|  |
| --- |
| **Министерство высшего и профессионального образования Российской Федерации Комсомольский-на-Амуре государственный педагогический университет**  **Кафедра коррекционной педагогики и специальной психологии.**  **Курсовая работа по курсу:**  **«Специальная психология»**  **на тему:**  **«Психолого-педагогические основы и управление коллективом».**  **Выполнил: Сорокин Денис**  **Геннадьевич, ОЗО, 2 курс**  **специальная психология.**  **Научный руководитель:**  **Косьмина Мария**  **Анатольевна**  **г.Комсомольск-на-Амуре**  **2002 года.**  **План**  **1. Введение . \_\_\_ стр.**  **2. Психолого-педагогические основы коллектива \_\_\_ стр.**  ***а) Группы: их виды, размеры, структура.* \_\_\_ стр.**  ***б) Развитие группы. Общие качества группы* \_\_\_ стр.**  ***в) Социальная коллективность. Отношения между***  ***индивидом и группой.* \_\_\_ стр.**  **3. Социально-психологическая структура группы. \_\_\_ стр.**  ***а)Психолого-педагогические особенности коллектива.* \_\_\_стр.**  ***б) Руководитель коллектива как генератор традиций.* \_\_\_стр.**   1. **4. Заключение. \_\_\_ стр.** 2. **5. Библиография. \_\_\_ стр.** |

**Введение.**

Проблема групп, коллективов 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 группы из того многообразия различного рода объединений, 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”».\* 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.

Фридман Л.И., Кулагина И.Ю. «Психологический справочник

учителя» М. Просвещение, 1991, с.161.

**Психолого-педагогические основы коллектива.**

**Группы: их виды, размеры, структура.**

Любой коллектив в свою очередь состоит из групп и микрогрупп. Группы бывают: большими и малыми, от двух человек и более, условными и реальными. Реальные группы делят на малые и большие, официальные и не официальные, устойчивые и ситуативные, организованные и стихийные, контактные и неконтактные. Стихийные - К.К.Платонов назвал неорганизованными группами».

Группы состоят из людей, общества - из групп. Индивиды, группы и общества - это три современные реальности, они взаимосвязаны. Все группы более или менее специализированы. Их специализация зависит от потребности людей. Так, семья в промышленном городе имеет одновременно генетическую и воспитательную функции. Другие группы выполняют другие функции. Индивиды участвуют в во многих группах. Некоторые группы предполагают физическое присутствие ее членов. Одновременно можно участвовать в нескольких группах: члены команды по футболу, учебные заведения. Существуют постоянные, временные, случайные или спорадические группы. Некоторые группы созданы для длительного существования и стремятся к этому: школы, деревня, предприятия, заинтересованные в продолжении своего дела. Это группы, которые не хотят исчезнуть. Другие группы обречены на недлительное существование (туристы). Некоторые группы являются свободными, другие имеют обязательный характер. Так, появившись на свет, мы не выбирали семью, этническую группу или нацию, другие группы, куда вступают по желанию: спортивный клуб, культурные общества или социальное объединение. Формальные группы характеризуются организованной структурой. Социальные отношения здесь носят безличный характер (различные партии). В неформальной группе существуют личные, социальные отношения, которые осуществляются в ролях, определяемых внутренней средой, симпатиями (это друзья, приятели, “клуб по интересам”). Первичная или ограниченная группа является основой для человека это - семья. В ней происходит процесс культуризации. Вторичные группы - большие по размеру и отношения в них формализованы. Пример: баскетбольный клуб в который входят несколько команд, - это вторичная группа. А одна команда - первичная группа.

Социальная психология предпринимала многократные попытки построить классификацию групп. Американский исследователь Ювенк вычленил семь различных принципов, на основании которых строились такие классификации. Эти принципы были самыми разнообразными: уровень культурного развития, тип структуры, задачи и функции, преобладающий тип контактов в группе. Однако общая черта всех предложенных классификаций - формы жизнедеятельности группы.

Для социальной психологии значимо разделение групп на условные и реальные. Она сосредоточивает свое исследование на реальных группах. Но среди этих реальных существуют и такие, которые преимущественно фигурируют в общепсихологических исследованиях - реальные лабораторные группы. В отличие от них существуют реальные естественные группы. Социально-психологический анализ возможен относительно и той, и другой разновидности реальных групп. Однако наибольшее значение имеют реальные естественные группы. В свою очередь эти естественные группы подразделяются на так называемые “большие” и “малые” группы. Малые группы - обжитое поле социальной психологии. И все же остановимся на ней.

Под малой группой понимается 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 групповых процессов.

Целесообразность исследования групп очевидна, т.к. они являются удобной моделью изучения процессов внушаемости, конформности, срабатываемости, общения и т.д. за определенный промежуток времени.

Лабораторные исследования малых групп могут быть приближены к реальным жизненным условиям двумя разными способами. Первый способ идет по пути создания экспериментов, изолирующих все важнейшие и второстепенные атрибуты этих ситуаций. Второй способ сближения идет по пути не только организаций условий эксперимента, но и включает исследования реальных контактных групп в “жизненных” (моделируемых) условиях взаимодействия.

И что ценно, в лабораторных исследованиях малых групп соблюдается обще-психологический принцип подбора испытуемых: они должны быть одного возраста, пола, близкого уровня образования.

Что же касается больших групп, то вопрос об их исследовании значительно сложнее и требует особого рассмотрения. Важно подчеркнуть, что эти “большие” группы также представлены в социальной психологии неравноценно: одни из них имеют солидную традицию исследования на Западе (это по преимуществу большие, не организованные, стихийно возникшие “группы”, сам термин “группа” по отношению к которым весьма условен), другие же, подобно классам, нациям значительно слабее представлены в социальной психологии в качестве объекта исследования. В группах первого вида, процессы протекающие в них, хорошо описаны в некоторых разделах социальной психологии, в частности при исследовании способов воздействия в ситуациях вне коллективного поведения.

Точно также малые группы могут быть подразделены на две разновидности: формирующиеся группы, уже заданные внешними социальными требованиями, но еще не сплоченные совместной деятельностью в полном смысле этого слова, и коллективы, т.е. группы более высокого уровня развития, связанные со специфическими видами социальной деятельности. Группы первой разновидности можно обозначить как “становящиеся”.

Эта классификация может быть наглядно представлена в виде схемы представленной в учебнике Г.М. Андреевой « Социальная психология, с. 194»:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Группа |  |  |  |  |
| Условные |  |  | **Реальные** |  |  |
|  |  | Лабора торные |  | Естественные |  |
|  |  |  | Большие |  | Малые |
|  | Организован ные |  |  |  |  |
|  |  | Не организованные |  | Становящиеся | **Коллективы** |

Все, начиная с рубрики “реальные естественные группы”, представляют объект исследования в социальной психологии.

Традиционно в социальной психологии изучаются некоторые параметры группы: композиции группы (или ее состав), структура группы, групповые процессы, групповые ценности, нормы, система санкций. Каждый из этих параметров может приобретать совершенно различное значение в зависимости от того общего подхода к группе, которые реализуется в исследовании. Так, например, состав группы может быть, в свою очередь, описан по совершенно различным показателям, в зависимости от того, значит ли в каждом конкретном случае, например, возрастные профессиональные или социальные характеристики членов группы. Очевидно, не может быть дан единый рецепт описания состава группы, особенно в связи с многообразием реальных групп. в каждом конкретном случае начинать надо с того, какая реальная группа выбирается в качестве объекта исследования.

Иногда состав микрогруппы и соответственно структура отношений в ней носят более сложный характер. Например, в старших классах школы нередко можно встретить объединения детей, включающие по 4-5 человек, объединенных близкими дружескими связями. Однако в большинстве реальных групп на практике такие объединения школьников встречаются крайне редко. Поэтому можно считать, что группы - диады и группы - триады представляют собой наиболее типичные микрогруппы, из которых состоит любая малая группа. Их внимательное изучение может дать очень много полезной информации для понимания более сложной системы взаимоотношений, имеющихся в малой группе или коллективе.

Разнообразна структура больших групп, в которые входят малые:

* социальные классы;
* различные этнические группы;
* профессиональные группы;
* возрастные группы (в качестве группы могут быть рассмотрены, например, молодежь, женщины, пожилые люди и др.).

Реальная группа выбирается в качестве объекта исследования: школьный ли это класс, спортивная команда или производственная бригада. Иными словами, мы сразу “задаем” некоторый набор параметров для характеристики состава группы, в зависимости от типа деятельности, с которыми данная группа связана. Тоже можно сказать и относительно структуры группы. Существует несколько достаточно формальных признаков структуры группы: структура предпочтений, структура коммуникаций, структура власти. “Соединение” процессов, протекающих в группе и других характеристик группы - до сих пор не вполне решенная для социальной психологии проблема. Если последовательно идти по пути, заложенным исходным методическим принципом, то к групповым процессам прежде всего следует отнести такие процессы, которые организуют деятельность группы.

**2. Развитие группы. Общие качества группы.**

Непосредственно общие качества группы:

1. Интегративность - мера единства, слитности, общности членов группы друг с другом, (отсутствие интегративности - разобщенность, дезинтеграция).
2. Микроклимат определяет самочувствие каждой личности в группе, ее удовлетворенность группой, комфортность нахождения в ней.
3. Референтность - степень принятия членами группы групповых эталонов.
4. Лидерство - степень ведущего влияния тех или иных членов группы на группу в целом в направлении осуществления групповых задач.
5. Интрагрупповая активность - мера активизации групповой составлящих ее личностей.
6. Интергрупповая активность - степень влияния данной группы на другие группы.

Кроме этих качеств рассматриваются еще и такие:

* направленность группы - социальная ценность принятых ею целей, мотивов деятельности, ценностных ориентаций и групповых норм;
* организованность - реальная способность группы к самоуправлению;
* эмоциональность - межличностные связи эмоционального характера, преобладающей эмоциональный настрой группы;
* интеллектуальная коммуникативность - характер межличностного восприятия и установления взаимопонимания, нахождения общего языка;
* волевая коммуникативность - способность группы противостоять трудностям и препятствиям, ее надежность в экстремальных ситуациях.

Проблема развития группы никогда не ставилась с целью выяснить разные уровни этого развития, и, далее, вскрыть специфику различных параметров групповой деятельности на каждом из этих уровней. Вместе с тем без такого подхода картина развития группы не может быть полной. Целостное представление о развитии группы по характеристике групповых процессов допускает и более дробный анализ, когда отдельно исследуется развитие групповых норм, ценностей система межличностных отношений и т.д.. С точки зрения социальной психологии исследование характеристик больших социальных групп наталкивается на целый ряд трудностей. Богатство методик изучения различных процессов в малых группах часто контрастирует с отсутствием подобных методик для исследования, например, психологического облика классов, наций и других групп такого рода. Отсюда иногда рождается убеждение, что общность психологии больших групп не поддается научному анализу. Отсутствие традиции в таком исследовании еще более укрепляет такие взгляды. Вместе с тем, социальная психология в точном значении этого слова, без раздела о психологии больших социальных групп, вообще не может претендовать на успех.\* По утверждению Дилигенского Г.Г., рассмотрение психологии больших групп не может считаться правомерным, ибо это не одна из проблем данной дисциплины, а важнейшая ее проблема. «Как бы ни была велика роль малых групп и непосредственно межличностного общения в процессах формирования личности сами по себе эти группы не создают исторически конкретных социальных норм, ценностей, установок». Все эти и другие содержательные элементы общественной психологии возникают на основе исторического опыта. Ссылаясь на Дилигенского Г.Г. «этот опыт лишь «доведет» до индивида через посредство малой группы и межличностного общения». Поэтому социльно-психологический анализ больших групп можно рассматривать как “ключ” к познанию содержания психики индивида.

\*Г.М. Андреева Социальная психология, М. 1974, с.195.

Наряду с опытом больших социальных групп важнейшее значение для понимания содержательных элементов общественной психологии имеют и массовые социальные процессы и движения. Немаловажные факторы, задающие весь строй психологических характеристик определенных групп людей: характер общественных изменений, преобразований, непосредственное участие в революционных движениях, сложные процессы формирования общественного мнения.

1. **Социальная коллективность. Отношения между**

**индивидом и группой.**

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.: 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 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, 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 ( Современная зарубежная СПС - с. 197).

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.

Это хорошо видно на схеме:

личность вне группы

личность в слаборазвитой

группе

личность в коллективе

личность в корпорации

Влияние группы разного уровня на развитие, поведение личности в группах.

+ - положительное в личности и межличностных отношениях

- - отрицательное в личности и межличностных отношениях

↓ - поворот отношений в любую сторону

↔ - отношения.

Это пример взаимоотношений в микрогруппе - диаде. Они представлены близкими друзьями, молодыми семьями. Они наиболее часто встречаются в любой малой группе. Взаимоотношения парные всегда строятся с учетом отношений с другими, окружающими их людьми.

По этой причине более представительной моделью отношений является система взаимоотношений, существующих в микрогруппе триаде. Их возможные варианты:

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| + | + | + |  | + | − | + |  |
|  | + |  |  |  | + |  |  |
| − |  | − |  |  |  |  |  |
| − |  | − |  | + |  | + |  |
| + |  | + |  | − |  | − |  |
| Несовместимые | | |  | Согласованные | | | |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | + |  |  |  |
|  |  | + |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  | + |  | + |  |  |
|  | - |  | - |  |  |
|  | Идеальные | | |  |  |

**Социально - психологическая структура группы.**

Если человека назначают руководителем, всегда ли он задумывается над тем, как сложатся отношения между людьми в той группе, которой 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 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 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.

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.**

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”.

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.

## Психолого-педагогические особенности коллектива

Успешная профессиональная либо творческая деятельность коллектива во многом зависит от правильного расположения его участников согласно занимаемым “социальным нишам”.

В различных коллективах присутствуют представители, имеющие не только различные личные данные, но и неодинаковую профессиональную подготовку и опыт работы. Помимо этого они различаются по возрасту, образованию, роду основной трудовой деятельности, коммуникабельности, психологической адаптивности и культурному уровню. Успех работы коллектива определяется не только профессиональным мастерством его участников, но и психологической атмосферой в коллективе. Особенно это относится к членам коллектива, находящимся по своему положению рядом друг с другом. Это необходимо учитывать руководителю коллектива при выполнении участниками какой-либо совместной деятельности. Рассмотрим к примеру артистический коллектив: непонимание руководителем исключительной важности этого аспекта приносит коллективу множество неприятностей, при нахождении хотя бы пары певцов в отношении конфликта руководителю следует принять все меры для его погашения или вынесения за пределы хорового коллектива. Если в данный момент времени это не представляется возможным, то в процессе репетиции или концерта конфликтующие певцы не должны располагаться в зоне "личного пространства" друг друга. "Собака не виновата, что она собака. Кошка не виновата, что она кошка. Просто не следует сажать их в один ящик", — писал Роберт Шоу в соей педагогической монографии. Безусловно, автор утрирует, но в этом высказывании заложен один из принципов, которым должен руководствоваться руководитель коллектива в подобных ситуациях.

Кроме психологического аспекта, при взаимном размещении артистов хора нужно руководствоваться их профессиональными данными. Хороший результат, получается, когда вместе собрана группа членов с хорошими психологическими и профессиональными навыками, но при этом не должны быть изолированы и начинающие, малоопытные члены коллектива.

С целью успешного и наиболее скорого преодоления отставания одних представителей от других в коллективах распространена система наставничества. К опытному, музыкально грамотному певцу прикрепляются один-два начинающих артистов хора. На репетиции они должны располагаться вместе. Такое размещение певцов в хоровой партии создает благоприятные условия для активного процесса самообучения участников хора, способствует не только ускоренному изучению репертуара, но, что особенно важно, росту вокально-хорового мастерства малоопытных участников хора.

В начинающих хорах случается так, что опытных певцов очень мало или их нет совсем. В этих случаях следует наиболее способных, голосистых певцов располагать вместе, учитывая и их товарищеские интересы. Это будет способствовать быстрому созданию прочной основы хора.

Нередко новичков, пришедших в опытный хоровой коллектив, располагают с краю, с тем, чтобы в первое время они, находясь в хоре, больше вслушивались в пение своих опытных товарищей и постепенно входили в исполнительский процесс.

Необходимо, чтобы участники хора располагались на репетициях и концертной эстраде в строго определенном руководителем хора порядке. Все перемещения певцов осуществляются только с разрешения и по указанию руководителя хора.

На концертной эстраде следует вместе располагать артистов, хорошо спевшихся друге другом в процессе репетиций. Наиболее квалифицированные певцы с хорошими вокальными данными размещаются в центре хорового коллектива.

## Руководитель коллектива как генератор традиций.

Важнейшим организационно-педагогическим вопросом в работе любого коллектива является создание традиций. Без интересных, разнообразных, крепких традиций деятельность какого-то ни было коллектива недолговечна.

Главнейшей традицией коллектива должна быть дружба его участников, творческая атмосфера его деятельности. Традиции могут создаваться в различных нормах: организация совместных вечеров отдыха, поездки за город, поздравления с днем рождения представителей коллектива, творческая дружба с профессиональными коллективами, а также поддерживание контактов с бывшими представителями коллектива, ветеранами и т.д.

В работе с коллективом недопустима грубость, раздражительность, невыдержанность. Наряду с требовательностью к коллективу руководителю нужно уметь доброй шуткой, мягким юмором смягчить порой напряженную работу коллектива. Один из популярных принципов декларации статуса руководителя коллектива — *"Старший среди равных"*. При этом в деятельности коллектива должна доминировать аксиома — *и руководитель и члены коллектива делают одно дело, все заинтересованы сделать его хорошо.*

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ.**

Исследователи, разрабатывающие критерии отбора и комплектования малых групп, считают, что нельзя на основании только индивидуальных характеристик участников совместной деятельности прогнозировать успешность их групповой работы. «Общество не состоит из индивидов а выражает сумму тех связей и отклонений в которых эти индивиды находятся друг к другу» - Маркс, Энгельс, Соч. Т.46 с.214

Различие между индивидами является основным двигателем развития их взаимодействий и их самих как личностей. Противоположности (но не крайности) порождают развитие системы, в данном случае - группы людей. Даже молчаливое присутствие группы людей изменяет психическую деятельность человека, заставляя вести себя иначе.

Таким образом, в регуляции эффективности коллективистской деятельности участвуют самые разные системы факторов:

1. внегрупповые (физические и социальные)
2. внутригрупповые (нормы, межличностные отношения)
3. внеличностные (однородность - разнородность по индивидуально-психологическим параметрам)
4. внутриличностные (индивидуально-психологические особенности членов группы, их состояние, исходные мнения, оценки)

Фактором, связывающим все перечисленные системы, пронизывающим их, является фактор общественной значимости, совместной деятельности группы людей. Он является стержневым, оптимально сочетающим личностно значимые и общественно ценные ориентации группы.

Работа руководителя коллектива сложна и многогранна. Руководитель коллектива должен быть не только высококвалифицированным, талантливым педагогом, , но и умелым организатором и воспитателем. В противном случае он не добьется ощутимых результатов, если не сумеет создать дружный, увлеченный коллектив единомышленников.

Главной особенностью работы с коллективом является творческий процесс, прочно взаимосвязанный с процессами обучения, воспитания и организации. В этом разрезе педагогическую и психологическую образованность руководителя коллектива невозможно переоценить.

Нынешний этап развития современного общества переживает серьёзный кризис по трём основным направлениям — экономический, социальный и в определённой степени духовный. В этой ситуации проверяются на прочность не только профессиональные качества руководителя, но и его, прежде всего, педагогическое умение организовать коллектив, удержать от распада. И чтобы при этом не пострадало творчество.

Всё это представляет собой проблемы прежде всего педагогического характера — нужно научить людей любить коллектив, понимать его и, главное, — не предавать коллектив ни при каких обстоятельствах.

# Библиография

**1. Андреева Г.М., «Социальная психология». - М., 1980.**

**2. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология.** Учебник для ВУЗов. - М.: ЮНИТИ, 1999.

**3.Бойко В.В., Ковалев А.Г., Панферов В.Н., Социально-психологический климат коллектива и личность**.-М.: Мысль, 1983г.

**4. Василюк Ф.Е., Психология переживания (анализ преодоления критических ситуаций).-**М.: Изд-во Моск. ун-та, 1984.

**5. Вичев В.В., Мораль и социальная психика.-**М., 1978.

**6. Выханский О.С., Наумов А.И., Менеджмент**.- М., Гардарика, 1996.

**7. Гришина Н.В., Закономерности возникновения межличностных производственных конфликтов.** Автореферат канд. дисс.- Л., 1978.

**8. Гришина Н.В. Социально-психологические конфликты и совершенствование взаимоотношений в коллективе**.// Под ред. Шороховой Е.В.- М., 1983.

**9. Гришина Н.В., Я и другие: Общение в трудовом коллективе.** -Лениздат, 1990г.

**10. Егоршин А.П.,"Управление персоналом",** изд. Н.Новг. - НИМБ, 1999 г.

**11. Еропкин А.М. "Социально-психологический механизм".** М. 1996 г.

**12. Управление персоналом организаций.**

Высшее образование ИНФРА-М. М., 1997 год.

**13. Практическая психология для менеджеров.** Информационно-издательский дом “ФИЛИНЪ”. М., 1996год. Коллектив авторов. Ответственный редактор профессор

Тутушкина М.К.

1. **«Педагогика как наука и искусство воспитания**», Лекция, М. МГУК, 1997 Э.М. Суханова.

**15. Социальная психология**. Под ред. Предвечного Г.П., Шерковина

Ю.Н. М.: Политиздат. 1975.