

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

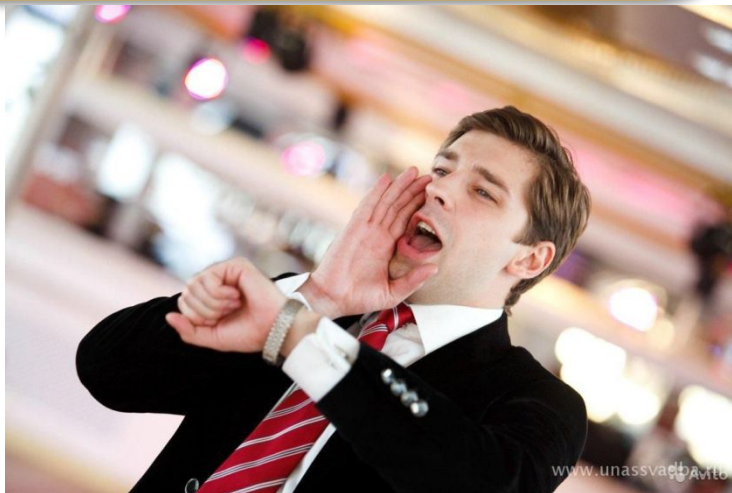
Контролеры также умны, но они обладают скорее аналитическим, чем творческим, складом ума. Они скрупулезно анализируют идеи и обладают способностью увидеть слабые места в аргументах.





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!

