Содержание

Введение 2

Понятие групповой динамики 3

Механизмы групповой динамики 6

Изучение неформальных групп и ее использование в сфере управления 8

Тестирование по методике «Определение степени преданности сотрудника организации» 10

Заключение 13

Список использованной литературы 14

Введение

Социальная психология, с отечественной точки зрения, это отрасль психологической науки, изучающая закономерности поведения и деятельности людей, обусловленные их включением в социальные группы, а также психологические характеристики этих групп. Объектам исследования этой науки является группа. Социальные группы представляют собой общность людей, имеющих «мы - чувство».

Исследование групп имеет в качестве своей предпосылки характеристику некоторой «статики» группы: определение ее границ, состава, композиции. Главной задачей социально-психологического анализа является изучение тех процессов, которые происходят в жизни группы. Рассмотрение их важно с двух точек зрения: во-первых, необходимо выяснить, как общие закономерности общения и взаимодействия реализуются именно в малой группе, с другой стороны, необходимо показать, как развивается группа, какие этапы она проходить в своем развитии, как модифицируется на каждом из этапов.

Одна из самых актуальных в психологии управления тем это тема групповой динамики, поскольку всякая организация неизбежно имеет в своем составе самые различные группы. Любая организация – это целенаправленно созданные структуры, находящиеся под контролем ее руководителя. Каждая организация, в которой происходит непосредственное взаимодействие работников, может рассматриваться как малая социальная группа.

В данной работе будут рассмотрены понятия малых неформальных групп, групповой динамики и возможные способы изучения групповой динамики в организации.

Понятие групповой динамики

В структуре проблем социальной психологии проблемы группы занимают особое место.

Группа – реально существующее образование, в котором люди собраны вместе, объединены каким-то общим признаком, разновидностью совместной деятельности или помещены в какие-то идентичные условия, обстоятельства, определенным образом осознают свою принадлежность к этому образованию.[[1]](#footnote-1)

Феномен групповой динамики в социально-психологической литературе определяется неоднозначно.

Групповая динамика – это процесс взаимодействия членов группы на основе взаимозависимости и взаимовлияния в целях удовлетворения как личных, так и групповых интересов и потребностей.[[2]](#footnote-2)

Групповая динамика – процесс, посредством которого взаимодействие между конкретными индивидами уменьшает напряжение между ними или приводит их к взаимному удовлетворению. Процесс групповой динамики объясняет:

принадлежность индивида к группе, привлекательность группы и членство в группе;

образование стихийных или неформальных групп;

появление ролей «любимчиков» в группе.

В современной социальной психологии понятие «групповая динамика» относится к развитию человеческих отношений в группе, изменениям, которые наступают в результате действующих в группе сил. Понимание групповой динамики предполагает изучение этих сил, т.е. того, как они возникают, под влиянием чего они модифицируются, каковы последствия их действия.

Впервые термин «групповая динамика» был использован К.Левином. По его мнению «групповая динамика» - это дисциплина, исследующая положительные и отрицательные силы, которые действуют в группе.

Потребность в исследованиях групповой динамики было осознана в 30-е годы в различных сферах жизни.

Это было связано с тем, что широкая практика формирования различных групп в психиатрии, педагогике, бизнесе, госаппарате и т.д. поставила вопрос, как ими управлять и как реагировать на происходящие в группах процессы.

Если рассматривать группу как нечто целое, то некоторые закономерности групповой динамики можно объяснить действием двух основных законов:

Целое доминирует над его частями. Группа – это не просто сумма индивидов: она модифицирует поведение своих членов. Извне легче повлиять на поведение всей группы, чем на поведение отдельного ее члена. Каждый член признает, что он зависит от всех членов.

Отдельные элементы объединяются в целое. Не сходство, а взаимосвязь членов является основой для формирования группы. Человек склонен становиться членом группы, с которой он себя отождествляет, а вовсе не той, от которой он больше всего зависит. Человек остается среди тех, к кому он чувствует себя принадлежащим, даже если их поведение кажется несправедливым, а давление недружелюбным.

В современном понимании групповая динамика – это развитие или движение группы во времени, обусловленное взаимодействием и взаимоотношениями членов группы между собой, а также внешним воздействием на группу.[[3]](#footnote-3)

Понятие групповой динамики включает в себя пять основных элементов и несколько дополнительных. Основными являются:

Цели группы. Этот элемент определяется тем, в какую более общую систему практической работы с людьми включена группа, и в значительной степени – личностными качествами ее лидера. Цели группы могут не совпадать с целями отдельных участников. Это порождает групповую динамику, результаты которой не всегда предсказуемые.

Нормы группы, которые возникают в результате преследования общей цели, стремления к сохранению стабильности группы. Нормы, выработанные группой, защищаются ее членами. Группа осуществляет давление на своих членов, заставляя их подчиняться эти нормам.

Структура группы и проблемы лидерства. Лидер ведет группу, организует, планирует и управляет деятельностью группы, проявляя при этом более высокий, чем остальные члены группы, уровень активности. Лидер – это социальная роль определенной личности в группе. Выявить структуру группы можно с помощью социометрии. Полученные результаты используются для управления процессами групповой динамики.

Сплоченность группы – это взаимное тяготение членов группы. Необходимо обеспечивать динамическое равновесие между сплоченностью и напряженностью.

Фазы развития группы. Обычно выделяют несколько фаз: диффузная группа; группа-ассоциация; группа-кооперация; группа-коллектив; корпорация.

Дополнительные элементы: создание подгруппы, отношения личности с группой.

Механизмы групповой динамики

Существует несколько подходов к описанию психологических особенностей взаимодействия субъектов группы. Рассмотрим основные из механизмов.

С точки зрения первого подхода основные этапы развития группы составляют:

Первая стадия – «притирка». Члены группы присматриваются друг к другу. Определяется степень личной заинтересованности в том, чтобы работать в этой группе.

Вторая стадия – «ближний бой». Оценивается вклад лидера. На этом этапе личные взаимоотношения приобретают все большее значение.

Третья стадия – «экспериментирование». Все более актуальной становиться проблема эффективного использования способностей и ресурсов группы.

Четвертая – «эффективность». Группа приобретает опыт успешного решения проблем и использования ресурсов.

Пятая стадия развития «зрелость».

Психолог И.П.Волков предложил модель эмоциональной динамики группообразования как последовательность фаз развития межличностного контакта:

Фаза первичного восприятия – формирование первого впечатления о членах группы.

Фаза сближения – формирование оценки и самооценки, развития рефлексивных отношений, формирование установки на совместное действия.

Фаза «сцепления» - укрепления чувства общности, чувства «Мы», формирование психологически комфортных норм общения и включение механизмов взаимовлияния.

Есть и другая модель поведения групп. Стадии развития группы заключаются в следующем:

формирование новой группы – индивиды ищут свои роли;

приобретение навыков – выявление форм деятельности;

упрочение групповой работы – участники начинают действовать как группа;

разделение на клики – критиканы находят друг друга;

внутренняя гармония;

дробление – критическая стадия, на которой рушится претворение равновесия;

идеальная группа – гибкая и эффективная группа, работа которой основывается не только на общих делах, но и на общих чувствах.

Современные исследователи проблем групповой динамики выделяют другие механизмы:

Разрешение внутригрупповых противоречий. Выражением внутригрупповых противоречий оказывается конфликт. В результате разрешение конфликтов в группе могут произойти такие изменения как: изменение цели, плана действий, структуры, образование новых подгрупп и т.д.

«Индиосинкразетический кредит». Это понятие означает отклонение от групповых норм, т.е. этот механизм групповой динамики дает разрешение на девиантное поведение своему лидеру или отдельным членам во имя достижения поставленных целей.

Психологический обмен. Обоюдное удовлетворение участниками взаимодействия определенных своих социальных потребностей путем взаимного предоставления соответствующих ценностей.[[4]](#footnote-4)

Изучение неформальных групп и ее использование в сфере управления

Неформальные группы являются одним из видов малых групп. Малой группой называется – немногочисленная по составу группа, члены которой объединены общей социальной деятельностью и находятся в непосредственном личном общении, что является основой для возникновения эмоциональных отношений, групповых норм и процессов.

Малая неформальная группа – совокупность людей, которые определенным образом взаимодействуют друг с другом, ощущают свою принадлежность к группе и воспринимаются другими как члены данной группы.

Неформальные группы формируются сами по себе и среди членов группы появляется лидер. Такие группы, существуют в рамках любой организации, и могут действовать в направлении интересов и целей организации, против ее интересов и целей и безразлично по отношению к ним.

Реально управлять неформальной группой можно при условии, что субъект управления располагает точной информацией о наличии такой группы и ее структуры. Получить такую информацию позволяет проведение групповой социометрии, суть которой на операциональном уровне анализа определяется понятие «выбор». Исходя из особенностей группы, формулируют вопросы побуждающие членов группы выбирать членов группы в качестве партнеров как для эмоционально-чувственного общения, так и для делового взаимодействия. В этом случае характеристикой группы является структура, которая фиксирована и является результатом отношений. Этапами социометрии являются:

Выделение критериев формирования отношений в данной группе (формальные и неформальные).

Подготовка вопросов по каждому критерию.

Проведение опроса в группе.

Построение социоматрицы:

Таблица 1

Социоматрица

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п\п | Ф.И.О. | Формальные критерии | | | Неформальные критерии | | |
| кого | кто | степень интереса | кого | кто | степень интереса |
|  |  |  |  |  |  |  |  |

Строиться социограмма, где выделяются следующие статусные роли: лидеры, эксперты, члены группы и изгои.

Далее проводиться анализ результатов. На основе социограммы выявляется структура: кто какую роль занимает и насколько это формально. Также рассчитывается индекс сплоченности группы (И=n/N, где n – количество взаимных выборов, а N – количество выборов вообще).

Социометрию можно проводить с учетом мотивов выборов, что существенно обогатит анализ групповой дифференциации.

В каждой социальной организации есть: 1) единая цель, 2) система власти или управления, 3) распределение функций. Достижение основных целей требует сотрудничества многих людей, каждый из которых выполняет строго предписанные функции.

Социально-психологической диагностике подлежит множество вопросов, связанных с функционированием социальных организаций. Конкретно организационная диагностика включает в себя:

оценка состояния и развития потенциала социальной организации в целом;

оценка отдельных сотрудников и профессиональных групп.

Проведение тестовой методики «Диагностики ценностно-ориентационного единства организации»

Изучение единства организации можно провести по средствам диагностики организационной культуры, которая включает в себя изучение социально-психологического климата социальной организации, системы ценностей. Методика по изучению социально-психологического климата позволяет выявить эмоциональный, поведенческий и когнитивный компонент отношений в организации. В качестве существенного признака эмоционального компонента рассматривается критерий привлекательности – на уровне удовлетворенности «нравится – не нравиться», «приятный – неприятный» и т.д.[[5]](#footnote-5)

Тестирование по методике «Определение степени преданности сотрудника организации»

Необходимо выбрать один из семи вариантов ответов по 7-балльной шкале.

1 - Абсолютно не согласен.

2 - Умеренно не согласен.

3 - Слегка не согласен.

4 - Затрудняюсь ответить.

5 - Согласен до некоторой степени.

6 - Согласен в целом.

7 - Полностью согласен.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Вопросы анкеты | 1 2 3 4 5 6 7 |
| 1 | Я готов приложить усилия, даже превышающие общепринятые ожидания, чтобы моя компания преуспевала. | 1 2 3 4 5 6 7 |
| 2 | Я всегда говорю своим друзьям, что работаю в великолепной компании. | 1 2 3 4 5 6 7 |
| 3 | Я не испытываю никакой лояльности по отношению к этой компании. | 1 2 3 4 5 6 7 |
| 4 | Я соглашусь практически с любым назначением лишь бы остаться работать в этой компании. | 1 2 3 4 5 6 7 |
| 5 | Я считаю, что мои личные ценности и ценности, принятые в моей компании, очень близки. | 1 2 3 4 5 6 7 |
| 6 | Я с гордостью заявляю другим, что являюсь частью этой организации. | 1 2 3 4 5 6 7 |
| 7 | С таким же успехом я работал бы в любой другой компании, если бы можно было выполнять аналогичную работу. | 1 2 3 4 5 6 7 |
| 8 | Моя организация действительно вдохновляет меня работать как можно лучше. | 1 2 3 4 5 6 7 |
| 9 | Требуются очень незначительные изменения в моих личных обстоятельствах, чтобы я оставил работу в этой организации. | 1 2 3 4 5 6 7 |
| 10 | Я очень рад, что выбрал именно эту организацию, когда искал работу и рассматривал другие предложения. | 1 2 3 4 5 6 7 |
| 11 | Не имеет смысла надолго задерживаться в этой компании. | 1 2 3 4 5 6 7 |
| 12 | Во многих случаях я не согласен с основными направлениями политики организации по отношению к своим рабочим. | 1 2 3 4 5 6 7 |
| 13 | Мне действительно небезразлична судьба компании. | 1 2 3 4 5 6 7 |
| 14 | Для меня это самая лучшая из организаций, где я мог бы работать. | 1 2 3 4 5 6 7 |
| 15 | Решение начать работать в этой организации было, безусловно, ошибкой с моей стороны. | 1 2 3 4 5 6 7 |

Обработка результатов заключается в суммировании полученных чисел.

Также оценку ценностного единства организации можно сделать используя перечень ценностей по Куину, исходя из анализа организационной культуры.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Ценность | Трактовка ценности, характерная для культуры | | | |
| Бюрократическая, иерархическая культура | Рыночная культура | Клановая культура | Адхократическая культура |
| Базовые ценности | Правила, инструкции, авторитет, должности, иерархия, воля начальства, сильное авторитарное руководство | Максимизация проблем, ориентация на рынок, индивидуализм, стремление к успеху, лидерству, концентрация на результатах | Демократия, сотрудничество, доверие, честность, великолепное место работы. Дружба, работа в команде, уважение и доверие, делегирование полномочий | Свободный творческий полет самоутверждающейся личности направленный на успешное осуществление проектов, инновации |
| Трудовая деятельность | Жизнь ради работы. | Инициатива и поиск новых подходов - залог успеха. | Демократизм и взаимодействие. Завтра - сплоченнее, чем сегодня | Постепенное совершенствование, движение только вперед. |
| Творчество | Инициатива наказуема | Свободная инициатива - основа успеха предпринимателя | Ум - хорошо, а мозговая атака лучше. Творчество - результат коллективного мышления | Творчество - основной смысл жизни, образ жизни и основная ценность существования |
| Авторитет, власть | Мы ценим авторитет и силу власти. Хороший руководитель сам принимает решения | Доверяй и проверяй Неформальный друг лучше формальных двух | Производственные и личные проблемы - забота руководства. Руководитель - отец родной | Авторитет определяется исключительностью способностей личности (власть гениев). Мы ценим  харизму |
| Коллективизм | Ставим интересы коллектива выше личных интересов | Инициатива и ответственность каждого - залог успеха коллектива | Мнение каждого очень ценно для общего взаимодействия Дружба и взаимовыручка объединяют нас | Работа в творческом коллективе вдохновляет на новые идеи |
| Мотивация | Каждое достижение должно материально вознаграждаться, каждому усилию свой стимул. Хорошо поработал - хорошо заработал | Нас вдохновляет вызов. Чем трудней, тем интересней. Наши возможности - для роста прибыли. возможности формирования для личного роста | К сотрудникам относятся как к партнерам. Мы ценим работу в команде Мы одна дружная семья | Предпочитаем индивидуальное вознаграждение. Интересен тот проект, в котором много творчества, есть возможность реализовать способности |

Предложенные методики помогут при анализе единства и споченности организации.

Заключение

В ходе данной работы были рассмотрены такие аспекты социальной психологии как:

понятие группы, малой группы, малой неформальной группы;

понятие групповой динамики и ее элементы;

механизмы развития групповой динамики;

возможные способы изучения групповой динамики в организации.

На основе изученного материала можно сделать следующие выводы:

Предметом изучения социальной психологии является группа.

Индивид не может существовать, не может выражать свою сущность вне общения с другими людьми, вне взаимодействия с группой.

Малая группа– немногочисленная по составу группа, члены которой объединены общей социальной деятельностью и находятся в непосредственном личном общении, что является основой для возникновения эмоциональных отношений, групповых норм и процессов.

В группе постоянно происходят какие-то процессы, которые обычно называют групповой динамикой. Групповая динамика – это процесс взаимодействия членов группы на основе взаимозависимости и взаимовлияния в целях удовлетворения как личных, так и групповых интересов и потребностей.

В современной литературе представлены разнообразие механизмов развития групповой динамики. А также множество методик изучения групповой динамики в организациях. Одной из наиболее распространенных является социометрия, которая позволяет выявить социальные роли в группе.

Список использованной литературы

1. Андреева Г.М. Социальная психология – М., 2003;
2. Битянова М.Р. Социальная психология: наука, практика и образ мыслей – М., 2008;
3. Майерс Д. Социальная психология – СПб., 2004;
4. Руденский Е.В. Социальная психология –Новосибирск – 2004;
5. Рудестам К. Групповая психотерапия – М., 2000;
6. Шибутани Т. Социальная психология – Ростов н/д: Март – 2005.

1. Андреева Г.М. Социальная психология. – М.:Аспект Пресс, 2008 – с.137 [↑](#footnote-ref-1)
2. Психология управления: Курс лекций – М.: ИНФРА-М, 2008 – с. 49 [↑](#footnote-ref-2)
3. Майерс Д. Социальная психология. – СПб., 2007 – с.256 [↑](#footnote-ref-3)
4. Социальная психология: Курс лекций. – М.: ИНФРА-М, 2007 – с.176 [↑](#footnote-ref-4)
5. Рудестам К. Групповая психотерапия – М., 2000 – с.191 [↑](#footnote-ref-5)