

Тема 13. Малая группа и коллектив.

Вопросы

1. Понятия социальной группы. Структура социальных групп.
2. Феноменология малой группы.
3. Социально-психологическая структура коллектива.

«Счастье личности вне общества невозможно, как невозможна жизнь растения, выдернутого из земли и брошенного на бесплодный песок».

А. Н. Толстой

Социальные группы -это устойчивые общности с определенным количеством людей, включенных в типичные для них виды деятельности и связанных между собой системой налаженных отношений, регулируемых общими интересами, ценностями и нормами.

СОЦИАЛЬНЫЕ ГРУППЫ

По размеру:

Большие

Средние

Малые

*Микро-
группы*

По организованности:

Организованные

Неорганизованные

По общественному статусу:

*Формальные
(официальные)*

*Неформальные
(неофициальные)*

По уровню развития:

Слаборазвитые

Высокоразвитые

По значимости:

Первичные

Вторичные

По размеру:

- **Большая группа** – это социальная общность, выделяемая по этническим, социальным, профессиональным, религиозным, государственным и иным массовым признакам (этнос, нация, конфессия, класс, профессия и т. д.), через большие группы осуществляется идеологическое воздействие общества на психологию составляющих его людей. Включает сотни и даже миллионы людей.
- Предприятия, местные организации, территориальные общности (жители одного района, города) можно назвать **средними социальными группами**.
- **Малая группа** – это относительно небольшое объединение людей, занятых общим делом и состоящих в этой связи один с другим у прямых взаимоотношениях. Они составляют основную ячейку общества. Включает от 7 до 100 человек.
- **Микрогруппы**- это группы, возникающие внутри малых групп и отличающиеся особой близостью отношений между их членами. Включают от 2 до 7 человек.
- Человек может одновременно входить в состав нескольких групп. Особое место в жизни людей занимают малые группы. Примером малых групп, наиболее значимых для человека, есть семья, студенческая группа, трудовой коллектив, объединение близких друзей, приятелей и т.д.

По организованности группы подразделяются :

- ***Организованные группы*** - это группы, имеющие четкую организационную структуру и существующие устойчиво длительное время.
- В отличие от них ***неорганизованные группы*** такой структуры и налаженных отношений не имеют и являются или только что созданными, существующими непродолжительное время.

По общественному статусу различают:

- *формальные (официальные) и неформальные (неофициальные) группы.*

Формальные отличаются тем, что создаются извне на основе задач, стоящих перед организацией, в которую данная группа включена: например, учебная группа студентов, школьный класс и т.д.

Неформальные группы формируются на основе личностных симпатий и интересов участников. Это могут быть кружки, клубы по интересам, товарищества.

По уровню развития в психологии выделяют группы **слаборазвитые (ассоциации, случайные) и высокоразвитые (корпорации) и коллективы.**

- Например, *слаборазвитая (случайная)* группа – люди ждущие автобус на остановке они не предъявляют претензий к человеку, который решил не ждать автобус и уехал на такси или ушел пешком. Никто не скажет ему, что он предал остальных, бросил их и т.п. В *ассоциации* есть правила членства, которые надо соблюдать, чтобы присоединится к группе. К примеру, надо разделять интересы, ценности и нормы данной ассоциации. Однако *ассоциация* является открытой группой и оставляет за её членами право на выход из группы, равно как и не ограничивает возможности внутригруппового общения.
- *Корпорация* – это закрытая строго структурированная, т.е. иерархически выстроенная группа. Это означает, что в неё трудно попасть. Еще труднее из неё выйти, а взаимоотношения внутри корпорации строго регламентированы внутригрупповыми нормами.

Высший уровень развития группы считается *коллектив.*

- *коллектив* — это такой уровень развития группы, который объединяет в себя качества референтной и неформальной группы, однако по своим целям и задачам может превосходить масштабы целей и задач иных официальных образований.
- В жизни, однако, такой уровень развития группы который можно назвать коллективом, встречается чрезвычайно редко

По значимости выделяют *референтные и нереферентные группы*.

- *Референтные (эталонные) группы*- это группы, на которые люди ориентируются в своих интересах, симпатиях и антипатиях. Ценность которой разделяется участниками настолько, что они стараются равняться на эту группу.
- *Нереферентные группы (группы членства)* — это группы, в которых люди реально состоят и трудятся, но ценности в качестве образца для подражания не имеют.

По непосредственности взаимоотношений подразделяют на реальные, условные, первичные и вторичные

- **Реальные группы**- это группы, в которых люди постоянно находятся в повседневной жизни и деятельности со всеми признаками и свойствами группы. Они подразделяются на *естественные и лабораторные*.
- *Естественные* группы создаются стихийно, исходя из потребностей людей. *Лабораторные* создаются при проведении исследований, например, для изучения психологической совместимости людей.
- **Условные (номинальные)** группы – это реально не существующие группы людей, создающиеся искусственно в рекламных или исследовательских целях на бумаге, например: лучшие футболисты XXI века; самые красивые актрисы кино всех времен и народов и т. д..
- **Первичные группы** - группы, в которых осуществляются постоянные личные непосредственные контакты между всеми людьми.
- **Вторичные группы**- это группы, состоящие из ряда первичных. В последних обычно нет постоянных личных контактов между всеми людьми.

Вопрос 2. Феноменология малой группы.

Под **феноменологией** понимается представление и описание основных явлений, характерных для некоторого объекта, в данном случае – для малых групп.

Для характеристики места каждого человека в структуре внутригрупповых взаимоотношений психологи пользуются понятиями *«позиция»*, *«статус»*, *«роль»*.

Позиция – это понятие, обозначающее официальное положение человека в той или иной подсистеме отношений.

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

Роль – это нормативно заданный и коллективно одобряемый образец поведения, ожидаемого от человека, занимающего в группе определенную позицию. Роль может определяться официальной должностью, может избираться самим членом группы (скажем, роль лидера, шута).

Стиль руководства – это совокупность средств психологического воздействия, которыми пользуется руководитель (лидер) для оказания влияния на других членов группы, среди которых он имеет высокий статус.

Стиль руководства	Формальная сторона	Содержательная сторона
Авторитарный	Деловые краткие распоряжения. Единоначалие в принятии решений, систематический контроль за действиями ведомых. Позиция лидера – над группой.	Руководитель не позволяет подчиненным вмешиваться в руководство, оспаривать принимаемые им решения. Слово руководителя – решающее
Демократический	Руководитель всегда обращается к мнению подчиненных, советуется с ними при принятии решений. Уделяется большое внимание не только деловым но и личным взаимоотношениям. Позиция лидера – внутри группы.	Демократический руководитель особенно ценит таких подчиненных, кто самостоятелен и инициативен, творчески подходит к работе. За результаты труда отвечают не только руководитель но и подчиненные (в меньшей мере).
Либеральный	Руководитель фактически уходит от своих обязанностей по руководству группой. Внутригрупповая жизнь решается коллективным мнением и выполняется всеми членами группы. Позиция лидера – как наблюдателя со «стороны» за группой.	Дела в группе идут путем самоуправления (самоорганизации). Лидер фактически не дает никаких указаний, а действует как и рядовые члены группы. Предлагается группой новый руководитель (лидер).

Вопрос 3. Социально-психологическая структура коллектива

Коллектив – это организованная группа людей, являющаяся частью общества, объединенная общими целями, совместной социально-полезной деятельностью.

Главными признаками коллектива являются:

- единство целей и воли коллектива;
- социально-нравственная общность;
- сотрудничество и взаимопомощь;
- руководство и управление коллективом;
- демократизм и гуманизм в отношениях людей;
- дисциплина, в основе которой лежит сознание общественного долга и чувство ответственности перед коллективом

Социально-психологическая структура коллектива — это система взаимосвязанных элементов, объединенных в необходимое и достаточное число устойчивых подструктур (социально-психологических групп).

- межличностные взаимоотношения;
- коллективное мнение (коллективные взгляды, установки, суждения);
- коллективное настроение;
- традиции (коллективные привычки, обычаи);
- другие социально-психологические явления.
 - — соревнование (соперничество);
 - — самоутверждение;
 - — психологическая совместимость;
 - — психол. подражание;
 - — психол. заразительность;
 - — внушение;
 - — конформизм (внешнее согласие с группой, при внутреннем расхождении)

Определения основных структ. элементов коллектива

- *Межличностные взаимоотношения* – это различные формы и виды взаимосвязи и общения личностей в коллективе в процессе их совместной жизни и деятельности.

По содержанию *взаимоотношения могут быть:*

- положительными или отрицательными;
- доброжелательными или конфликтными;
- официальными или неофициальными.

- ***Коллективное мнение*** – это совокупное оценочное суждение, выражающее отношение коллектива к различным событиям и явлениям в жизни общества, поведению, поступкам, деятельности каждого человека в нем. Это специфическая форма выражения коллективного сознания, мировоззрения, интеллекта большинства членов коллектива.

Воспитательные функции коллективного мнения:

- осуществляет контроль за соблюдением моральных норм поведения и взаимоотношений, принятых в коллективе;
 - определяет систему требований к личности;
 - дает оперативную и гласную оценку поступков и поведения, что вызывает сознательную самооценку личности и стремление к самосовершенствованию.
- ***Коллективное настроение*** – это совместные переживания тех или иных событий, фактов, а также сходные эмоциональные состояния, овладевающие на какое-то время всем коллективом (или его частью) и влияющие на его жизнь и деятельность.

Пути управления коллективным настроением:

- личный пример руководителя (бодрость и активность руководителя, оптимизм и т.д.);
- укрепление дружбы, взаимопомощи, взаимоуважения в коллективе;
- постоянная забота о подчиненных, удовлетворение их запросов;
- устранение причин, вызывающих конфликты в коллективе.

Традиции и выводы

Традиции – это нормы и правила жизни, поведения членов коллектива, их отношение к профессиональной деятельности, выступающие в виде социально-психологических регуляторов и передающихся от поколения к поколению.

- Таким образом, рассмотренные социально-психологические особенности развития и функционирования групп, свидетельствуют об их сложном динамическом проявлении. Очень важно, чтобы эти особенности правильно учитывались и развивались под руководством руководителя. Именно от этого зависит формирования личности в коллективе и успешное решение поставленных задач стоящих перед трудовым коллективом.