

Социальные группы

Немова Ольга
Алексеевна
к. соц. н., доцент
кафедры Экономики
предприятия НГПУ им.
К. Минина

Основные вопросы лекции:

- Классификация малых групп.
 1. Условные и реальные
 2. Большие и малые
 3. Первичные и вторичные
 4. Формальные и неформальные группы
 - Причины возникновения социальных групп.
 - Понятие эффективности формальных и неформальных групп
 - Факторы, влияющие на управление эффективностью формальных и неформальных групп

Классификация малых групп

1. Условные и реальные

В условные группы, как правило, объединяют людей по различным социальным и демографическим признакам, таким как пол, возраст, уровень образования, профессия, статус.

Такое деление на группы применяется при проведении различных социологических исследований персонала в организации. Например, условными являются группы респондентов. При этом реальные люди, включенные в подобные группы, не имеют между собой межличностных отношений, могут ничего не знать друг о друге и не подозревать, что те или иные исследователи объединили их в группу по ряду критериев.

К реальным группам людей относятся общности, действительно существующие в определенном пространстве и времени и характеризующиеся тем, что их члены связаны между собой формальными и неформальными взаимоотношениями. Они могут различаться по величине, внешней и внутренней организации, назначению и общественной значимости. К таким реальным организациям можно отнести класс учеников в школе, студенческую группу, взвод солдат, отдел маркетинга фирмы и др.

Реальные группы характеризуются тем, что их члены осознают свою принадлежность к данному образованию.

2. Большие и малые социальные

К большим по численности группам относятся как стихийно возникающие и кратковременно существующие общности людей (например, толпа на митинге), так и длительно существующие, имеющие исторические корни, устойчивые образования, такие как классы, религиозные группы, нации, профессиональные союзы.

Малые группы — это небольшие социальные образования. Мы сталкиваемся с ними, когда слышим о различных проблемах, например, о проблеме выживания малых народов Севера.

В социологии была разработана теория малых групп, предметом изучения которой являются место и функции малой группы в системе социального организма, их специфика как элементов социальной структуры. Один из видных специалистов в области социальной психологии Г.М. Андреева под малой понимает группу, члены которой объединены общей социальной деятельностью и находятся в непосредственном личном общении, что является основой для возникновения эмоциональных отношений, групповых норм и групповых процессов. Другими словами, по ее же мнению, малая группа — это группа, в которой общественные отношения выступают в форме непосредственных личных контактов.

Таким образом, можно сделать вывод: малая группа состоит не менее чем из двух человек, вступающих в непосредственные межличностные контакты, имеющих общую цель, осознающих свою принадлежность к этой группе и согласных с общими нормами взаимодействия в ней. К малым группам мы можем с полным основанием отнести производственные бригады на предприятиях, состоящие из пяти-шести человек, локомотивные бригады, состоящие из двух человек: машиниста и его помощника и некоторые другие. В японской системе управления персоналом считается очень эффективным методом создавать и управлять малыми группами, состоящими из четырех — шести работников.

Первичные и вторичные

Их выделяют среди малых групп.

Первичные группы состоят из небольшого числа людей, между которыми устанавливаются контакты, основанные на индивидуальных отношениях и отличающиеся высокой солидарностью.

Характерными чертами такой группы являются малая численность, пространственная близость, длительность существования, единство целей, добровольность вступления в группу, неформальный контроль за поведением членов группы. Универсальной первичной группой является семья.

Применительно к организации первичной группы можно считать нескольких учредителей фирмы, например, общества с ограниченной ответственностью, объединенных партнерскими интересами и участвующих в управлении компанией с распределением между собой функциональных обязанностей.

Вторичная группа образуется из людей, между которыми могут полностью отсутствовать неформальные взаимоотношения.

Взаимодействие членов такой группы направлено на достижение определенных целей. В таких группах основное значение придается не межличностным отношениям, а умению членов группы выполнять определенные функции (например, артель грузчиков).

4. Формальные и неформальные группы

Группы, созданные по воле руководства для организации производственного процесса, называются формальными группами. При этом они могут быть малыми, но как бы малы они ни были — это формальные подразделения, основной функцией которых по отношению ко всей организации является выполнение конкретных задач и достижение определенных целей. Примером таких формальных организаций в рамках предприятия могут служить отдел кадров, отдел снабжения и другие подразделения, в которых работают реальные сотрудники. Формальные организации в свою очередь подразделяются на три основных типа: группы руководителей, производственные группы и комитеты.

Командная (соподчиненная) группа руководителя состоит из самого руководителя и его непосредственных подчиненных и называется управленческой командой. Примером типичной командной группы является президент компании и вице-президенты по основным направлениям.

Другой тип формальной группы — это рабочая (целевая) группа. Примером такой группы может служить коллектив разработчиков программного обеспечения или какая-либо группа экспертов.

Третий тип формальной группы — комитет или комиссия. Это группа сотрудников внутри организации, которой делегированы определенные полномочия для выполнения какого-либо задания или комплекса заданий. Так, в вузах в период набора студентов образуется приемная комиссия, в которую включают различных сотрудников вуза — заведующих кафедрами, деканов, методистов и т.д., которые в период текущего учебного года выполняют свои должностные обязанности.

Формальные группы (продолжение)

Здесь подразумевается групповое принятие решений и осуществление действий, что отличает комитет от других организационных структур. Комитеты бывают нескольких видов.

Специальный комитет (комиссия) — это временная группа, сформированная для достижения определенной цели. В производственных организациях создаются комиссии, расследующие обстоятельства несчастного случая или производственного травматизма, в которые входят главный инженер, представители отделов охраны труда, кадров, представители профсоюзов и т.д. Такие комиссии выясняют обстоятельства происшедшего случая и устанавливают меры, которые необходимо предпринять для недопущения подобных случаев впредь.

Постоянный комитет — это перманентно действующая группа внутри организации, имеющая конкретную цель. Чаще всего постоянные комитеты используются для предоставления организации консультаций по вопросам непреходящей важности. Примером подобного комитета может служить такой орган, как совет директоров, в свою очередь поделенный на различные подкомитеты и комиссии: ревизионная комиссия, финансовая комиссия, исполнительный комитет. Руководителю организации часто подчиняются такие группы, как комиссия по трудовым спорам, комиссия по премированию, комиссия по социальным вопросам.

Перечисленные виды формальных групп должны эффективно работать как единый слаженный коллектив.

Неформальные группы

Это спонтанно образовавшаяся группа людей, вступающих в регулярное взаимодействие для достижения определенной цели. Неформальные группы чаще называют неформальными организациями. Для удобства будем использовать для их обозначения именно этот термин. Несмотря на то что неформальные группы создаются не по воле руководства, они являются мощной силой, которая при определенных условиях может стать фактически доминирующей в организации и активно противодействовать деятельности руководства. Неформальные организации имеют свойство взаимопроникать.

В большой организации существует не одна, а несколько неформальных групп. Большинство из них объединено в своего рода сеть. Поэтому можно считать, что существующая на предприятии неформальная организация — это объединение ряда неформальных групп. Трудовая среда на предприятии особенно благоприятна для создания неформальной организации, поскольку формальная структура организации и ее задачи собирают вместе одних и тех же людей, много лет подряд трудящихся изо дня в день бок о бок. Они каждый день встречаются у них часто возникают одни и те же интересы, потребности, ценности, вырабатываются общие нормы поведения, так как они проводят в данном коллективе больше времени, чем в собственной семье. Характер задач, которые они решают, во многих случаях заставляет их часто общаться и взаимодействовать друг с другом, они зависят друг от друга. Естественным результатом этого социального взаимодействия является спонтанное объединение людей в неформальные группы и возникновение неформальных организаций.

Неформальные группы

(продолжение)

Неформальные рабочие группы могут либо содействовать работе формальной организации, либо находиться в оппозиции к ее деятельности. Так, например, в Московском метрополитене наряду с официально действующим профсоюзным комитетом, занимающимся в основном решением социальных вопросов в сотрудничестве с администрацией, существует независимый профсоюзный комитет, находящийся в оппозиции к деятельности администрации и считающий целью бороться за соблюдение прав работников не путем соглашений с руководством, а предъявлением судебных исков, устройством митингов, пикетов и забастовок.

Неформальные организации имеют много общего с формальными, в чью структуру они оказываются вписанными. По сути дела, они также организованы. У них есть лидер, определенная иерархия, цели и задачи, а также правила или нормы, которые служат для членов данной группы эталонами организационного поведения. Соблюдение или нарушение этих норм подкрепляется системой санкций и поощрений.

Различие между формальными и неформальными организациями состоит в том, что первые создаются по заранее организованному и продуманному плану, а вторые возникают в результате спонтанной реакции на неудовлетворенные индивидуальные потребности членов группы.

В чем причина образования групп? Формальные группы — это организации, предприятия, фирмы. Люди вступают в них, для того чтобы удовлетворить свои основные базовые потребности. Причины вступления в формальную группу или организацию для подавляющего

Причины возникновения социальных

групп

- 1. Принадлежность (причастность).** Удовлетворение потребности в принадлежности к той или иной социальной группе является одним из самых сильных эмоциональных проявлений человека. Человек по мироощущению должен принадлежать к определенному роду, классу, группе.
- 2. Помощь.** Люди часто вступают в различные объединения (профсоюзные, кассы взаимопомощи и т.п.), чтобы получить помощь от единомышленников по неформальной группе.
- 3. Потребность в защите.** С первобытных времен люди осознавали, что сила кроется в единстве, поэтому удовлетворение осознанной потребности в безопасности и защищенности является важной причиной для вступления людей в те или иные группы. Например, основная цель профсоюзных организаций защищать права работников в трудовых спорах с администрацией.
- 4. Недостаток информации.** Люди всегда хотят иметь информацию о том, что происходит вокруг них и в первую очередь о том, что касается положения дел в организации, в которой они работают. Поэтому одной из важных причин вступления в неформальные организации является доступ к неформальным каналам получения информации, в частности к слухам.
- 5. Потребность в социальном общении.** Люди часто присоединяются к неформальным группам, для того чтобы быть ближе к тем, кому они симпатизируют. Во время работы в формальной организации сотрудники, как правило, взаимодействуют с теми коллегами, которые находятся рядом и могут помочь им советом или делом.

Понятие эффективности формальных и неформальных групп

Под эффективностью группы понимают степень реализации ее общих целей, а также удовлетворение, испытываемое членами группы от того, что они в ней состоят.

Факторы, влияющие на управление эффективностью формальных и неформальных групп

Социальный контроль. В неформальных организациях осуществляется социальный контроль за состоящими в ней членами. Это проявляется в первую очередь в установлении и закреплении норм, являющихся групповыми эталонами приемлемого и неприемлемого поведения. Чтобы быть принятым в группу и сохранить в ней членство, человек должен соблюдать эти нормы.

Сопrotивление переменам. Неформальная группа может быть использована для обсуждения предполагающихся или фактических перемен, происходящих в формальной организации, внутри которой сформирована группа. В неформальных группах часто наблюдается тенденция к сопротивлению переменам. В частности это объясняется тем, что предполагаемые перемены могут нести угрозу существованию неформальной группы. Поэтому активная позиция, занимаемая неформальными группами, иногда дает им возможность добиться положения и власти.

Неформальное лидерство. Неформальные группы, так же как и формальные организации, имеют своих лидеров. Неформальный лидер приобретает положение, добиваясь власти и применяя ее по отношению к членам группы аналогично тому, как это делает лидер формальной организации, за исключением случая, когда властные полномочия предоставляются сверху собственником.

Неформальный лидер должен решать две первостепенные задачи: вести группу к достижению ее целей и поддерживать и укреплять ее существование. Иногда эти задачи выполняются разными людьми, тогда можно считать, что в неформальной организации есть два лидера, один из которых стремится к выполнению поставленных группой целей, а другой обеспечивает социальное взаимодействие между ее членами.

Взаимодействие между формальной организацией и неформальной группой. Одна из распространенных трудностей, мешающая эффективной деятельности как формальных организаций, так и неформальных групп, — это отсутствие конструктивного диалога между ними.

Размер группы. По мере увеличения размера группы общение и социальное взаимодействие между ее членами усложняются, а также становится более трудным достижение согласия по вопросам, связанным с деятельностью группы и выполнением ее задач. Поэтому эффективной является небольшая группа, не превышающая десяти человек.

Состав группы. Он предполагает объединение в группе людей, у которых совпадают точки зрения, подходы, которые они проявляют при решении различных проблем. Важной причиной для вынесения вопроса для группового принятия решения является использование различных позиций для нахождения оптимального решения. Поэтому исследователи психологической совместимости личностей в группах рекомендуют составлять их из лиц с разными чертами характера и темперамента¹. Такой подбор сотрудников прогнозирует большую эффективность группы в отличие от группы, состоящей из единомышленников.

Групповые нормы. Нормы поведения, принятые группой, оказывают сильное влияние на поведение отдельной личности и на то, в каком направлении будет работать группа: на достижение целей организации или на противодействие им. Нормы призваны разъяснить членам группы, какое поведение и какая работа от них ожидаются. Существует несколько видов классификации групповых норм, приведем одну из них:

- 1) гордость за организацию;
- 2) достижение целей;
- 3) прибыльность;
- 4) коллективный труд;
- 5) планирование;
- 6) контроль;
- 7) профессиональная подготовка кадров;
- 8) нововведения;
- 9) отношения с заказчиками;
- 10) защита справедливости.

Сплоченность группы — это мера тяготения членов группы друг к другу и к группе в целом. Высокосплоченная группа — это группа, члены которой испытывают сильную тягу друг к другу и считают себя похожими людьми. Сплоченная группа хорошо работает в процессе коллективного труда, высокий уровень сплоченности может повысить эффективность всей организации, если цели и той и другой согласуются между собой.

Уровень конфликтности группы. Различие во мнениях при принятии решений приводит к более эффективной работе группы. Однако оно может привести и к возникновению конфликта. Хотя активный обмен мнениями полезен, он может также привести к внутригрупповым дискуссиям и другим проявлениям открытого конфликта, последствия которого скорее будут негативными. Причины возникновения конфликтов в малых группах и методы их разрешения в принципе такие же, как и в больших организациях.

Статус членов группы. Статус той или иной личности в организации или группе может определяться рядом факторов, включая такие как вышестоящее положение сотрудника в служебной иерархии, название должности, расположение кабинета в относительной близости от офиса высшего руководства, уровень образования, социальные способности, информированность и накопленный опыт. Эти факторы могут способствовать повышению или понижению статуса работника, а следовательно, и его эффективной деятельности в зависимости от ценностных ориентаций и норм поведения, принятых в группе.

Роли членов группы. Критическим фактором, определяющим эффективность работы группы, является поведение каждого из ее членов. Чтобы группа функционировала эффективно, ее члены должны вести себя таким образом, чтобы способствовать достижению ее целей и социальному взаимодействию. Существуют две основных направленности ролей для создания нормально работающей группы. Целевые роли распределены таким образом, чтобы иметь возможность отбирать групповые задачи и выполнять их. Поддерживающие роли подразумевают поведение, способствующее поддержанию и активизации жизни и деятельности группы. Эти роли проявляются в групповом процессе принятия решений.

Ролевая структура коллектива

Название роли	Содержание роли
Генератор идей	Выдвигает принципиальные идеи, определяет ключевые проблемы, предлагает альтернативы решения, определяет пути и средства реализации идей
Эксперт	Обладает способностями оценить целесообразность той или иной идеи и дать правильный совет по ходу обсуждения
Критик	Подвергает критическому анализу ход и результаты работы группы, дает критическую и часто негативную оценку выдвигаемых идей
Организатор	Организует работу группы, увязывает в процессе "мозгового штурма" работу отдельных членов группы с позиции достижения конечной цели
Лидер	Человек, обладающий в группе высоким личным и профессиональным авторитетом, оказывающий влияние на поведение группы в целом и отдельных ее членов
Делопроизводитель	Выполняет важную рутинную работу по фиксации идей, справок, мнений и составлению итогового отчета группы
Связной	Связывает на неформальной межличностной основе членов группы, иногда конфликтующих между собой, обеспечивает внешние взаимосвязи группы

Ролевая структура коллектива (Р.М. Белбин р.1926)

Председатель.

Человек, руководящий командой и координирующий ее действия. Может не быть одаренным человеком, но обязательно должен быть дисциплинирован, целеустремлен и уравновешен.

Организатор.

Инициативный, мобильный и наиболее влиятельный человек в группе. В отсутствие председателя берет на себя его функции. Страстно стремится к достижению цели, стоящей перед группой, при этом может быть раздражительным и нетерпеливым. Именно организатор побуждает членов группы к действию.

Генератор идей.

Как правило, интроверт по характеру, но в интеллектуальном плане оказывает большое влияние на других. Является источником оригинальных идей и предложений, обладает развитым воображением. Это самый умный член команды. Обычно невнимателен к деталям, обидчив на критику, молчалив, сдержан. Выдаваемые такими людьми идеи надо воспринимать в том виде, в каком они их выдают, не заставляя автора формализовать идею в виде плана или отчета. Для этого лучше использовать других членов команды — исполнителей (трудоголиков).

Контролер-критик.

Умен, но обладает скорее аналитическим, чем творческим складом ума. Скрупулезно анализирует идеи, обладая способностью увидеть слабые места в аргументации. Такие люди, как правило, не очень общительны, держат в секрете имеющуюся у них информацию, предпочитают работать по возможности индивидуально. Незаменимы при проверке качества продукции. Могут быть бестактными с другими членами команды.

Исследователи резерва новых служащих.

Популярные члены команды, общительны, раскованны. Приносят в группу новые контакты, идеи, усовершенствования. Не являются творческими людьми и не управляют другими людьми. Нуждаются в команде, чтобы их вкладом в решение профессиональных задач воспользовались другие члены группы.

Трудоголики.

Это практические организаторы деятельности фирмы. Именно они превращают идеи в выполнимые задания. Сильная сторона их деятельности — составление планов, графиков, диаграмм. Они методичны и эффективны в работе, внушают доверие, не мечтают о стратегических перспективах, занимаясь решением проблем сегодняшнего дня. Не являясь лидерами группы, они представляют собой умелых и исполнительных работников. Координаторы команды. Это люди гипертимного склада характера, занимающиеся сплочением деятельности группы, поддерживающие и выслушивающие других, организующие досуг группы, вносящие разнообразие и оптимизм в ее деятельность. Относятся ко всем с пониманием, создавая атмосферу гармонии и согласия. Это популярные и приятные люди, не стремящиеся к соперничеству. Когда они рядом, их не замечаешь, а когда они отсутствуют, то их не хватает другим членам группы.

Детерминатор-завершитель.

По характеру это педант. Без него команда не смогла бы ничего закончить к назначенному сроку. Он проверяет детали, заботится о соблюдении графика работы, побуждает членов группы безотлагательно сделать ту или иную работу. Его упорная систематическая деятельность очень важна, но непопулярна.

Групповая динамика

На эффективность группы большое влияние оказывает **групповая динамика**. Групповую динамику можно определить как совокупность динамических процессов, которые одновременно проходят в группе в определенную единицу времени. К характеристикам групповой динамики относятся цели и задачи группы, групповые нормы, структура группы, групповые роли, лидерство в группе, групповая сплоченность, групповое напряжение (уровень конфликтности), фазы развития группы.

Цели группы определяются тем, в какую более общую систему работы с людьми вовлечена группа. Во многом цели зависят от личностных особенностей ее лидера. При этом провозглашаемая им цель может расходиться с его истинными намерениями. Это означает некоторый сдвиг для групповой динамики, результат которого не всегда возможно предсказать.

Фазы развития группы. Они подразделяются на фазу формирования, фазу психологической напряженности, фазу нормализации, фазу деятельности. Рассмотрим их подробнее.

1. Фаза формирования

1. Фаза формирования. В процессе формирования группы ее члены постепенно адаптируются друг к другу, осваивая нормы приемлемого поведения в группе. Это стадия перехода индивида от статуса независимой личности к приобретению статуса члена группы. Членам формирующейся группы присущи на данном этапе такие чувства, как волнение, нетерпение, оптимизм, беспокойство как относительно будущей работы, так и социального взаимодействия с другими членами группы. Члены группы пытаются определить, как вести себя в группе, как решать групповые проблемы, какая необходима информация и какими способами ее следует собирать. Члены группы ищут руководителя, ждут объяснений цели и планов работы, желают поскорее приступить к деятельности.

2. Фаза психологической напряженности

2. Фаза психологической напряженности. Наиболее трудная для вновь сформированной команды. Понимая, что задачи, стоящие перед группой, более сложны, чем они предполагали вначале, члены группы становятся вспыльчивыми, обидчивыми или обвиняющими всех и вся в возникших трудностях. На этом этапе для членов группы характерны:

- сопротивление выполнению задачи и новым подходам к ее решению, отличным от тех, к которым привык каждый член группы в предшествующей деятельности;
- резкие колебания членов группы в отношении успешного достижения цели;
- продолжение обсуждения проблем среди членов группы, даже если найден компромисс;
- деление на фракции с выбором союзников и противников;
- постановка недостижимых целей;
- отсутствие единства, повышенная взаимная напряженность в отношениях членов группы.

Однако через некоторое время начинает устанавливаться взаимопонимание между членами группы.

3. Фаза нормализации.

3. Фаза нормализации. На данном этапе члены группы определяют уровень лояльности и распределяют обязанности. Они принимают основные нормы поведения в группе, распределяют групповые роли, признают индивидуальные особенности членов группы. Снижается уровень эмоциональных конфликтов, внутренняя конкуренция между членами группы заменяется сотрудничеством. Члены команды учитывают свои различия, поэтому у них появляются время и энергия для осуществления общего проекта, ради которого создавалась их группа.

4. Фаза деятельности

4. Фаза деятельности. На этом этапе группа начинает эффективно выполнять поставленные задачи. Члены группы, уладив взаимоотношения, приступают к работе, решая проблемы и проводя необходимые изменения.

Группа становится эффективной единицей и начинает производительно работать.

Продолжительность и интенсивность фаз развития группы изменяются в зависимости от многих индивидуальных переменных.

оказывающие влияние на групповой

ПРОЦЕСС

1. **Возраст.** Существуют определенные возрастные группы сотрудников. Как правило, люди распределяются и стараются общаться по интересам, зависящим от возраста, по крайней мере в неформальных группах. Люди различного возраста имеют различные потребности и ценностные ориентации. Потребности высшего порядка — самоуважение, самовыражение, достижение успеха — присущи людям, начиная со среднего возраста (от 36 лет). Чаще всего лидерство в группе завоевывает человек, более старший по возрасту, чем остальные члены группы.
2. **Пол.** Пол также оказывает влияние на поведение человека в группе. Есть мнение, что в смешанных группах женщины ведут себя более подавленно, чем мужчины, чаще соглашаются с мнением большинства. В то же время женщины используют визуальный контакт в качестве средства общения, и очень часто им удается решать сложные задачи на переговорах, особенно если партнером является мужчина. Именно женщин стараются принимать в организации на должности HR и PR-менеджеров, осуществляющих подачу информации, формирование образа организации в массовом сознании, выстраивание отношений с персоналом. Существует расхожий афоризм «Шерше ля фам!» — «Ищите женщину!». Этот афоризм был введен в оборот Александром Дюма-отцом, создателем «Трех мушкетеров», вложившим его в уста своего героя — полицейского комиссара Жакаля из романа «Парижские могики». Этот девиз являлся способом раскрытия преступлений у данного полицейского и очень часто оказывался очень эффективным. Вообще женщины оказывают очень большое воздействие как на ход мировой истории, так и на эффективность отдельных групп, в число членов которых они входят.

оказывающие влияние на групповой процесс

3. **Уровень образования.** Данный фактор также оказывает значительное влияние на межличностное взаимодействие в группах и эффективность их работы. Например, людям с более низким уровнем образования (средним и средним специальным) свойственно более обостренное чувство справедливости, они полагают, что руководитель группы относится к ним менее справедливо, чем они того заслуживают по вкладу в общее дело. Они также стремятся удовлетворить более низкие уровни потребностей, такие как материальные и безопасности, не стремясь при этом к самоактуализации. Чем выше образовательный и интеллектуальный уровни человека, тем более он активен в групповом процессе. Образованные люди уверены в своих словах и не стремятся к поддержке со стороны группы. Эффективность групповой деятельности также во многом зависит от того, каков интеллектуальный уровень лидера и остальных членов группы. Чем этот разрыв больше, тем выше эффективность групповой деятельности.

4. **Индивидуально-психологические** особенности. На уровень группового взаимодействия и эффективность деятельности группы влияют такие индивидуальные особенности человека, как тип темперамента, акцентуация характера, уровень социализации в обществе. На восприятие людей в группе влияет и уровень самосознания. Чем он выше, тем больше раскрывается человек и тем более полным становится его представление о самом себе.

5. **Социальный статус.** Этим термином обозначается положение индивида в социальной системе, характеризующее совокупность его прав и обязанностей. Различают личный и социальный статус человека. Личный статус — это положение, которое человек занимает в малой или первичной группе, где он оценивается по индивидуальным качествам (например, человек, обладающий лидерскими качествами). Социальный статус — положение, которое человек автоматически занимает как представитель большой социальной группы в данной социальной системе.

Тест Р.М. Белбина "Командные роли".

Классификация ролей в группе

На основании исследований Рэймонд Мередит Белбин выделил 8 типов ролей, которые исполняет человек в зависимости от личных особенностей и качеств:

Председатель, Формирователь, Мыслитель, Исполнитель, Разведчик, Оценщик, Коллективист, Доводчик.

Следующий тест - «Командные роли» Р. М. Белбина позволит определить естественные для вас роли в коллективе, а также те роли, от выполнения которых вы предпочли бы отказаться.

Инструкция.

В каждом из семи блоков данного опросника распределите 10 баллов между возможными ответами согласно тому, как вы полагаете они лучше всего подходят вашему собственному поведению. Если вы согласны с каким-либо утверждением на все 100%, вы можете отдать ему все 10 баллов. При этом одному предложению можно присвоить минимум 2 балла. Проверьте, чтобы сумма всех баллов по каждому блоку не превышала 10.

Вопросы к тесту Белбина.

Блок 1. Какой вклад я могу внести в работу команды:

10. Я думаю, что способен быстро замечать новые возможности и извлекать из них выгоды.
11. Я могу успешно работать с самыми разными людьми.
12. Генерация идей — моё врожденное достоинство.
13. Моим достоинством является умение находить людей, способных принести пользу команде.
14. Моя способность доводить всё до конца во многом обеспечила мою профессиональную эффективность.
15. Я готов перенести временную непопулярность, если вижу, что мои действия принесут в конечном счете полезные результаты.
16. Я быстро выясняю, что сработает в данной ситуации, если в подобную ситуацию я уже попадал.
17. Личные заблуждения и предубеждения не мешают мне находить и доказывать преимущества альтернативных действий.

Блок 2. Мои недостатки, которые могут проявиться в командной работе:

20. Я чувствую себя неуверенно на совещании, если отсутствуют четкая повестка дня и контроль за её соблюдением.

21. Я склонен быть слишком великодушным к людям, имеющим правильную точку зрения, но не высказывающим её открыто.

22. Я склонен слишком много говорить, когда в группе обсуждаются новые идеи.

23. Вследствие моей осмотрительности я не склонен быстро и с энтузиазмом присоединяться к мнению коллег.

24. Я иногда выгляжу авторитарным и нетерпимым, когда чувствую необходимость достичь чего-то.

25. Мне трудно повести людей за собой, поскольку я слишком подвержен влиянию атмосферы, царящей в группе.

26. Я слишком захвачен идеями, которые мне приходят в голову, и поэтому плохо слежу за тем, что происходит вокруг.

27. Мои коллеги находят, что я слишком много внимания уделяю деталям и чрезмерно беспокоюсь о том, что дела идут неправильно.

Блок 3. Участие в совместном проекте:

30. Я умею влиять на людей, не оказывая на них давления.

31. Врожденная осмотрительность предохраняет меня от ошибок, возникающих из-за невнимательности.

32. Я готов оказать давление, чтобы совещание не превращалось в пустую трату времени и не терялась из виду основная цель обсуждения.

33. Можно рассчитывать на поступление от меня оригинальных предложений.

34. Я всегда готов поддержать любое предложение, если оно служит общим интересам.

35. Я энергично ищу среди новых идей и разработок свежайшие.

36. Я надеюсь, что моя способность выносить беспристрастные суждения признаётся всеми, кто меня знает.

37. На меня можно возложить обязанности следить за тем, чтобы наиболее существенная работа была организована должным образом.

Блок 4. Особенности моего стиля работы в команде:

40. Я постоянно стараюсь лучше узнать своих коллег.
41. Я неохотно возражаю своим коллегам и не люблю сам быть в меньшинстве.
42. Я обычно нахожу вескую аргументацию против плохих предложений.
43. Я полагаю, что обладаю талантом быстро организовать исполнение одобренных планов.
44. Я обладаю способностью избегать очевидных решений и умею находить неожиданные.
45. Я стремлюсь добиться совершенства при исполнении любой роли в командной работе.
46. Я умею устанавливать контакты с внешним окружением команды.
47. Я способен воспринимать любые высказываемые мнения, но без колебаний подчиняюсь мнению большинства после принятия решения.

Блок 5. Я получаю удовлетворение от работы, потому что:

50. Мне доставляет удовольствие анализ ситуаций и взвешивание всех шансов.

51. Мне нравится находить практические решения проблем.

52. Мне нравится сознавать, что я создаю хорошие рабочие взаимоотношения.

53. Я способен оказывать сильное влияние на принятие решений.

54. Я получаю возможность встретиться с людьми, способными предложить что-то новое для меня.

55. Я способен добиться согласия людей на реализацию необходимого курса действий.

56. Я чувствую себя в своей стихии, когда могу уделить задаче все мое внимание.

57. Мне нравится находить задачи, требующие напряжения воображения.

Блок 6. Если мне неожиданно предложат решить трудную задачу за ограниченное время с незнакомыми людьми, то:

60. Я бы почувствовал необходимость сначала в одиночестве обдумать пути выхода из тупика, прежде чем начать действовать.

61. Я был бы готов работать с человеком, указавшим наиболее позитивный подход, каковы бы ни были связанные с этим трудности.

62. Я бы попытался найти способ разбиения задачи на части в соответствии с тем, что лучше всего умеют делать отдельные члены команды.

63. Присущая мне обязательность помогла бы нам не отстать от графика.

64. Я надеюсь, мне бы удалось сохранить хладнокровие и способность логически мыслить.

65. Я бы упорно добивался достижения цели, несмотря ни на какие помехи.

66. Я был бы готов действовать силой положительного примера при появлении признаков отсутствия прогресса в командной работе.

67. Я бы организовал дискуссию, чтобы стимулировать выдвижение новых идей и придать начальный импульс командной работе.

Блок 7. Проблемы, с которыми я сталкиваюсь, работая в команде:

70. Я склонен проявлять нетерпимость по отношению к людям, мешающим, по моему мнению, прогрессу в делах группы.

71. Окружающие иногда критикуют меня за чрезмерный рационализм и неспособность к интуитивным решениям.

72. Мое стремление обеспечить условия, чтобы работа выполнялась правильно, может приводить к снижению темпов.

73. Я слишком быстро утрачиваю энтузиазм и стараюсь почерпнуть его у наиболее активных членов группы.

74. Я тяжел на подъем, если не имею ясных целей.

75. Мне иногда бывает очень трудно разобраться во встретившихся мне сложностях.

76. Я стесняюсь обратиться за помощью к другим, когда не могу что-либо сделать сам.

77. Я испытываю затруднения при обосновании своей точки зрения, когда сталкиваюсь с серьезными возражениями.

Наивысший балл по командной роли показывает, насколько хорошо Вы можете исполнять эту роль в управленческой команде. Следующий результат после наивысшего может обозначать поддерживающую роль, на которую Вы можете переключиться, если Ваша основная командная роль занята в группе.



Расшифровка (ответы) к методике Мередита Бедлина

Тип	Характеристики личности	Вклад в работу команды	Допустимые слабости
Председатель / Координатор:	Зрелый. Уверенный в себе, доверяющий.	Разъясняет цели и расставляет приоритеты. Мотивирует коллег, повышает в должности.	Не очень интеллигентен, личность не высоко творческая.
Навигатор / Формирователь:	Очень сильная личность. Общителен, динамичен.	Способен работать в режиме высокого напряжения, преодолевать препятствия для достижения цели.	Легко поддается на провокацию.
Генератор идей / Мыслитель:	Умный. С хорошим воображением. Неординарный.	Предлагает оригинальные идеи. Решает сложные вопросы.	Слабо контактирует и плохо управляет обыкновенными членами команды.
Наблюдатель / Оценщик:	Трезво оценивает обстановку. Интеллигентен. Скуп на эмоции. Объективен.	Рассматривает все варианты. Анализирует. Старается предвидеть результат.	Недостает способности вдохновить остальной коллектив.
Работник / Исполнитель:	Консервативен. Дисциплинирован. Надежен.	Организует. Претворяет в жизнь идеи и планы.	Негибок. Медленно реагирует на новые возможности.
Снабженец / Разведчик:	Экстраверт. Энтузиаст. Любопытен. Общителен.	Изучает новые возможности. Развивает контакты. Переговорщик.	Теряет интерес по мере угасания первоначального энтузиазма.
Коллективист / Миротворец:	Ориентирован на общество. Мягко, уживчив, восприимчив.	Слушает. Строит, улаживает разногласия. Работает с трудными людьми.	Теряется в острых ситуациях.
Человек, расставляющий точки над " i "/ Доводчик:	Сознательный. Беспокойный.	Ищет ошибки, недоработки. Концентрируется и ориентирует других на установленные сроки.	Имеет тенденцию напрасно беспокоиться. Не любит делегировать полномочия.

Контрольные задания к семинару

Составьте схематическое изображение коллектива, в котором вы учитесь, с указанием его структуры.

Темы докладов и рефератов

1. Теория коллектива в исследованиях отечественных ученых.
2. Теория малых групп Г. М. Андреевой.

Рекомендуемая литература

1. Андреева Г.М. Психология социального познания. М. : Аспект-Пресс, 2000.
2. Галкина Т.П. Социология управления: от группы к команде. М. : Финансы и статистика, 2004.
3. Зборовский Т.Е. Общая социология. М.: Гардарики, 2004.
4. Маршак А.Л. Общая социология. Ростов-на-Дону.: Феникс, 2004.
5. ТощенкоЖ. Т. Социология. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005.
6. Фролов С.С. Социология. М.: Гардарики, 2002.
7. Шапиро С.А. Мотивация и стимулирование персонала. М. : ГроссМедиа, 2005.
8. Шапиро С.А. Организационные коммуникации в целях эффективной работы компании. М.: ГроссМедиа ; Росбух, 2007.