ОРЛОВСКАЯ РЕГИОНАЛЬНАЯ АКАДЕМИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

Филиал в г. Брянске

Специальность – 061100 Менеджмент организации

# РЕФЕРАТ

по курсу «Психология и педагогика»

на тему «Психологическая характеристика развитого коллектива»

Студент \_\_\_\_\_\_\_\_\_

Группа А01-М

Преподаватель

Тищенко Ю. В.,

кандидат психологических наук

Брянск 2002

Тема: «Психологическая характеристика развитого коллектива»

План:

1. Введение

2. Социально-психологическая структура коллектива

3. Социальная коллективность. Отношения между индивидом и коллективом

4. Совместимость членов коллектива

5. Сотрудничество коллектива

ВВЕДЕНИЕ

Проблема коллектива, в которые объединены люди в процессе своей жизнедеятельности, - важнейший вопрос социальной психологии.

Реальность общественных отношений всегда дана как реальность отношений между социальными группами, поэтому для социологического анализа крайне важным и принципиальным вопросом является вопрос о том, по какому критерию следует вычленять коллективы из того многообразия различного рода групп, которые возникают в человеческом обществе.

«Группа - это некоторая совокупность людей, рассматриваемых их с точки зрения социальной, производственной, экономической, бытовой, профессиональной, возрастной и т.п. общности. Сразу же следует оговориться, что в общественных науках в принципе может иметь место двоякое употребление понятия “группа”»[[1]](#footnote-1). С одной стороны, в практике, например, демографического анализа, в различных ветвях статистики имеются ввиду условные группы: произвольные объединения (группировки) людей по какому либо общему признаку необходимому в данной системе анализа.

С другой стороны, в целом цикле общественных наук под группой понимается реально существующее образование, в котором люди собраны вместе, объединены одним общим признаком, разновидностью совместной деятельности или помещены в какие-то идентичные условия, обстоятельства, определенным образом осознают свою принадлежность к этому образованию.

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ СТРУКТУРА КОЛЛЕКТИВА

Если человека назначают руководителем, всегда ли он задумывается над тем, как сложатся отношения между людьми в том коллективе, которым он будет руководить. Понимают ли его будущие сотрудники друг друга и поймут ли нового человека - руководителя. Настроение каждого из нас в огромной степени зависит от поведения и отношения людей, с которыми мы общаемся. Хорошее отношение радует, плохое огорчает, тревожит, настораживает. А руководителю еще труднее, потому что по своему социальному статусу он как бы противостоит группе людей, объединенных общим “мы”. И вот такое взаимодействие человеческого “я” и группового “мы” очень сложно и противоречиво, изменчиво и неустойчиво. Мы часто, говоря о коллективе, рассматриваем это взаимодействие как соотношение индивидуальности и коллективности, при этом, как правило, отдаем предпочтение коллективности. Отсюда - стремление к усреднению, уравниванию людей и нелюбовь к “выскочкам”, желание поставить их “на место”.

Такая тенденция очень вредна для развития общества, особенно его творческого, интеллектуального потенциала. Оказывается, что чем ярче и богаче индивидуальность, выше уровень развития каждого члена коллектива, тем более дееспособным, человечным является и коллектив в целом. Поэтому так важно проникнуть в особенности тончайшей ткани взаимоотношений “я” и ”мы”, складывающихся в социальной группе, т.е. в коллективе, которым мы руководим или собираемся руководить. Психология может стать здесь хорошим помощником.

Психологи А. А. Бодалев, В. Н. Панферов[[2]](#footnote-2) специально изучали в экспериментальных условиях, что производит наиболее сильное впечатление при знакомстве. Оказалось, первое что бросается в глаза и запоминается человеку - это прическа, которая может менять лицо до неузнаваемости. Например, если женщина надевает парик и долго его носит, стоит ей появиться без парика - она становится неузнаваемой. Обычно экстравагантная мода, особенно среди молодежи, начинается с прически, вспомним панков, хиппи и др. Это резко выделяет их на фоне других людей. Практический совет: если Вы хотите, чтобы на Вас обратили внимание в обществе - смените прическу. И еще: всегда следите (особенно женщины) за своей прической, чтобы всегда производить хорошее впечатление.

После прически мы обращаем внимание на глаза человека, которые, как известно, зеркало души. Глаза могут быть добрыми, холодными, лучистыми, хитрыми, злыми, колючими. Они как бы настраивают другого человека на определенный лад: доверительный, настороженный, агрессивный. И, конечно же, улыбка человека нас очень привлекает, особенно, если она добрая и приветливая, а не злая и натянутая. Не зря известный американский специалист по общению Дейл Карнеги[[3]](#footnote-3) в качестве первой заповеди хорошего общения провозгласил: если хотите понравиться человеку - улыбайтесь, учитесь улыбаться, делайте специальные упражнения перед зеркалом.

В целом, выражение лица формируется мимикой, которая у одних людей очень динамичная, разнообразная, а у других бедная, от чего создается впечатление угрюмости, неприветливости, скрытности.

Каждого человека отличает также определенная манера поведения, жесты, походка, движения тела. Интересно, что когда люди долго не видятся (допустим, сокурсники встречаются через 30 лет после окончания института), они узнают друг друга чаще всего не по лицу, которое очень изменилось, а по отдельным жестам и манере движения. Один как-то особенно пожимал плечами, другой размахивал руками, третий вздергивал головой.

Когда мы начинаем с человеком говорить, то в речи выделяются две стороны: сам текст (слова) - что говорит, и подтекст - как говорит, с какой интонацией. Одно и то же слово: “да”, “здравствуйте” - можно произнести приветливо, уважительно, а можно - зло и сердито. Интонация является могучим выразительным средством, она всегда богаче, полнее и сложнее текста. Для людей чувствительных часто более значимо не что говорят, а как говорят.

Руководители не всегда это понимают. “Ведь я никаких обидных слов не сказал”, - жалуются они. А обидеть можно и без слов, не текстом, а подтекстом. Последите, пожалуйста, за своими интонациями, и Вы увидите, как сразу изменится отношение к Вам людей.

Внешнее впечатление составлено. Можно добавить: одежда человека тоже влияет на его восприятие, не зря существует пословица:”по одежке встречают, по делу провожают”. Но в “одежду”, по нашему мнению, включается все внешнее впечатление от человека.

А дальше мы уже присматриваемся к личным качествам. Кто он? Что из себя представляет? Можно ли довериться этому человеку? И тут в ход, как правило, идут сложившиеся социальные стереотипы, установки и эталоны восприятия, житейские представления, сформированные у каждого человека и, конечно, уровень психологической культуры в части умения воспринимать и оценивать другого.

Пример социального стереотипа: многие люди считают, что профессор рассеян, близорук и не приспособлен к повседневной жизни; студент всегда остроумен, подвижен и никогда не готов к экзамену; все англичане худощавы, надменны и хладнокровны, а французы только и думают о любви.

Внешние признаки: большой лоб - умный, квадратный подбородок - сильная воля, полные люди - добродушные, худые - сердитые и замкнутые[[4]](#footnote-4).

Встречая нового человека, мы сразу относим его к определенной категории и строим свое поведение в соответствии со сложившимся стереотипом.

Психологи различают три типа установки на восприятие другого человека: позитивная, негативная и адекватная. При позитивной установке мы переоцениваем положительные качества и даем человеку большой аванс, который проявляется в неосознаваемой доверчивости. Негативная установка приводит к тому, что воспринимаются в основном отрицательные качества другого человека, что выражается в недоверчивости, подозрительности.

Лучше всего, конечно, адекватная установка на то, что у каждого человека есть как положительные, так и отрицательные качества. Главное, как они сбалансированы и оцениваются самим человеком. Наличие установок рассматривается как неосознаваемая предрасположенность воспринимать и оценивать качества других людей. Эти установки лежат в основе типичных искажений представления о другом человеке.

При отборе персонала наниматели имеют дело с людьми, которые стремятся реализовать свои цели, выбирая ту или иную организацию. Точно так же менеджеры стремятся реализовать свои цели, отбирая кандидата. К тому же надо иметь в виду, что люди ищут не просто какую-либо работу, а именно ту, которая их устраивает. Неправильный выбор работы может иметь невосполнимые последствия как для работника, менеджера, так и для организации в целом.

Вначале рассмотрим, как решается вопрос о том, какой именно тип исполнителя необходим для определенного вида работы. Но перед этим сделаем одно маленькое, но важное замечание. Общаясь с разными людьми, Вы, наверное, обратили внимание на то, как легко мы поддаемся искушению составить суждение о людях только по их внешнему виду и как мы придумываем их характеристики на основании поверхностных сведений. Поэтому постарайтесь отбросить (в большинстве случаев) такое ложное первое впечатление.

Когда появляется вакансия по причине, например, изменения работы или продвижения по службе внутри организации, то исходным моментом должно быть рассмотрение самой работы. Если вы собираетесь найти подходящего человека для определенной работы, то должны получить точное представление о характере самой работы, квалификации и качества претендента, которые требуются для ее выполнения. Это наиболее важная часть для предварительной подготовки при отборе претендента, которая как раз часто и недооценивается. Сбор такой информации обычно проводится в три этапа:

анализ содержания работы;

подписание характера работы (должностная инструкция);

требования к персоналу (требования, предъявляемые работой).

**Деловая оценка персонала - это целенаправленный процесс установления соответствия качественных характеристик персонала (способностей, мотиваций и свойств) требованиям должности или рабочего места[[5]](#footnote-5).**

На основании степени указанного соответствия решаются главным образом следующие задачи:

выбор места в организационной структуре и установлении функциональной роли оцениваемого сотрудника;

разработка возможных путей совершенствования деловых или личностных качеств сотрудника;

определение степени соответствия заданным критериям оплаты труда и установление ее величины.

Кроме того, деловая оценка персонала может помочь в решении ряда дополнительных задач:

установление обратной связи с сотрудником по профессиональным, организационным и иным вопросам;

удовлетворение потребности сотрудника в оценке собственного труда и качественных характеристик.

Деловая оценка является важнейшей составляющей процесса отбора и развития персонала. Различают **два основных вида деловой оценки:**

оценку кандидатов на вакантную должность;

текущую периодическую оценку сотрудников организации.

*Оба вида оценки позволяют решать в основном аналогичные (из приведенных выше) задачи,* поэтому в их формулировке под словом “сотрудник” следует понимать также ”кандидат на должность”[[6]](#footnote-6).

Отечественная и зарубежная практика деловой оценки кандидатов на вакантную должность позволяет говорить о четырех основных этапах, определяющих содержание процесса оценки данного вида. К этим типовым этапам можно отнести: анализ анкетных данных; наведение справок об испытуемом работнике (по месту прежней работы или учебы); проверочные испытания; собеседование.

Текущая периодическая оценка сотрудников сводится, как правило, к двум основным этапам: (а) оценке результатов работы и факторов, определяющих степень достижения этих результатов; (б) анализу динамики результативности труда за определенный промежуток времени, а также динамики состояния факторов (условий), влияющих на достижение результатов.

Социальная коллективность. Отношения между

индивидом и коллективом.

Развитие коллектива проходит через ряд этапов: номинальная группа, группа-ассоциация, группа-кооперация.

От кооперации до коллектива группа проходит уровень автономизации, для которого характерно довольно высокое внутреннее единство по всем общим качествам, кроме интергрупповой активности. Именно на этом уровне члены группы идентифицируют себя с ней(моя группа). Однако группа-автономия может уйти в сторону от коллектива. Возможно развитие группы в отрицательном направлении, когда развитие группы приводит ее к положению замкнутой из вне группы, но отличающейся внутригрупповой антипатией, межличностным эгоцентризмом и эгоизмом, агрессивностью.

Социальная коллективность заключается в том, что, объединяя людей общими социальными и производственными интересами, она ставит высшей своей целью создание условий для раскрытия индивидуальности каждого члена общества и отвечает за реализацию полноценного развития личности. Термин «Социальная психология» так обозначен Выгодским Л.С[[7]](#footnote-7).: Психология, исследующая социальную обусловленность психики отдельного человека», «Коллективная» психология в его понятии, совпадает с традиционным «Все в нас социально, но это не означает, что все свойства психики отдельного человека присуще всем другим членам данной группы». Только некоторая часть личной психологии может считаться принадлежностью данного человека, и вот эту часть личной психологии в условиях ее коллективного проявления и изучает коллективная психология (психология войны и т. п.) В результате развития своих членов развивается и сам коллектив: чем ярче и богаче индивидуальность, выше уровень развития каждого члена коллектива, тем более дееспособным, человечным в общественном своем качестве является и коллектив в целом. Суть социального коллективизма не сводится к совместной деятельности для достижения общей цели. И даже не сводится к умению жить сообща, вместе решая все вопросы. Состояние и зрелость социальной коллективности определяется тем, насколько социальное, общественное прониклось личным, индивидуальным интересом.

Любое взаимодействие людей, даже при минимальном их количестве, начинается с распределения функций. Без этого не возможно существование группы как единого целого. Группа может быть понята через личность, так как человеческая личность является главным материалом для ее создания. А.В. Петровский[[8]](#footnote-8) считает при классификации групп определять степень их развития, учитывая характер межличностных отношений, формирующихся в зависимости от ценностно-ориентационного единства группы (оптимальное совпадение целей, связывающих личность, группу, общество).

Иерархия реальных контактных групп может быть представлена следующим образом:

1. Диффузная группа - в ней взаимоотношения опосредуются не содержанием групповой деятельности, а только симпатиями и антипатиями.

2. Ассоциация - группа, в которой взаимоотношения опосредуются только личностно значимыми целями.

3. Корпорация - взаимоотношения опосредуются личностно значимыми, но ассоциальным по своим установкам содержанием групповой деятельности.

4. Коллектив - взаимодействия опосредуются личностнозначимым и общественно ценным содержанием групповой деятельности (бригада, экипаж, расчет).

В них оптимально могут сочетаться личные, коллективные и общественные цели и ценности.

До сих пор мы исходили из того, что группа в целом ставит своей задачей достижение максимального сближения во взглядах и выборах, стремясь выработать общую позицию. Однако нам известно, что это предположение верно лишь от части. В действительности при множестве разных обстоятельств и особенно, если требуется изменение, происходит обратное: преобладает напряжение и расхождение во мнениях. Значительное число социальных установок человека имеет отношение к одной или нескольким социальным группам или связаны с ними. Характер этой связи не является простым, ясным. С одной стороны - установки человека связаны с социальными установками, обычно проявляющимися в группах, к которым он принадлежит. С другой стороны - изменение влияния престижа, лидерства мнений, отвержение членских групп теми кто занимает в них низкий статус, а также влияние внешних групп на уровень притязаний показывает, что социальные установки часто бывают связаны с нечленскими группами.

Как признание этого факта - термин “референтная группа”, впервые употребленный Хаймоном[[9]](#footnote-9), стал использоваться для обозначения любой группы, с которой индивид соотносит установки. Одновременно стала развиваться общая теория референтных групп. Это понятие используется для обозначения двух видов отношений между индивидом и группой.

Замечена закономерность: чем ближе по уровню своего развития группа находится к коллективу, тем более благоприятные условия она создает для проявления лучших сторон личности и торможения того, что в ней есть худшего. И напротив, чем дальше группа по уровню своего развития отстоит от коллектива, (а ближе к корпорации), тем больше возможности она представляет для проявления в системе взаимоотношений худших сторон личности с одновременным торможением лучших устремлений.

Совместимость членов коллектива

В современных условиях, когда человеческий ресурс становится основным ресурсом предприятия, особо важное значение приобретает деятельность каждого члена коллектива. Среди факторов, способствующих трудовой активности людей или, наоборот, препятствующих этому, важную роль играет их межличностная совместимость. В психологии это понятие стали использовать при изучении процессов и результатов межгрупповых коммуникаций, общения, динамики межличностных отношений и других социально-психологических явлений.

Совместимость как процесс взаимной деятельности реализуется в течение определенного отрезка времени и характеризуется адаптивными личностными возможностями членов группы. При этом определяют четыре стадии развития группы:

1. Начальная стадия развития группы. Когда люди впервые объединяются в группу для того, чтобы выполнить определенное задание, каждый их них оказывается в ситуации, когда прежде всего он должен сориентироваться. Он чувствует при этом некоторое стеснение, защищается, старается повысить свою роль в решении стоящей задачи. Люди стремятся скрыть свои чувства, слабости, пытаются быть рациональными.

2. Вторая стадия: взаимное раскрытие (противоборство). В то время как на первой фазе на передний план выдвигается взаимное изучение, во второй - возрастает активное внимание к проблемам собственной группы и собственной ситуации. Члены группы познают, кто имеет сходное восприятие и аналогичные позиции, сближаются между собой; начинается критика методов и правил работы, преодоление предубеждений по отношению к определенным лицам; происходит столкновение мнений. Если на этой фазе удается изучить и принять во внимание слабые и сильные стороны членов группы, тогда появляется возможность узнать причины низких результатов работы и скорректировать дальнейшие действия.

3. Третья стадия: консенсус и кооперация. После того как группа во второй фазе решила межличностные проблемы, резко возрастает взаимное доверие сотрудников. Группа становится более открытой и чувствует себя более свободной в том, чтобы отрицать либо принимать методы работы и способы действия. На этой фазе группа проявляет высокую степень прочности все большее согласие устанавливается относительно целей работы и задач совместных действий.

 4. Четвертая стадия: оптимальный коллектив. Если группа достигает этой стадии, то это означает идентификацию разных членов группы с целями группы и ее общей задачей. Внутреннее взаимодействие в группе характеризуется взаимной открытостью, постоянной обратной связью, совместным учетом результатов и стремлением к улучшению общей ситуации соперничество уступает место кооперации.

Чтобы сделать изложенные выше наблюдения полезными для практики, требуется, чтобы руководитель и члены группы реально осознавали, на какой стадии развития группа находится и учитывали особенности этого этапа.

Сотрудничество коллектива

В России сегодня практически невозможно найти предприятие, руководство которого было бы довольно достигнутыми результатами. Мало кто из российских руководителей оценивает эффективность использования внутреннего потенциала предприятия выше 50%. Но из вечных российских вопросов "Что делать?" и "Кто виноват?" руководители часто предпочитают второй. Успехи же любой организации находятся в прямой зависимости от качества управления.

     Питер Друкер[[10]](#footnote-10), признанный "гуру" менеджмента, указывает, что у любой организации есть всего два вида основных ресурсов: ресурсы знаний, т.е. обученные работники, и деньги. Сильную фирму от слабой, по его мнению, отличает прежде всего квалификация ее персонала, его знания, мотивация, направленность.

     Единственными ресурсами, поддающимися управленческой деятельности, являются люди, обладающие знаниями, оборотный капитал и производственные расходы. В отличие от них капиталовложения более или менее неподвижны после принятия исходного решения о вложениях. Раз эти ресурсы в такой степени управляемы, то ими и надо управлять, иначе они могут использоваться не по назначению. Однако на пути руководителей в работе по развитию своей организации сегодня встает ряд барьеров:

1.Высокий уровень напряженности в коллективе. Трудно рассчитывать на энтузиазм и существенную поддержку со стороны коллектива , охваченного страхами, недовольством. Причины этой напряженности могут быть самыми разными:

•недостаточная связь оплаты труда и трудового вклада работников •неинформированность людей и, как следствие, отсутствие уверенности в стабильной работе организации в ближайшей перспективе

 •нерешенность в организации важнейших социальных проблем

•низкий уровень взаимопонимания между руководством и персоналом и др.

2.Недостаточная заинтересованность значительной части работников в проводимых преобразованиях. Часто люди просто не видят, чем конкретно для них будет выгодна работа в новых условиях.

3.Низкий уровень доверия между администрацией и рядовыми работниками.

4.Руководители среднего уровня часто практически полностью выключены из процесса подготовки организационных изменений и относятся к ним почти с таким же недоверием, как и подчиненные. Это часто делает их потенциальными противниками проводимых изменений.

5.И самая главная проблема, которая почему-то игнорируется практически всеми руководителями, приступающими к масштабным переменам в организации, – это отсутствие перспективной кадровой политики. Речь идет о формировании таких планов в работе с персоналом, которые бы увязывали основные цели реорганизации с адекватными мерами в области управления персоналом.

Видят ли руководители эти барьеры? Не всегда. Но и в тех случаях, когда видят, часто недооценивают их серьезность, действуя по принципу: "Некогда думать, дело делать надо". В одиночку же рассчитывать на успех руководителю не приходится. Ему нужна команда единомышленников.

Сотрудничество покупается только уважением – на другую валюту его не купишь, сколько не переплачивай

Список литературы

1. Андреева Г.М., Социальная психология. М., 1997
2. Выгодский Л. С. Психология. М., Инфра-М, 1996
3. Гидденс Э., Мятежи, толпы и другие формы коллективного действия, Диалог, №6/7, 1992;
4. Лифшиц А.С. Основы управления персоналом. – Иваново, 1995
5. Миримский Л.Ю., Мозговой А.И., Пашкевич Е.К. Деловые отношения в предпринимательской деятельности. Курс деловой этики. - Симферополь, 1996.
6. Ортега-и-Гассет Х., Восстание масс, «Дегуманизация искусства» и другие работы, Сборник, стр. 40-228, М., Радуга, 1991;
7. Смелзер Н., "Социология.", М., 1994
8. Социальная психология. Под ред. В.Е. Семенова, Кузьмина Е.С. и др. ЛГУ. 1974.
9. Социальная психология. Под ред. Предвечного Г.П., Шерковина Ю.Н. М.: Политиздат. 1975.
10. Столяренко Л.Д., Основы психологии. М., 1997
11. Фрейд З., Психология масс и анализ человеческого Я, Психологические этюды, стр. 422-480, Минск, Беларусь, 1991;
12. Фридман Л.И., Кулагина И.Ю. Психологический справочник учителя. М.: Просвещение. 1991.
13. Юнг К.Г., Психология бессознательного, М., Канон, 1994.
14. Берн Э. "Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры.", СПб., 1992.
15. Краткий психологический словарь под ред. А.В.Петровского, М., 1967
16. Гришина Н.В., "Общение в трудовом коллективе." Лениздат., 1990
1. Фридман Л.И., Кулагина И.Ю. Психологический справочник учителя. М.: Просвещение. 1991. [↑](#footnote-ref-1)
2. Андреева Г.М., Социальная психология. М., 1997 [↑](#footnote-ref-2)
3. Портал www. triada. ru [↑](#footnote-ref-3)
4. Миримский Л.Ю., Мозговой А.И., Пашкевич Е.К. Деловые отношения в предпринимательской деятельности. Курс деловой этики. - Симферополь, 1996 [↑](#footnote-ref-4)
5. Лифшиц А.С. Основы управления персоналом. – Иваново, 1995 [↑](#footnote-ref-5)
6. Гришина Н.В., "Общение в трудовом коллективе." Лениздат., 1990 [↑](#footnote-ref-6)
7. Выгодский Л. С. Психология. М., Инфра-М, 1996 [↑](#footnote-ref-7)
8. Портал www. triada. ru [↑](#footnote-ref-8)
9. Портал www. triada. ru [↑](#footnote-ref-9)
10. Портал www. KM. ru [↑](#footnote-ref-10)