



# **ПСИХОЛОГИЯ ГРУППЫ. ЛИЧНОСТЬ В СИСТЕМЕ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ**



# План

- ❑ Понятие о социальной группе.  
Классификация групп
- ❑ Группа и ее структурная организация
- ❑ Образование и развитие малой группы
- ❑ Структура социальной власти в малой группе
- ❑ Феномены межличностных отношений
- ❑ Взаимоотношения в малой группе



# **Понятие о социальной группе. Классификация групп**



**Группа** – ограниченная в размерах общность людей, выделяемая из социального целого на основе определенных признаков (характера выполняемой деятельности, структуры, уровня развития и т.д.).





```
graph TD; A[По размеру] --> B[Большие]; A --> C[Малые];
```

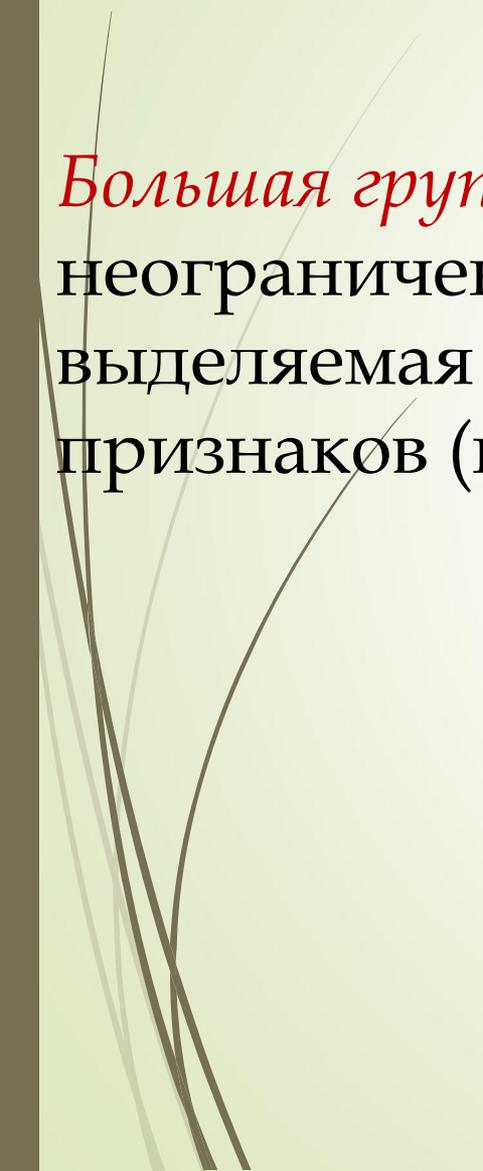
**По размеру**

**Большие**

**Малые**



*Большая группа (условная)* – количественно неограниченная условная общность людей, выделяемая на основе определенных социальных признаков (пол, возраст, национальность и т.п.).





*Большая группа (реальная)* – значительная по размерам и сложно организованная общность людей, вовлеченных в ту или иную общественную деятельность (например, коллектив вуза, предприятия и т.д.).





***Малая группа*** – относительно небольшое число (от двух до нескольких десятков человек) непосредственно контактирующих индивидов, объединенных общими целями и задачами.



**По общественному  
статусу**

**Формальная**

**Неформальная**



*Формальная (официальная) группа* – реальная или условная социальная общность, имеющая юридически фиксированный статус, члены которой в условиях общественного разделения труда объединены социально заданной деятельностью, организующей их труд.





*Неформальная (неофициальная) группа* – реальная социальная общность, не имеющая юридически фиксированного статуса, добровольно объединенная на основе интересов, дружбы и симпатий. Группы неформальные могут выступать как изолированные общности или складываться внутри формальных групп.





**По непосредственности взаимосвязей**

**Реальные**

**Условные**



*Условная группа* – объединенная по определенному признаку (характер деятельности, пол, возраст и т. д.).

*Реальная группа* – это объединение, где люди связаны реальными контактами (например, группа однокурсников).



**По личностной  
значимости**

**Референтные**

**Нереферентные**

**Антиреферентные**

*Референтная группа* – реальная или условная социальная общность, с которой индивид соотносит себя и те нормы, мнения, ценности и оценки на которые он ориентируется в своем поведении и самооценке.

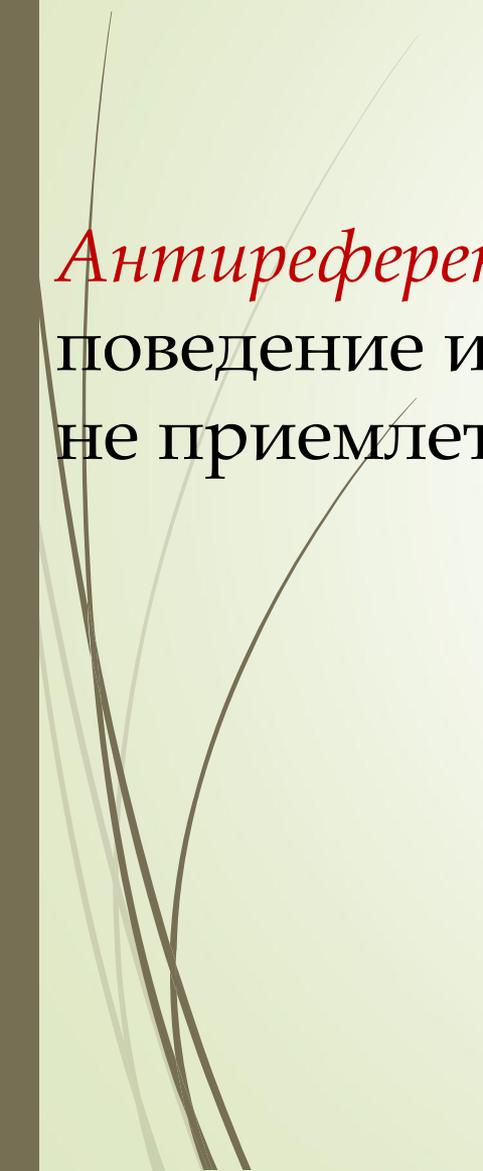


*Нерепферентная группа* - это такая группа, психология и поведение которой чужды или безразличны для человека.





*Антиреферентная группа* – это такая группа, поведение и психологию членов которой человек не приемлет, осуждает и отвергает.





# По уровню развития

**НИЗКИЙ**

**Диффузные  
группы**

**Ассоциации**

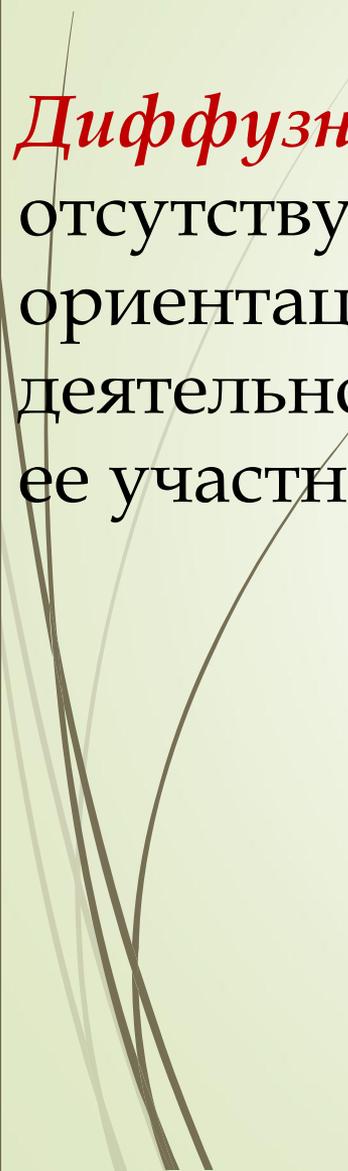
**Корпорации**

**ВЫСОКИЙ**

**Коллектив**



*Диффузная группа* – это общность, в которой отсутствует сплоченность как ценностно-ориентационное единство, нет совместной деятельности, способной опосредовать отношения ее участников.





*Ассоциация* – группа, в которой отсутствуют объединяющая ее совместная деятельность, организация и управление, а ценностные ориентации, опосредующие межличностные отношения, проявляются в условиях группового общения.

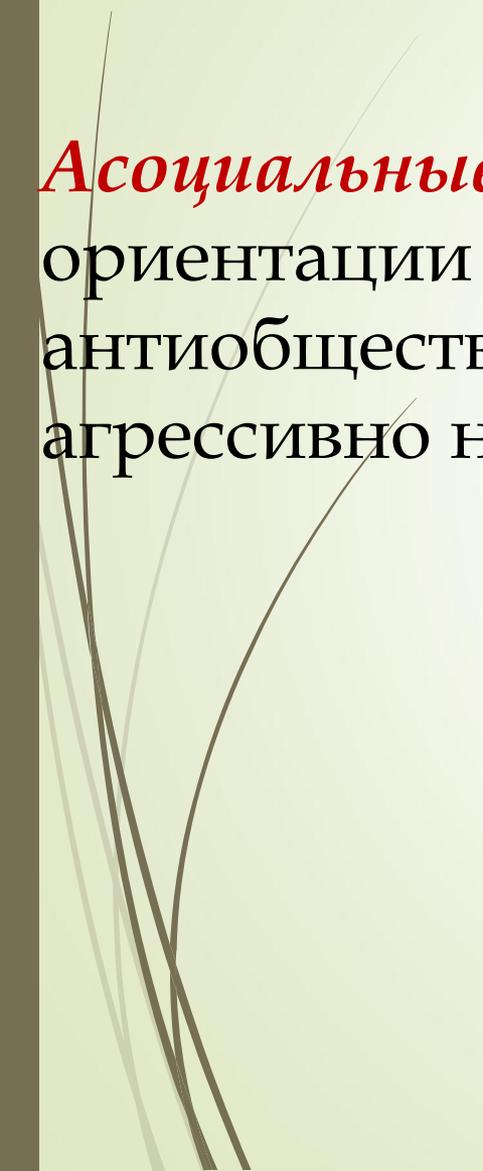


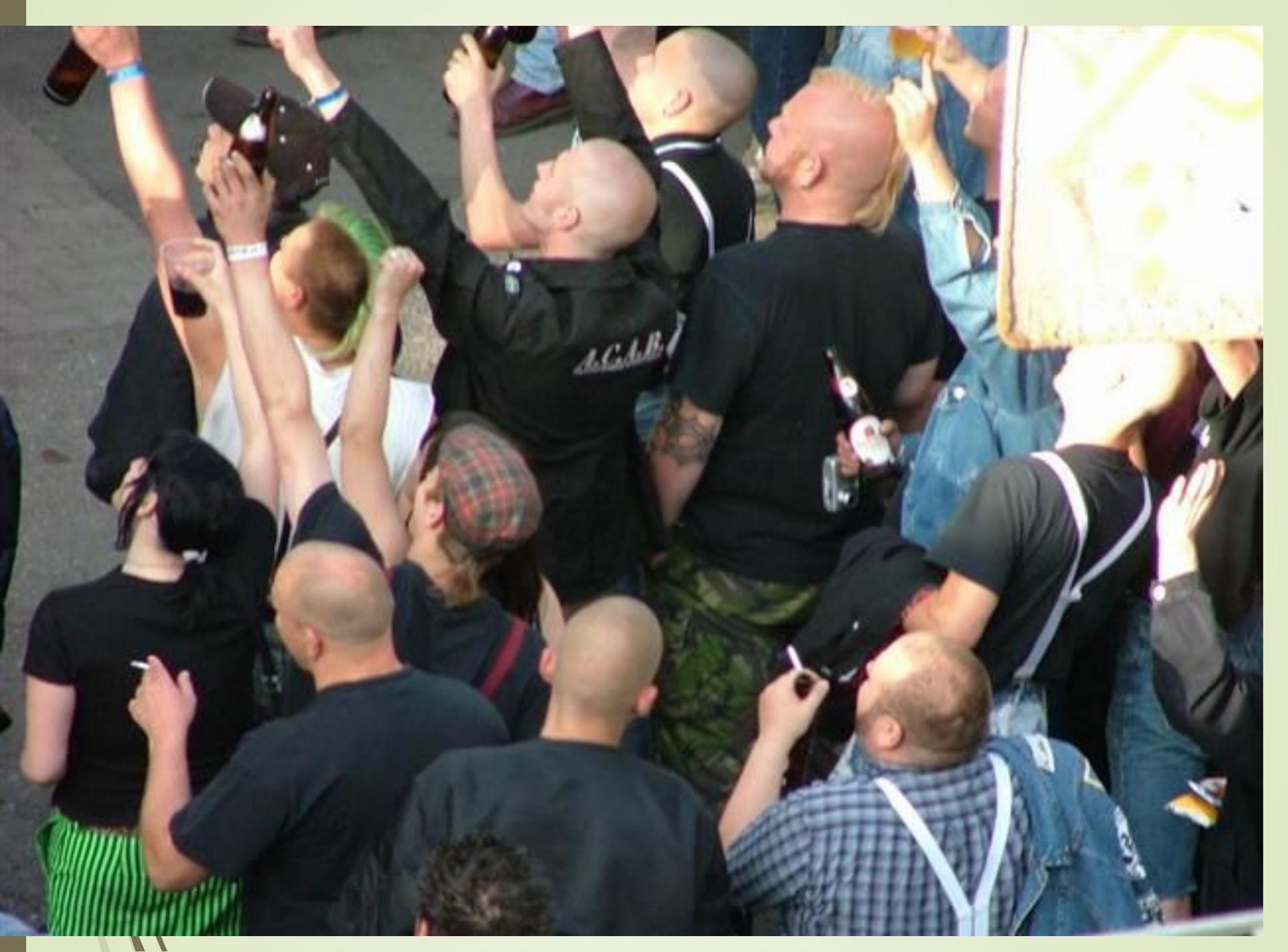
*Просоциальные ассоциации* – это группы, в которые позитивные нравственные ценности привнесены из широкой социальной среды, сформированы и упрочены в процессе трудовой деятельности.





*Асоциальные ассоциации* – это группы, ценностные ориентации которых имеют негативный, иногда антиобщественный характер (например, группа агрессивно настроенных подростков).







*Корпорация просоциальная* – это организованная группа, характеризующаяся замкнутостью и максимальной централизацией (промышленные корпорации).





*Корпорация асоциальная* (антиобщественная) – группа, противопоставляющая себя другим социальным общностям на основе своих узко индивидуалистических интересов.

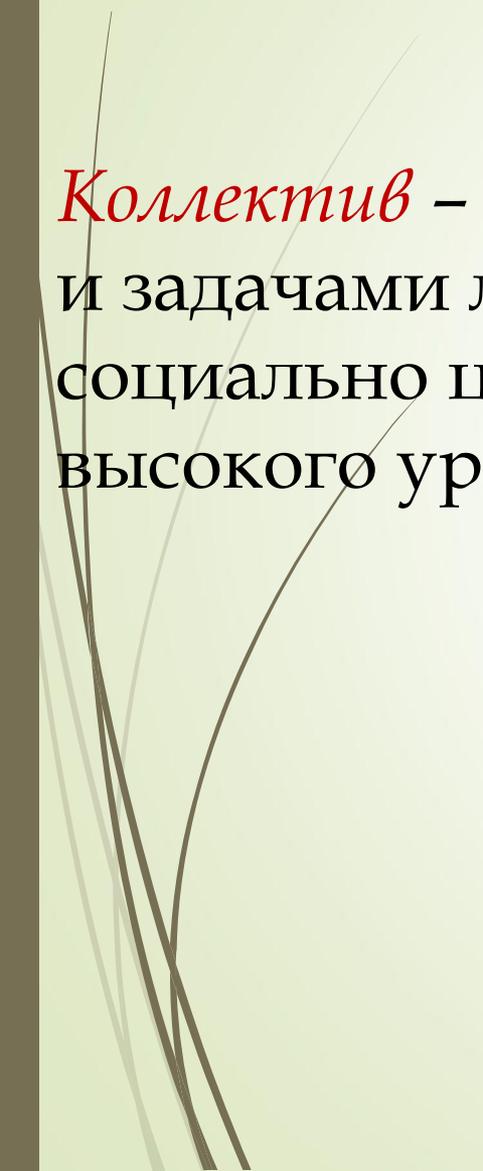


Москва





*Коллектив* – группа объединенных общими целями и задачами людей, достигшая в процессе социально ценной совместной деятельности высокого уровня развития.





## Основные особенности зрелого коллектива

1. Ценности и цели коллектива и личности совпадают, жизнь коллектива насыщена социально-полезной, совершенствующей деятельностью.
2. Товарищеское равноправие его членов, каждый член коллектива участвует в организации отдельных сторон его жизнедеятельности.



3. Каждый член коллектива видит перспективы движений и проявляет личную заинтересованность в его развитии.

4. Положительный опыт социального взаимодействия постоянно накапливается и превращается в традиции.

5. Личность защищена коллективом и ответственна перед ним.



Малую группу только тогда можно назвать коллективом, когда она отвечает ряду весьма высоких требований:

объединяется во имя достижения социально одобряемой цели;

успешно справляется с возложенными на нее задачами, т.е. является эффективной в отношении основной для нее деятельности;



в ней формируется особый тип межличностных отношений, характеризующийся высокой сплоченностью, ценностно-ориентационным единством, социально ценным характером мотивации, здоровым социально-психологическим климатом (высоким моральным уровнем, хорошими человеческими взаимоотношениями); создает для каждого своего члена возможность развития.

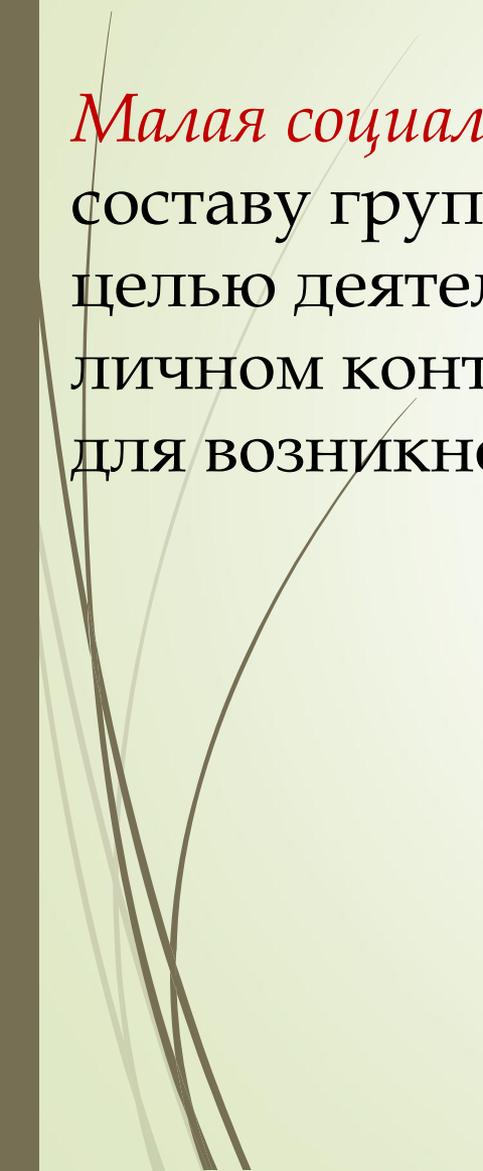


# **Малая группа и ее структурная организация**





*Малая социальная группа* – это немногочисленная по составу группа, члены которой объединены общей целью деятельности и находятся в непосредственном личном контакте (общении), что является основой для возникновения и развития группы как целого.





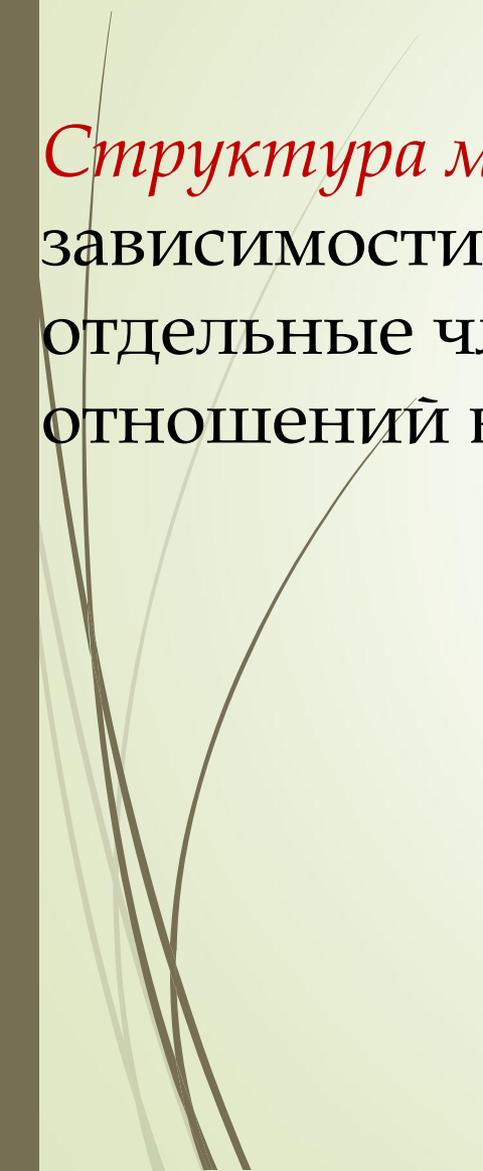
К характеристике группы относятся ее композиция, структура и групповые процессы; а к характеристикам, определяющим положение человека в группе, – система групповых ожиданий, статусов и ролей членов группы.



*Композиция группы, или ее состав* – это совокупность характеристик членов группы, важных с точки зрения анализа группы как целого. *Например,* численность группы, ее возрастной или половой состав, национальность и т.д.



*Структура малой группы* рассматривается в зависимости от функций, которые выполняют ее отдельные члены, а также межличностных отношений в ней.



# Структура малой группы

## Композиционная подструктура

Совокупность социально-психологических характеристик членов группы, чрезвычайно значимых с точки зрения состава группы как целого.

## Социометрическая подструктура

Совокупность соподчиненных позиций членов группы в системе внутригрупповых межличностных отношений, т.е. система предпочтений и отвержений, эмоциональных симпатий и антипатий между членами группы.

## Коммуникативная подструктура

Совокупность позиций членов группы в системе информационных потоков, связывающих членов группы между собой и с внешней средой

## Подструктура функциональных отношений

Система взаиморасположений  
членов группы в зависимости  
от их способности оказывать  
влияние на группу  
(руководство и лидерство в  
группе)



Группа представляет собой чрезвычайно сложный организм, в котором люди занимают в силу специфики функционирования их индивидуально- и социально-психологических качеств разное положение.





Как правило, в группе выделяют:

*социометрических «звезд»*, которыми являются наиболее предпочитаемые члены группы, стоящие на вершине иерархии;

*«пренебрегаемых»*, представителей группы, имеющих наименьшее количество выборов;

*«изолированных»*, представителей группы, не имеющих выборов вообще;

*«париев»*, представителей группы, имеющих только отрицательные выборы).



# Образование и развитие малой группы



Образование и развитие малой группы обычно включает в себя несколько стадий.

На *первой стадии* осуществляется процесс знакомства ее членов. Они изучают друг друга, в том числе и индивидуально- и социально-психологические качества каждого, в результате чего формируются начальные представления людей друг о друге.



*Вторая стадия* обычно является периодом первичного взаимного сближения членов группы, образования основы системы межличностных отношений, формирования групповых норм, возникновения группового самосознания.



На *третьей стадии* отношения между членами малой группы постепенно нормализуются, начинает формироваться ее актив. Общение между людьми становится более открытым и конструктивным, начинает проявляться групповая солидарность и сплоченность, формируется подструктура добросовестных исполнителей, которые твердо осознают свои обязанности и необходимость совместной деятельности.



На *четвертой стадии* группа полностью консолидируется, становится общностью с ярко выраженным чувством «мы», определяются поддерживаемые всеми единые групповые цели и интересы. В группе в это время складываются условия для проявления самых различных взаимоотношений и разрешения любых проблем и конфликтов.



В итоге на высшем этапе своего развития малая группа превращается в коллектив, которому присущи строгая организация и регламентация жизни и деятельности, наличие пользующегося уважением руководителя, отсутствие конфликтов, высокий моральный и нравственный климат, добропорядочные отношения и сплоченность между его членами. В коллективе человек развивается всесторонне и творчески.



Важным показателем эффективности процесса образования и развития группы выступает ее *социально-психологический климат* — качественная сторона межличностных отношений в группе, проявляющаяся в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию людей в группе.



Социально-психологический климат группы представляет собой такое состояние ее психики, которое обусловлено особенностями жизнедеятельности данной группы.

Это своеобразный сплав эмоционального и интеллектуального – установок, отношений, настроений, чувств, мнений членов группы.



Важнейшие признаки благоприятного социально-психологического климата:

доверие и высокая требовательность членов группы друг к другу;

доброжелательная и деловая критика;

свободное выражение собственного мнения при обсуждении вопросов, касающихся всей группы;

отсутствие давления руководителей на

подчиненных и признание за ними права

принимать значимые для группы решения;



достаточная информированность членов группы о ее задачах и о состоянии дел;

удовлетворенность принадлежностью к группе;

высокая степень эмоциональной включенности и взаимопомощи в ситуациях, вызывающих фрустрацию (колебание) у кого-либо из членов группы;

принятие на себя ответственности за состояние дел в группе каждым из ее членов;

высокая сплоченность всех членов группы.



# Структура социальной власти в малой группе



Группа представляет собой чрезвычайно сложный организм, активность которого разворачивается одновременно во многих направлениях и требует особых усилий по сохранению целенаправленности групповых усилий, объединения индивидуальных активностей в единое целое.



Для более точной характеристики места каждого человека в структуре внутригрупповых отношений психологи пользуются понятиями «позиция», «статус», «роль», «групповые ожидания (экспектации)» и «внутренняя установка».



*Позиция* – это понятие, обозначающее официальное положение человека в той или иной подсистеме отношений. Она определяется связями данного человека с остальными членными группы. От позиции, занимаемой человеком в группе, зависит степень его потенциального влияния на поступки остальных членов группы.



*Статус* – это реальная социально-психологическая характеристика положения индивида в системе внутригрупповых отношений, степень действительной авторитетности для остальных участников.





*Роль* в социальной психологии определяется как нормативно заданный и коллективно одобряемый образец поведения, ожидаемого от человека, занимающего в группе определенную позицию.





*Групповые ожидания (экспектации)* – система ожиданий, требований относительно норм исполнения индивидом социальных ролей. Представляют собой разновидность социальных санкций, упорядочивающих систему отношений и взаимодействий в группе.



*Внутренняя установка* в системе внутригрупповых отношений – это личное, субъективное восприятие им своего собственного статуса, то, как он оценивает свое реальное положение, свой авторитет и степень влияния на остальных членов группы.



*Структура социальной власти в малой группе –*  
это система взаиморасположений членов группы  
в зависимости от их способности оказывать  
влияние в группе. Социальная власть в группе  
может осуществляться в различных формах,  
среди которых наиболее изучены феномены  
лидерства и руководства.



*Руководство* – процесс управления группой, осуществляемый руководителем или посредником между социальной властью и членами общности на основе правовых полномочий и норм, данных ему.



**Руководитель** – лицо, на которое официально возложены функции управления коллективом и организации его деятельности.

# Основные психологические факторы, определяющие меру авторитетности руководителя

Организаторский и мотивационный потенциал

Ценностная привлекательность личности  
руководителя для членов группы

Стиль управления, реализуемый руководителем



**Стиль руководства (управления) коллективом** – интегральная характеристика индивидуальных особенностей личности руководителя, а также чаще всего применяемых ею способов и средств управленческой деятельности, которые характеризуют способности и особенности решения управленческих задач.



В научной литературе описан широкий спектр стилей управления современного руководителя. Наибольшее распространение получили такие стили, как авторитарный (доминирующий), демократический (коллегиальный) и либеральный (попустительский).



# Стили руководства

## Стиль

## Характеристика

### Авторитарный

Характеризуется единоличным принятием всех решений, субъективной оценкой результатов деятельности, устранением подчиненных от участия в решении важнейших вопросов и подавлением их инициативы и творчества.

За счет постоянного контроля обеспечиваются приемлемые результаты работы.

Неудовлетворенность людей своей работой, положением в коллективе, неблагоприятным психологическим климатом ведет к постоянным стрессам, влияющим на психологическое и физическое здоровье.

Этот стиль управления целесообразен и оправдан только в критических ситуациях.

# Стиль

# Характеристика

## Демократический

Управленческие решения принимаются на основе обсуждения проблем, учета мнения, интересов, потребностей подчиненных.

Выполнение принятых решений контролируется руководителем и сотрудниками.

Данный стиль управления является наиболее эффективным, так как обеспечивает высокую продуктивность, активность сотрудников и сплоченность коллектива

Его реализация возможна при высоких интеллектуальных, организаторских, психологических и коммуникативных способностях руководителя

# Стиль

# Характеристика

## Либеральный

Характеризуется, с одной стороны, «максимумом демократий», а с другой – «минимумом контроля». Подчиненные сами решают возникшие перед ними проблемы, не особенно считаясь с мнением своего руководителя, поэтому результаты работы низкие. Неудовлетворенность результатами своей деятельности, руководителем, климатом в группе ведет к скрытым или явным конфликтам. Этот стиль опасен тем, что он характеризует руководителя как безынициативного и неделового.



*Лидерство* – это спонтанно возникающее внутри группы психологическое влияние одного члена группы на других.





**Лидер** – член группы, за которым она признает право принимать ответственные решения в значимых для нее ситуациях, т.е. наиболее авторитетная личность, реально играющая центральную роль в организации совместной деятельности и регулировании взаимоотношений в группе.



**Лидер** – это референтное лицо в группе, установки и ориентации которого являются исходными эталонами для всех или большинства членов группы, за ним признается право вести за собой, быть последней инстанцией в оценке групповых ситуаций и обстоятельств.



В психологии приняты различные  
классификации лидеров.



# Виды лидеров

По содержанию  
деятельности

Лидер-  
вдохновитель

Лидер-  
исполнитель

По характеру  
деятельности

Универсальный  
лидер

Ситуативный  
лидер

По  
направленности  
деятельности

Эмоциональный  
лидер

Деловой  
лидер



# Основные различия между лидером и руководителем

## Руководитель

## Лидер

Назначается официально

Выбирается спонтанно в результате межличностных отношений

Обладает формально регламентированными правами и обязанностями

Не обладает формально регламентированными правами и обязанностями

Располагает строго определенными возможностями санкционирования (наказания и поощрения)

Не обладает системой санкций воздействия на членов группы

Несет ответственность за состояние дел в группе: определяет направление ее деятельности

Не несет ответственность за состояние дел в группе и за результаты ее деятельности

выявляет исходные условия, в которых действует группа координирует и корректирует действия группы



# **Феномены межличностных отношений**

# Феномены межличностных отношений

## Коллективистическое самоопределение

Избирательное отношение индивида к воздействиям конкретной группы, выражающееся в принятии им одних и отвержении других групповых воздействий в зависимости от опосредующих факторов (оценок, убеждений и т.д.).

## Коллективистическая идентификация

Возникающая в совместной деятельности форма гуманных отношений, при которой переживания одного из группы даны другим как мотивы поведения, организующие их собственную деятельность, направленную одновременно на осуществление групповой цели и устранение фрустрирующих воздействий.

# Конформность

Податливость человека реальному или воображаемому давлению группы, проявляющаяся в изменении его поведения и установок в соответствии с первоначально не разделявшейся им позицией большинства.

# Нонконформизм

Стремление поступать вопреки позиции господствующего большинства, любой ценой и во всех случаях утверждать противоположную точку зрения.

## Ценностно-ориентационное единство

Степень совпадения позиций и оценок членов группы по отношению к целям деятельности и ценностям, наиболее значимым для группы в целом.

## Сплоченность групповая

Характеризует единство группы, групповую и индивидуальную защиту группы в целом и каждого ее члена в частности, взаимопомощь и взаимоподдержку.

## Социально- психологический климат

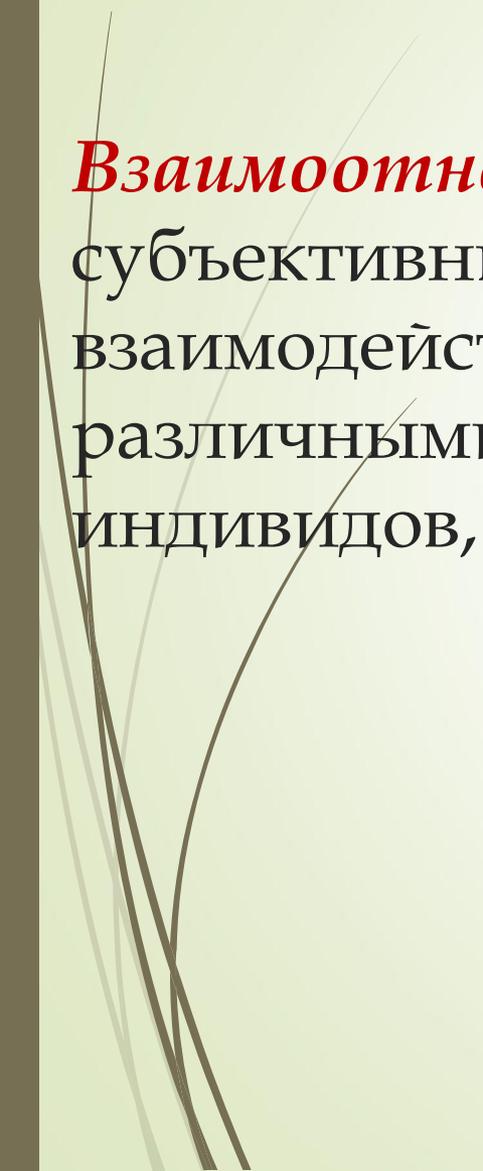
Относительно устойчивый эмоциональный настрой, преобладающий в группе, в котором соединяются настроения людей, их душевные переживания и волнения, отношение друг к другу, к работе и окружающим событиям.



# **Взаимоотношения в малой группе**



*Взаимоотношения в малой группе* – это субъективные связи, возникающие в результате взаимодействия ее членов и сопровождаемые различными эмоциональными переживаниями индивидов, в них участвующих.



Взаимоотношения в малой группе могут быть разных видов:

***Общественно-политические взаимоотношения***

возникают и функционируют в процессе подготовки и проведения общественных и других мероприятий в группе.

***Служебные взаимоотношения*** – складываются в процессе совместной профессиональной деятельности членов малой группы при решении различного рода задач, достижения важных для ее членов целей.

***Внеслужебные*** – формируются между членами малой группы вне их служебной (профессиональной) деятельности: в часы досуга, в процессе совместного отдыха и т.д.

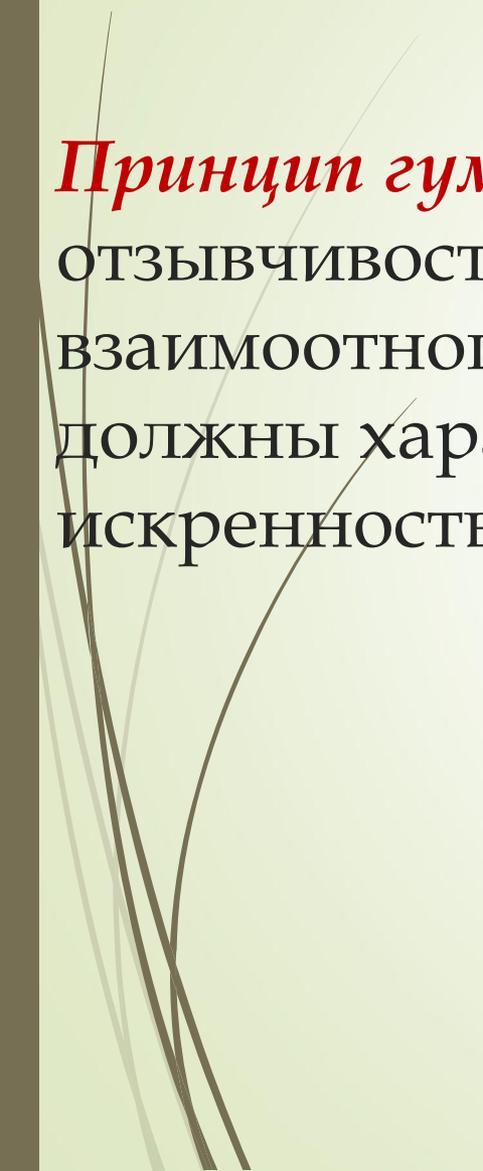
Взаимоотношения в малой группе должны отвечать требованиям определенных принципов: *Принцип уважения и субординации* предполагает создание таких взаимоотношений в малой группе, которые соответствуют нормам общественной морали и нравственности, традициям, установленным в интересах общения и взаимодействия людей; предусматривают учет индивидуально-и социально-психологических особенностей всех ее членов, внимательное отношение к их интересам, склонностям и запросам.



*Принцип сплоченности членов группы* предполагает формирование у всех ее членов чувства взаимопомощи, поддержки, взаимодействия и взаимопонимания. Члены малой группы обязаны высоко ценить и дорожить принадлежностью к ней, помогать и поддерживать друг друга, удерживать своих товарищей от недостойных поступков.



*Принцип гуманизма* предполагает чуткость, отзывчивость, справедливость и человечность во взаимоотношениях в малой группе, которые должны характеризоваться доверием, искренностью, доступностью.





На основе и в ходе межличностных отношений формируются *групповые устремления* – цели, задачи, потребности, мотивы (интересы, ценности, идеалы, склонности, убеждения), лежащие в основе поведения и совместных усилий членов малой группы.



**Цели** – это наиболее значимые для группы предметы, явления, задачи и объекты, достижение и обладание которыми составляют существо ее деятельности.

**Потребности группы** – это то, в чем она и ее члены нуждаются. Мотивами для малой группы выступают побудительные силы совместной деятельности ее членов, заставляющие их заниматься той или другой деятельностью, ради которой она, как правило, и объединилась.



*Групповое мнение* – это совокупность оценочных суждений, в которой выражается общее или преобладающее отношение членов малой группы к определенным фактам, событиям или явлениям, имеющим место как внутри нее, так и за ее пределами.



*Групповые настроения.* Это сложные эмоциональные состояния, общий эмоциональный настрой членов группы, совокупность переживаний, овладевших в определенный период ими, которые в значительной степени определяют направленность, ориентацию и характер всех проявлений психологии группы и отдельных ее членов.



*Групповые традиции.* Это сложившиеся на основе длительного опыта совместной деятельности ее членов и прочно укоренившиеся в их жизни нормы, правила и стереотипы поведения и действий, повседневного общения между людьми, соблюдение которых стало потребностью каждого члена малой группы.