

Тема 11.

Межличностные межгрупповые отношения



План

1. Понятие группы, виды, признаки.
2. Большая группа
3. Малая группа
4. Коллектив
5. Руководитель коллектива



ПОНЯТИЕ ГРУППЫ

 **Группа** – относительно устойчивая социальная совокупность людей, связанных системой отношений, регулируемых общими ценностями и нормами поведения

Виды групп:

- условные – реальные;
- формальные – неформальные;
- большие – малые – микрогруппы.

Группа условная – это совокупность людей, объединенных по какому-либо общему для них признаку (полу, возрасту, характеру деятельности и т.д.) Индивиды, входящие в состав такой группы, не имеют прямых или косвенных взаимоотношений друг с другом. Такого рода группы еще называют «социальной категорией».

Группа реальная – это общность людей, существующая в определенном общем для них пространстве и времени, и объединенная реальными отношениями (например, семья, коллектив врачей отделения, сотрудники кафедры и т.д.).



Формальная группа отличается тем, что в ней четко определены статусы ее членов — они предписаны групповыми нормами. Соответственно в формальной группе так же строго распределены и роли всех членов группы, система лидерства и подчинения (рабочая бригада, спортивная команда и т.д.)

В отличие от формальных групп, **неформальные группы** складываются и возникают стихийно, где ни статусы, ни роли не предписаны, где нет заданной системы взаимоотношений по вертикали, т.е. отсутствует строгая структура “власти” (близкие друзья, объединенные каким-то общим интересом или связанные личными симпатиями).



Традиционно выделяют следующие *признаки группы*:

- осознание участниками своей принадлежности к группе; – установление определенных отношений между ними;
- внутренняя организация, включающая распределение обязанностей, а также такие элементы, как лидерство, иерархия и т. п.;
- потенциальная способность участников включаться в согласованные действия, благодаря которым могут быть удовлетворены их индивидуальные потребности.



Большие группы – это многочисленные социальные общности, выделяемые по профессиональным, экономическим, национальным, религиозным, половым, культурно-образовательным и другим всевозможным признакам.



характерные особенности больших групп:

- установление контакта между различными индивидами осуществляется в основном с помощью средств массовой коммуникации;
- отсутствие единой территории (члены таких групп могут жить в различных регионах одной или нескольких стран);
- может содержать в своем составе множество других (формальных и неформальных) групп;
- не всегда у членов больших групп наблюдается и чувство единства.



МАЛАЯ ГРУППА

☞ *Небольшие общности людей, объединенных единой целью своей деятельности и находящихся в непосредственном личном взаимодействии (до 15–20 человек)*

☞ **Динамика формирования:**

1-й этап – случайная группа;

2-й этап – неорганизованная группа;

3-й этап – организованная группа:

- низкий уровень – *ассоциация*;
- средний уровень – *кооперация*;
- высокий уровень – *автономизация*;
- высший уровень – *коллектив*.

ВИДЫ МАЛЫХ ГРУПП

1-е основание – причина объединения:

- формальные
- неформальные

2-е основание – уровень сплоченности:

- диффузные
- сплоченные

3-е основание – значимость для членов группы:

- формальные
- неформальные



Совокупность процессов, которые происходят в малой группе, называют **групповой динамикой**; они характеризуют весь цикл жизнедеятельности группы:

- образование;
- функционирование;
- развитие;
- стагнация (застой);
- распад.



ПСИХОЛОГИЯ МАЛОЙ ГРУППЫ

☞ *Психологические реакции, формирующиеся в процессе межличностного взаимодействия ее членов.*

Структура психологии группы:

1. Группа социально-личностных явлений:

- личностные притязания;
- самоутверждение личности;
- лидерство;
- авторитет;
- подражание и др.

ПСИХОЛОГИЯ МАЛОЙ ГРУППЫ

2. Группа социально-психологических явлений:

- групповое мнение;
- групповое настроение;
- групповые потребности;
- групповые традиции;
- взаимоотношения в группе - *субъективные связи, возникающие в результате взаимодействия ее членов и сопровождаемые различными эмоциональными переживаниями индивидов, в них участвующих.*



ВЗАИМООТНОШЕНИЯ В ГРУППЕ

Структура взаимоотношений:

- КОГНИТИВНЫЙ КОМПОНЕНТ;
- ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ КОМПОНЕНТ;
- поведенческий компонент.

Принципы построения взаимоотношений:

- уважения и субординации;
- сплоченности;
- гуманизма;
- групповых устремлений.

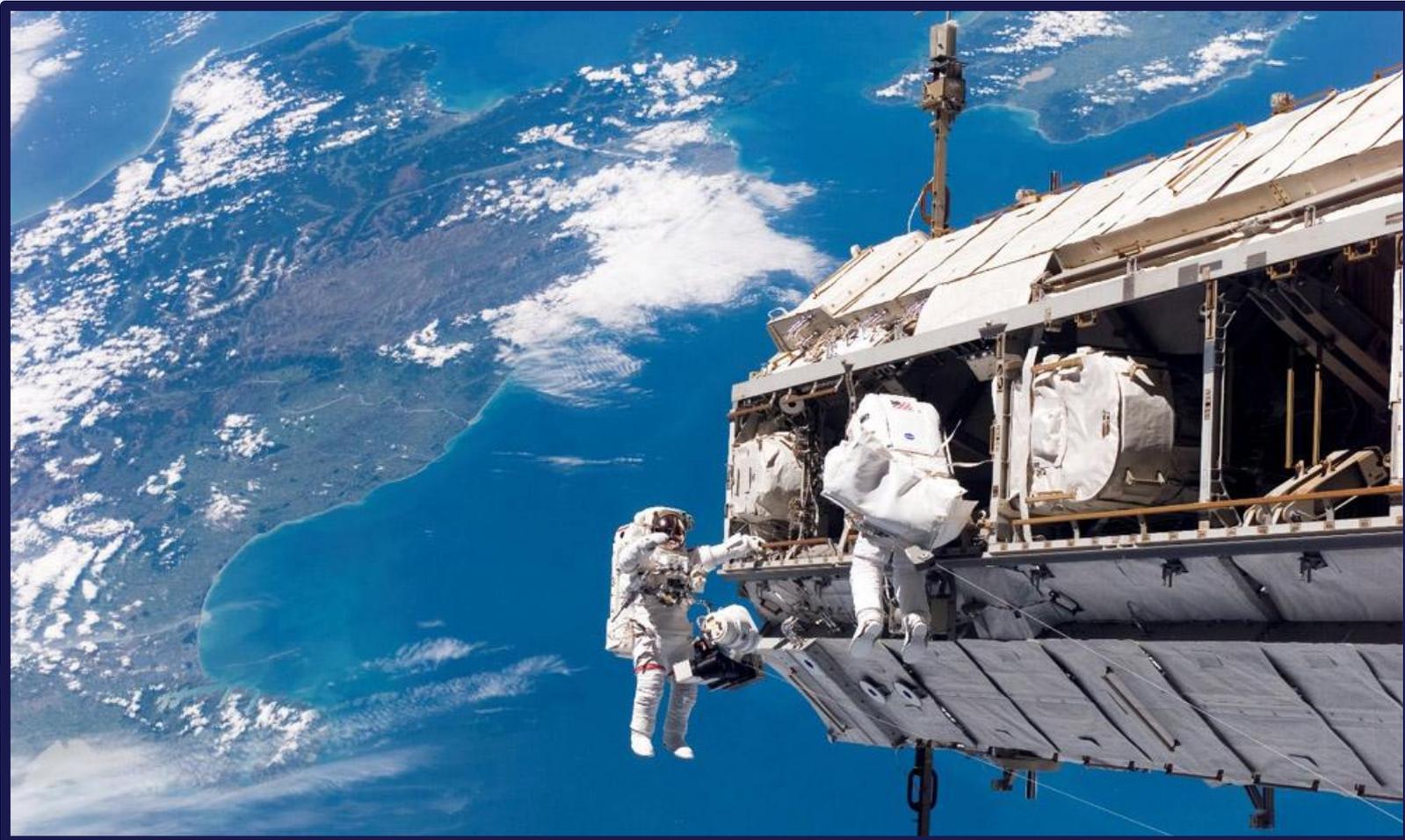


МЕЖЛИЧНОСТНАЯ СОВМЕСТИМОСТЬ.

«Совместимость членов группы, — пишет современный отечественный социальный психолог Г. М. Андреева, — означает, что данный состав группы возможен для обеспечения выполнения группой ее функций, что члены группы могут взаимодействовать».

- совместимость на основе симпатий-антипатий (т. е. эмоциональной составляющей);
- совместимость на основе получаемых результатов деятельности (деловая составляющая);
- совместимость связывают с успешностью деятельности, нередко заменяя ее словом «срабатываемость».

Особое значение межличностная
совместимость приобретает в сложных
условиях совместной жизнедеятельности



В ЧЕМ ВЫРАЖАЕТСЯ ГРУППОВАЯ СПЛОЧЕННОСТЬ?

ГРУППОВАЯ
СПЛОЧЕННОСТЬ -
*степень
притягательности
группы для ее
членов.*

**Эмоциональная
привлекательность
и эмоциональная
оценка группы ее
участниками**

- 1) уровень взаимной симпатии в межличностных отношениях — чем большее количество членов группы нравятся друг другу, тем выше ее сплоченность;
- 2) степень привлекательности группы для ее членов — чем больше число тех людей, кто удовлетворен своим пребыванием в группе, тем выше сплоченность;
- 3) степень удовлетворения различных потребностей индивида в группе.

Факторы, воздействующие на развитие сплоченности:

- *Чем более тесного взаимодействия требует деятельность, тем выше потенциальная сплоченность группы;*
- *групповая история успеха в совместной деятельности;*
- *личностные характеристики членов группы (люди более расположены к тем, чьи качества ближе к их собственным);*
- *сплачивающую роль играют социальные нормы, ценностные ориентации, традиции, обычаи и ритуалы. («МЫ» = сплоченность);*
- *сплоченность группы проявляется также в групповом (его иногда называют широким понятием «общественное») мнении.*

Среди малых групп особое место занимают коллективы.

Коллектив – это малая группа, члены которой объединены деловыми, нравственными и личными связями и общими усилиями обеспечивают получение социально-ценностного результата своей деятельности.

Основные признаки коллектива:

- общая деятельность;
- соответствие деятельности социально значимым целям;
- предопределение межличностных отношений целями, ценностями и содержанием совместной деятельности;
- сознательное, устойчивое единство, сплоченность; – наличие определенной организационной формы объединения членов коллектива;
- согласованность и учет основных интересов всех членов коллектива;
- устойчивость и гармоничность отношений, основанных на взаимной ответственности, самоуправляемости, признании социально значимых авторитетов и индивидуальных потребностей каждого члена коллектива.



В коллективе формируется свой **тип межличностных отношений**;

эти отношения характеризуются:

- высокой сплоченностью;
- ценностно-ориентационным единством;
- коллективистским самоопределением;
- социально-ценностным характером мотивации;
- наличием общественного мнения;
- традициями;
- устоявшимися взаимоотношениями.



Виды межличностных взаимоотношений:

официальные и неофициальные;
деловые и личные;
рациональные и эмоциональные;
руководителя и подчиненных.

Официальные отношения возникают между членами группы на должностной основе, утверждаются официально и соответствуют определенным установленным правилам.

Неофициальные отношения основываются на личных взаимоотношениях людей – для них не существует юридических норм и законов.

Деловые отношения возникают при выполнении членами группы своих должностных обязанностей, а **личные** – независимо от выполняемой работы.

Рациональными взаимоотношения становятся, когда за основу принимаются знания людей друг о друге, объективные оценки окружающих, а **эмоциональными** – когда превалируют субъективные оценки друг друга, основанные на личном восприятии человека (как правило, они сопровождаются положительными или отрицательными эмоциями).

Взаимоотношения **руководителя и подчиненных** регулируют управление группой.

Ролевая структура группы:

1. **лидер** – наиболее референтное лицо в группе, это личность, за которой все остальные члены группы признают право брать на себя ответственные решения.
2. **эксперт** – человек, который имеет специальные знания, навыки и способности, которые группе всегда требуются или которые группа просто уважает.
3. **пассивные и легко приспосабливающиеся члены**, старающиеся сохранить свою анонимность; большинство из них отождествляются с лидером.
4. **самый «крайний»**, который отстает от группы в силу собственной бездарности, какого-то отличия от всех остальных или от страха; иногда он отождествляется и объединяется с 5-й ролью (оппозиционера), чем провоцирует группу.
5. **оппозиционер** – противник, активно выступающий против лидера

Другие роли: **монополист** – пытающийся привлечь (захватить) к себе внимание; **мученик** – взывающий о помощи и в то же время отказывающийся от нее; **моралист** – который всегда прав; **любимчик** – пробуждающий нежные чувства и постоянно нуждающийся в защите; **агрессор**; **шут**, развлекающий группу по своему усмотрению; **отшельник**; **непризнанный**; и пр. (С.Кратохвил)



Стиль управления коллективом — устойчивая совокупность личностных и социально-психологических характеристик руководителя, посредством которых реализуются те или иные управленческой деятельности стили руководства различают по признаку преобладания личных или групповых способов влияния на людей, входящих в организацию, подразделение, учреждение.

Авторитарный стиль руководства

Централизация власти в руках руководителя
(принятие решений - единоличное)

Ставка на администрирование (приказ, указание, распоряжение)

Ограниченные контакты с подчиненными (соблюдение дистанции)

**Допускает ограниченную инициативу в действиях
подчиненных**

В отношениях с подчиненными категоричен, часто резок

Стимулирование подчиненных ориентировано на наказание,
чем на поощрение

Новое воспринимается с осторожностью (или вообще не
воспринимается)

Уверен в том, что дело знает лучше подчиненных

Ответственность за результаты деятельности
полностью возлагает на себя

Демократический стиль руководства

Децентрализация властных полномочий

Решение принимается коллегиально

(на основе консультации с подчиненными)

В доведении задач до исполнителей часто используется метод предложений

С подчиненными поддерживаются тесные контакты

Инициатива подчиненных допускается и поощряется

Стимулирование ориентировано на поощрение, чем на наказание

Отношения с подчиненными доброжелательные, уважительные

Доверие подчиненным в решении вопросов и предоставление им самостоятельности

Стремление к овладению новыми знаниями, самообразованию

Либерально-попустительский стиль руководства

Высокая степень децентрализации властных полномочий
(минимальное вмешательство в деятельность подчиненных)

Решения принимаются на основе указаний сверху или
мнения группы специалистов и доводятся до исполнителей в
форме просьбы, упрощения

Роль руководителя – обеспечение подчиненных информацией
и посредничество в процессе их взаимодействия

Инициатива полностью передается в руки подчиненных

Высокая степень зависимости руководителя от подчиненных

Взаимоотношения с подчиненными мягкие, вежливые,
основанные на уступках руководителя и его боязни конфликтов

В стимулировании труда отсутствует четкая ориентация

Требования руководителя к подчиненным низкие

Ответственность за результаты деятельности
перекладываются
на подчиненных

Характеристика руководителя как эффективного лидера

Ценится подчиненными

Понимает процесс влияния на людей

Оказывает значительное воздействие на подчиненных

Уверен в себе, ясно излагает свои мысли

Устанавливает хорошее взаимодействие

Вознаграждает требуемое поведение

Имеет стратегию влияния на группы

Проявляет настойчивость и требовательность

Прислушивается к мнению других

Имеет убедительный внешний вид

КАЧЕСТВА, ЧАСТО ВСТРЕЧАЮЩИЕСЯ У УСПЕШНЫХ ЛИДЕРОВ

Интеллектуальные способности

- ◆ Ум и логика
- ◆ Рассудительность
- ◆ Проницательность
- ◆ Оригинальность
- ◆ Способность к концептуализации
- ◆ Образованность
- ◆ Знание дела
- ◆ Развитость речи
- ◆ Любопытство и познавательность
- ◆ Развитая интуиция

Черты характера личности

- ◆ Инициативность
- ◆ Гибкость
- ◆ Бдительность
- ◆ Созидательность и творчество
- ◆ Честность
- ◆ Личная целостность
- ◆ Смелость
- ◆ Уверенность в себе
- ◆ Уравновешенность
- ◆ Независимость
- ◆ Самостоятельность
- ◆ Амбициозность
- ◆ Потребность в достижениях
- ◆ Настойчивость и упорство
- ◆ Энергичность
- ◆ Властность
- ◆ Работоспособность
- ◆ Агрессивность
- ◆ Стремление к превосходству
- ◆ Обязательность
- ◆ Способность к эмпатии

Приобретенные умения

- ◆ Умение заручиться поддержкой
- ◆ Умение сотрудничать
- ◆ Умение завоевывать популярность и престиж
- ◆ Такт и дипломатичность
- ◆ Умение брать на себя риск и ответственность
- ◆ Организационные способности
- ◆ Умение убеждать
- ◆ Умение менять себя
- ◆ Умение быть надежным
- ◆ Умение шутить и понимать юмор
- ◆ Умение разбираться в людях