

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«НАУЧНО ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ МОСКОВСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

*Групповая  
динамика. Фазы  
развития группы.*



**Группа** - это объединение людей, постоянно взаимодействующих, взаимозависимых и взаимовлияющих друг на друга, выполняющих разные обязанности, координирующих совместную деятельность для достижения конкретных общих целей и рассматривающих себя как часть единого целого.



**Групповая динамика** — это дисциплина, исследующая положительные и отрицательные силы, которые действуют в группе. *(Курт Левин)*



В современном понимании **групповая динамика** - это развитие группы во времени, которое вызвано взаимодействием участников между собой и внешним воздействием на группу.

*Жизнь группы не является неподвижной, и под влиянием как внешних, так и внутренних причин в группе возникают изменения, которые сами по себе могут быть либо небольшими, неспособными поставить под угрозу существование группы в целом, либо значительными, ведущими к нарушению равновесия и в конечном счете к распаду группы.*

## **К основным факторам, влияющим на направленность процессов групповой динамики, относятся:**

1) мотивация, то есть чего ждут члены организации;

2) структура власти в организации, то есть качественная выраженность власти и авторитета отдельных членов организации и ее подгрупп;

3) стиль управления руководителя организации;



4) состояние процесса коммуникации в организации;

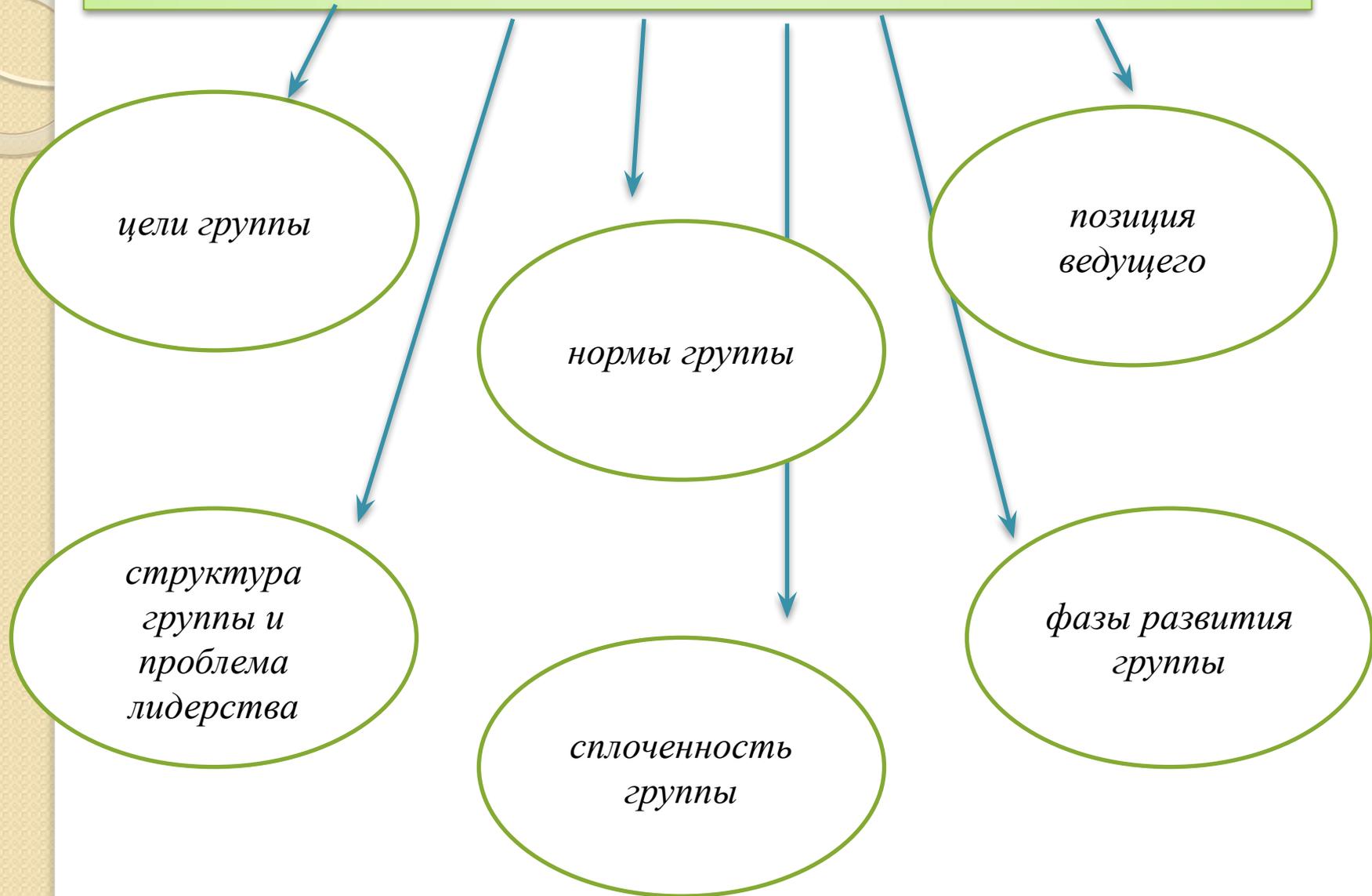
5) результаты деятельности и авторитета организации;

6) ощущение принадлежности (непринадлежности) к организации, степень ответственности за результаты ее работы.

*Характер групповой динамики существеннейшим образом зависит от эмоционального состояния группы. Работа группы зависит от качества и объема взаимовлияний, взаимоотношений членов группы. Дело в том, что и из нормальных людей может составиться невротическая группа, которая не сможет принимать решения, доходить до сути дела, давать своим членам ощущение успеха.*

*Моральная атмосфера в группе и способ управления ею должны способствовать успеху деятельности группы. Управленческая практика свидетельствует, что групповые решения лучше, чем единоличные, ибо хорошо направленная энергия группы всегда больше энергии одного человека.*

# В понятие групповой динамики входят шесть основных элементов:



# Цели группы

**Цель группы** — определяет тот результат, который группа должна получить в ходе своего функционирования, своей работы или жизнедеятельности.

Цель группы зависит от методологических основ, на которой строится программа каждой отдельно взятой группы. В зависимости от типа группы будут формулироваться специфические цели участников, достижению которых и служит их опыт пребывания в группе.



# Нормы группы

**Нормы группы** – это совокупность правил и требований, стандартов поведения, регулирующих взаимоотношения и взаимодействия между ее участниками. Групповые нормы определяют, что допустимо и недопустимо в группе, желательно и нежелательно, правильно и неправильно. Нормы в ходе развития группы могут претерпевать изменения, особенно при возникновении новых сложных групповых ситуаций, но без их согласования не может быть организованной активности.



# Структура группы и проблема лидерства

Разные члены группы занимают различные позиции в иерархии популярности и авторитета, власти и престижа, осознают и исполняют различные роли.

## Председатель

Это человек, который осуществляет руководство командой и координирует ее действия. Это тот, кто умеет хорошо слушать и говорить, правильно судить о людях и вещах, понимать нужды других людей.



## Организатор

Это инициативные, легко возбудимые, мобильные и наиболее влиятельные люди в группе. В отсутствие председателя они обычно берут на себя его роль, хотя и не являются идеальными людьми для этого.



## **Мозговой центр – генератор идей**

В отличие от организатора люди, входящие в мозговой центр компании, устремлены в себя, но в интеллектуальном плане оказывают большое влияние на других.



## **Исследователи резерва новых служащих**

Такие люди являются популярными членами команды, экстраверты, общительны и рискованны. Они приносят в группу новые контакты, идеи, усовершенствования.



## **Контролер-критик**

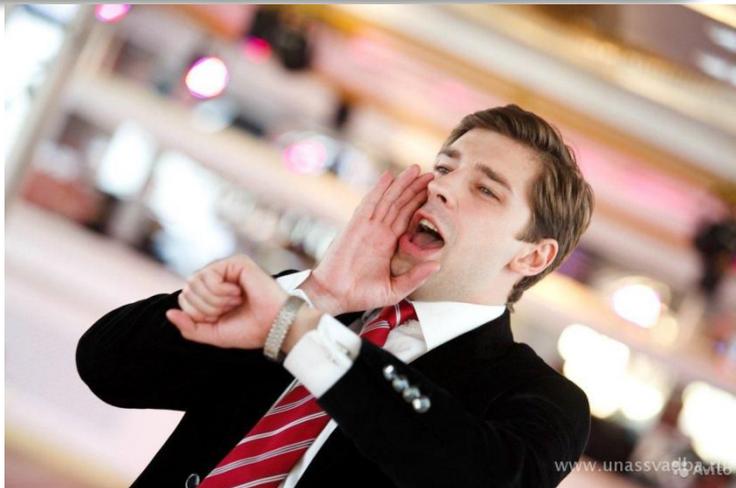
Контролеры также умны, но они обладают скорее аналитическим, чем творческим, складом ума. Они скрупулезно анализируют идеи и обладают способностью увидеть слабые места в аргументах.





### **Координаторы команды**

Такие работники сплачивают всю команду, поддерживая других, выслушивая их, поощряя, вникая во все, понимая все и внося во все чувство гармонии и согласия.



### **Трудоголики**

Трудоголики являются практическими организаторами всей деятельности компании. Они превращают идеи в выполнимые задания. Составление графиков, диаграмм, планов выступает сильной стороной их деятельности.



### **Детерминатор-завершитель**

Без детерминатора команда не могла бы закончить ничего к назначенному сроку. Они проверяют детали, беспокоятся о графиках, досаждают другим необходимостью что-то безотлагательно сделать.



**Лидерство** — это способность оказывать влияние на отдельные личности и группы, направляя их усилия на достижение целей организации. Лидерство в группе тесно связано с проблемами руководства, зависимости, подчинения и соперничества. Отношение к формальному и неформальному лидерам в группе не является стабильным. Соперничество, борьба за власть занимают существенное место в групповом процессе.

# Сплоченность группы

## **Групповая сплоченность**

понимается как привлекательность группы для ее членов, потребности участия в группе и сотрудничество при решении общих задач, как взаимное тяготение индивидов друг к другу. *Групповая сплоченность является необходимым условием действенности и эффективности групповой работы.*



# Фазы развития группы

**Фазы развития группы** — это этапы группового процесса, характеризующиеся специфическими видами активности и взаимодействия участников группы и выполняющие различные функции.

Начало проекта  
(Ориентация и  
зависимость)

Период  
конфронтации  
(Конфликты и  
протест)

Знакомство друг с  
другом

Развитие синергии  
(Сплоченность и  
сотрудничество,  
достижения и  
свершения)

Начало работы

Завершение  
работы группы

**1 Фаза.** Начало проекта (Ориентация и зависимость). Это так называемая стадия рождения группы: мероприятие планируется и разрабатывается; проводится запись участников; происходит первая встреча; уточняются цели группы; обсуждаются формы работы. На этой стадии большинство участников ощущает любопытство, неуверенность и некоторую застенчивость. Каждый надеется быть принятым и найти место в данном сообществе.



**2 Фаза.** Знакомство друг с другом. Это «раннее детство» группы: участники ближе знакомятся друг с другом, обнаруживают общих знакомых или общее хобби; замечают сходство и различия в жизненных целях, ценностях, надеждах и опасениях, в жизненном опыте.

**3 Фаза.** Начало работы. Эту стадию можно сравнить с «начальной школой». Группа начинает работать над своими целями, распределять задачи и принимать на себя обязанности.

**4 Фаза.** Период конфронтации (Конфликты и протест). Этот период можно сравнить с «подростковым возрастом» группы. Он характеризуется резким смещением динамического баланса «сплоченность — напряжение» в сторону последнего и сконцентрированностью участников на межличностных отношениях.

**5 Фаза.** Развитие синергии (Сплоченность и сотрудничество, достижения и свершения). Когда группа научается успешно обращаться с «помехами» и конфликтами, она достигает стадии зрелости, так называемого «взрослого возраста». Участники в основном идентифицируются с целями группы и обнаруживают, что совместная работа столь же важна, как и личность каждого со всеми ее сильными и слабыми сторонами.

**6 Фаза.** Завершение работы группы. Можно сказать, что это тот момент, когда пора покидать «родительский дом и вставать на ноги». Закончилось запланированное время работы группы, и она выполнила свои задачи.

Спасибо за внимание!

