический спад – это следствие перестройки межличностных отношений внутри группы.

Первоначально она строится на эмоциональной основе, затем приобретают значение и деловые качества членов группы, которые не могут быть одинаковыми у всех.

Все это неизбежно приводит к трениям во взаимоотношениях. В случае успешного преодоления этих трений группа выходит на более высокий уровень своего развития.

В настоящее время содержание понятия «коллектив» претерпело значительное изменение.

В советские времена чувство общности, сплоченности составляли основу коллективности, отдельная личность нивелировалась, растворялась, а человек рассматривался как типичный представитель своего коллектива.

В этой связи вспомним мнение компетентного специалиста в области психологии личности **В. Франкла**, который полагал, что истинное сообщество – это

сообщество ответственных личностей, которое не может строиться на тотальной коллективности: «Вместо конкретного персонально ответственного индивида идея коллективизма подставляет лишь усредненный тип, а вместо личной ответственности – конформность и уважение к социальным нормам».

Итак, согласно принятому в психологии определению малая группа – это небольшое объединение людей (от 2–3 до 20–30 человек), которые находятся друг с другом в прямом взаимодействии и заняты общим делом (семья, класс, группа близких друзей, трудовой коллектив).

Подавляющее большинство людей включены в состав малых групп, которые, как правило, занимают промежуточное положение между слаборазвитой группой и коллективом.

2. Рассмотрим основные понятия, при помощи которых описываются явления в малой группе.

Если в качестве основы для рассмотрения исходить из положения индивида в группе, то можно выделить следующие показатели:

1) **позиция** – официальное положение человека;

2) **статус** – место, реально занимаемое индивидом в системе внутригрупповых отношений, степень действительного авторитета.

Например, староста в студенческой группе – позиция, а авторитетность – высокий статус;

3) **внутренняя установка** – это субъективное понимание человеком своего положения в группе.

При этом внутренняя установка может как совпадать, так и отличаться от реального статуса;

4) **роль** – заданный социальными нормами образец поведения, ожидаемый и одобряемый группой.

Роль часто определяется, исходя из официального статуса человека в группе, рассматриваясь как динамический аспект статуса, но это лишь часть содержания понятия.

Например, женщина в семье имеет статус матери, но в каждой семье роль матери может иметь различное содержание.

Таким образом, при наличии одинакового статуса человек может в различных группах выполнять различные функции;

5) **конформность** – это приспособленчество, сознательное нежелание человека идти против мнения большинства в группе, чтобы не создавать себе проблем в общении.

Внутри группы межличностные взаимодействия осуществляются различными способами.

Определенная система таких связей, характерная для той или иной группы, называется каналом коммуникации.

Типы и варианты внутригрупповых структур коммуникаций:

- 1) **фронтальная** – члены группы находятся рядом друг с другом и могут наблюдать друг за другом, даже не вступая в прямые контакты (класс на уроке, студенческая группа на лекции);
- 2) **радиальная** – члены группы не имеют возможности непосредственно контактировать друг с другом, а общаются через центральное лицо;
- 3) **иерархическая** – предполагает наличие как минимум двух (может и больше) уровней соподчинения, при этом часть группы может зрительно контактировать, а часть не имеет такой возможности;
- 4) **цепная** – каждый член группы (исключение составляют двое крайних участников) взаимодействует с двумя соседями;
- 5) **круговая** – возможности всех членов группы равны, каждый может непосредственно наблюдать за реакцией другого;
- 6) **полная** – для свободного межличностного общения не возникает никаких препятствий.

Приверженность группы выбору того или иного канала коммуникации определяется конкретными целями и задачами, которые стоят перед членами группы.

Отношения, складывающиеся в группе, вытекают из принятых нравственных норм и ценностей.

Групповые ценности – то, что наиболее важно и значимо для данной группы; групповые нормы – правила поведения, которым следуют члены группы (первого уровня – нарушения недопустимы ни при каких условиях; второго уровня – допускаются некоторые отклонения; низкого уровня – соблюдение не обязательно).

Сверхнормативная деятельность – желание человека следовать собственным, более высоким требованиям и нормам.

Исследователи выделяют следующие функции групповых норм:

- 1) регулятивная;
- 2) оценочная;
- 3) стабилизирующая;

4) санкционирующая.

Управление группой может осуществляться и на официальном уровне – руководителем, и на неофициальном – лидером.

Практика показывает, что, как правило, официальный руководитель и неформальный лидер – это разные лица, но не исключено, что это может быть и один и тот же человек.

Между лидером и руководителем имеются следующие различия:

- 1) руководитель прежде всего заботится о выполнении группой поставленных задач, а забота лидера – регуляция межличностных отношений;
- 2) руководитель взаимодействует не только с малой группой, но и с вышестоящими организациями, сфера деятельности лидера ограничена размером малой группы, в которую он входит;
- 3) руководитель назначается или избирается, а выдвижение лидера происходит стихийно по желанию членов группы;
- 4) лидер – это нестабильный статус, в любой момент может он быть изменен, а руководитель, как правило, назначается на определенный срок;
- 5) система санкций руководителя более четкая и определенная, чем у лидера;
- 6) процесс принятия решения более сложный у руководителя, чем у лидера.

В процессе управления группой как руководитель, так и лидер могут использовать различные средства психологического воздействия, которые в совокупности определяют стиль лидерства (руководства).

Классически выделяют три стиля: авторитарный, демократический, либеральный.

Авторитарный стиль предполагает властность лидера по отношению к остальным членам группы.

В принятии решения действует принцип единоначалия, ведется систематический контроль над действиями подчиненных.

Демократический стиль проявляется у того руководителя, который склонен считаться с мнением других членов группы, советоваться с ними, привлекать к управлению группой.

Либеральный стиль наблюдается в том случае, когда руководитель фактически изолируется от своих обязанностей и передает их другим членам группы.

Практика исследования эффективности того или иного стиля руководства (лидерства) показывает, что наиболее приемлемым является комбинация всех выше перечисленных стилей в зависимости от уровня развития группы и той конкретной ситуации, в которой эта группа находится в данный момент времени.

Итак, малая группа имеет сложную структуру, которая характеризуется большим количеством понятий.

3. Межличностные отношения в группах подразделяются на официальные и неофициальные, деловые и личные, рациональные и эмоциональные, отношения руководства и подчинения (в частности лидерства).

Официальные – отношения, которые регулируются должностными обязанностями, закрепленными законодательно.

Неофициальные – в основе лежат личные симпатии и антипатии людей, не имеющие какой бы то ни было юридической основы и твердо установленных норм.

Деловые – возникают между людьми по поводу выполнения совместной деятельности.

Личные – отношения, складывающиеся между людьми вне зависимости от совместно выполняемой деятельности.

Рациональные – в основе лежат объективные качества человека, которые признаются большинством окружающих людей.

Эмоциональные – в оценке человека исходят из субъективного мнения о нем, что далеко не всегда соответствует истинному положению.

Отношения руководства и подчинения уже были рассмотрены на примере лидерства в предыдущем параграфе.

Получить истинную картину межличностных отношений в группе помогает социометрическое исследование.

Суть исследования заключается в том, что члены группы высказываются относительно друг друга.

В содержании вопросов заложен социометрический критерий, анализ проявления которого позволяет судить о взаимных эмоциональных отношениях.

Ответы членов группы подвергаются статистической обработке, на основании чего строятся социометрические матрицы, социограммы, подсчитываются социометрические индексы.

Наиболее известным социометрическим индексом является индекс групповой сплоченности, который определяется процентом взаимных выборов и вычисляется как отношение числа взаимных положительных выборов к общему числу возможных выборов:

где C_{gr} – сплоченность, $r(+)$ – положительный выбор, N – число членов группы (Лекции по методике конкретных социальных исследований).

4. Эффективность групповой деятельности можно рассматривать по трем направлениям: профессиональному, образовательному, воспитательному.

Профессиональное и образовательное направления решают специальные задачи, воспитательное относится к категории общесоциальных задач.

К числу важнейших показателей эффективности групповой деятельности относятся продуктивность и удовлетворенность членов группы групповой деятельностью.

И. Штайнер предложил формулу вычисления продуктивности: *актуальная продуктивность = потенциальная продуктивность – нереализованная продуктивность.*

Существуют различные пути повышения эффективности групповой деятельности.

Величина группы неоднозначно влияет на эффективность выполняемой группой деятельности.

Следствием изменения количества членов группы как в ту, так и в другую сторону могут быть как положительные, так и отрицательные явления.

К числу положительных явлений, связанных с увеличением числа членов группы, относится более легкое распределение обязанностей, появление большего количества ярких индивидуальностей, возможность выполнения большего количества работ за меньшее время, большее число людей участвует в выработке решения, что делает это решение оптимальным.

Отрицательные явления: возможно снижение сплоченности, возрастает вероятность распада на группировки, возникают сложности в управлении, увеличивается разброс мнений, происходит снижение личной ответственности каждого за происходящее.

Также неоднородно на эффективность деятельности и влияние композиции.

Высокоразвитые группы, имеющие разнородный состав членов, лучше, чем однородные, могут справиться с решением сложных задач.

В подобных ситуациях в слаборазвитых неоднородных группах целесообразно делить людей на рабочие подгруппы в соответствии с психологической совместимостью.

Если же группа работает в условиях временного дефицита, а задания относительно просты, то деятельность однородной группы будет более эффективной.

Для успешной работы важны сложившиеся межличностные отношения.

Взаимоотношения существенно не влияют на результаты групповой работы, если условия деятельности привычны или относительно просты.

В противном случае – эффективнее работают группы с благоприятными взаимоотношениями.

Эффективность деятельности может определять и форма ее организации: коллективно-кооперативная (тесное взаимодействие каждого с каждым и большая возможность взаимозависимости), индивидуальная (каждый работает независимо от других), скоординированная (соотнесение результата с деятельностью других).

В большинстве случаев, за исключением сложных индивидуальных творческих работ, предпочтительнее коллективно-кооперативная форма.

Успех деятельности определяет и стиль лидерства.

Для группы, близкой к уровню коллектива, предпочтителен демократический, а иногда и либеральный стиль.

Для групп со средним уровнем развития лучшие результаты дает гибкий стиль, сочетающий элементы директивности, демократичности, либеральности.

В слаборазвитых группах наиболее эффективен директивный стиль с элементами демократичности.
