**РЕФЕРАТ ПО ТЕМЕ:**

**Рабочий коллектив как малая группа**

**Оглавление**

1. Рабочий коллектив как форма организации малой группы, его психологическая характеристика

2. Психологический климат как характеристика межличностных отношений в коллективе

3. Роль руководителя в формировании благоприятного психологического климата

Список использованной литературы

**1. Рабочий коллектив как форма организации малой группы, его психологическая характеристика**

Коллектив – высший уровень социально-психологического развития группы.

Психология группы, как и психология личности, возникает, изменяется, развивается, может деформироваться. Это относится к отдельным социально-психологическим явлениям в ней и ко всей психологии групп.

В психологической динамике группы, начиная с момента ее возникновения, обычно:

- обнаруживаются признаки взаимоотношений, мнений, настроений и других социально-психологических явлений;

- происходит столкновение появляющихся мнений, желаний, намерений, действий у части членов, которое завершается выработкой общих, компромиссных взглядов и подходов либо возникновением конфликтов и противоборств, даже расколом и выходом из группы части ее членов;

- выдвигаются лидеры – наиболее активные члены, с харизматическими признаками личности, инициативно собирающие единомышленников, становящиеся центрами психологического притяжения других. Они проявляют себя как стихийно выдвигающиеся руководители. Если в группе есть официально назначенный руководитель, то между ним и лидером (лидерами) возникает либо взаимопонимание и сотрудничество, либо конкурентная борьба за влияние в группе. Если в стихийно сложившейся группе возникает несколько лидеров, то между ними происходит обычно психологическая борьба за руководство группой, приводящая к возникновению микрогрупп, каждая из которых идет за своим лидером;

- со временем положение в группе относительно стабилизируется. Страсти на время утихают, психологические столкновения и конфликты приводят к выработке согласия. Установлению норм отношений и поведения, появлению групповых обычаев и традиций, устоявшейся психологической атмосфере, ее жизни и функционированию;

- возникшая относительно стабильность не бесконечна. Она может быть нарушена внешними и внутренними причинами. Могут измениться окружающая группу среда, условия в обществе, требующие и определенных перемен в группе, которые из-за самоуспокоенности руководителей, лидеров зачастую не происходят или задерживаются, что вызывает недовольство членов группы. Нередко бывает, что в группе есть некая «психологическая червоточинка» - загнанность на периферию сознания частичное несогласие, сделанная частью членов группы, уступки во имя единства группы в начале ее существования. Она живет в глубине сознания, медленно, но верно подтачивая настроение сделавших уступку людей, подпитывается вольно или невольно подмеченными ими фактами жизни, которые подтверждают (как им кажется подтверждают) верность их прежнего мнения. Оценок и предложений. Организация вертикали управления группой. Особенно если она недемократична да еще реализуется субъектом управления с авторитарным стилем, содержит еще одну «червоточинку» - скрытое до поры до времени недовольство членов группы неравенством положения в группе, распределением прав, обязанностей, свобод, льгот и тд. В длительно существующей группе появляются и новые члены, порой не чувствующие ответственности за ранее достигнутые соглашения в группе, недовольные сложившимся положением дел радикально настроенные на перемены. Короче говоря, за внешним благополучием в сложившейся и тем более длительно существующей группе любого вида и масштаба существуют причины, требующие постоянного слежения за ее психологией и подвижками в ней. А также адекватного руководства, главным образом ориентированного на предупреждение и устранение внутренних противоречий в психологии группы и недовольства ее членов, поддержание и укрепление ее сплоченности и здоровой атмосферы.

Оценка качественного состояния психологии групп, социально-психологических явлений и процессов в ней базируется на соотнесении обнаруживаемого с идеальными (желательными) характеристиками, выражающими степень цивилизованности, социальной благоприятности. Соответствия здоровым интересам людей и потребностям их индивидуального развития и развития общества. Степень соответствия различается по уровню социально-психологического развития психологии группы и социально-психологических изменений в ней. Есть три уровня:

- низкий – практически полное несоответствие желаемому и потребному

- средний

- высокий – совпадающее или максимально близкое к идеалу, состояние психологии группы.

Каждому из них свойственны особое содержание. Качество психологии коллектива и ее компонентов. Для высокого уровня социально-психологического развития групп характерны деловая активность и острая психологическая нацеленность на качественное решение главной задачи, ради которой создана существует она сама. Группа сплочена, в ней здоровые (в социальном плане и психологическом плане) взаимоотношения, традиции, нормы поведения, обычаи, отношения коллективизма (в поведении реализуется понимание членами группы совпадения личных целей и интересов с целями и интересами всей группы и большинства других ее членов, за рубежом это часто называют корпоративностью), долга и ответственности перед ними. Солидарности, взаимной благожелательной требовательности, сотрудничества, уважения, товарищества, поддержки, помощи. Чувство чести группы, соблюдение чести, доброго имени, авторитета в психологии такой группы – не фикции, действенные регуляторы поведения ее членов.

В группе низкого уровня социально-психологического развития наблюдаются разобщенность, конфликты , раздоры, склоки, факты нарушения дисциплины, моральных и даже правовых нормы. Работа не спорится. Слабо развиты чувства групповой и личной ответственности, чувство чести группы в ее психологии отсутствует.

Среднему уровню социально-психологического развития группы свойственны промежуточные между высшим и низшим уровнями характеристики, смешанные явления, присущие первому и второму.

Группу людей, занимающуюся общественно и лично значимой деятельностью, отличающуюся высоким уровнем социально-психологического развития, благоприятной для решаемых задач и ее членов социально-психологической атмосферой, принято называть трудовым коллективом. В психологии коллектива реализуются все потенциальные возможности, заложенные в психологии любой группы, для успешной жизни. Деятельности и личного роста человека. Нахождение человека в коллективе – это нахождение в максимально благоприятной для него социально-психологической микросреде. Поэтому вся работа с группой должна быть ориентирована на психологическое превращение ее в коллектив.

**2. Психологический климат как характеристика межличностных отношений в коллективе**

**Социально-психологический** климат - это суммарный эффект от воздействия многих факторов, влияющих на персонал организации. Он проявляется в трудовой мотивации, общении работников, их межличностных и групповых связях. Нормальная атмосфера этих отношений дает возможность каждому сотруднику чувствовать себя частицей коллектива, обеспечивает его интерес к работе и необходимый психологический настрой, побуждает к справедливой оценке достижений и неудач как собственных, так и коллег, организации в целом.

В структуре социально-психологического климата коллектива взаимодействуют три основных компонента: психологическая совместимость работников, их социальный оптимизм, нравственная воспитанность. Эти составляющие касаются тонких струн человеческого общения, интеллекта, воли и эмоций личности, во многом определяющих ее стремление к полезной деятельности, творческой работе, сотрудничеству и сплоченности с другими. Выражая отношение работников к совместному делу и друг другу, социально-психологическая атмосфера выдвигает на передний план такие мотивы, которые не менее действенны, чем материальное вознаграждение и экономическая выгода, стимулируют работника, вызывают у него напряжение сил или спад энергии, трудовой энтузиазм или апатию, заинтересованность в деле или безразличие.

Важное место среди социально-психологических стимулов отводится *социально-психологическому климату* в трудовом коллективе. Он воздействует на работника посредством установившихся в коллективе норм отношений между людьми. В коллективе, где преобладают отношения творческого сотрудничества и взаимопомощи, уважения друг к другу, работник испытывает удовлетворение в процессе труда и от его результатов, радость при встрече с коллегами, удовольствие от совместного труда. Там, где царят равнодушие, излишний формализм в работе и в отношениях, работник может терять интерес к коллективу, а нередко и к работе, его трудовая активность снижается.

Целостность коллектива находится в тесной взаимосвязи с социально-психологическим климатом в трудовом коллективе, а последний, в свою очередь, в сильной прямой связи с внутренними мотивами, т.е. межличностные отношения оказывают воздействие на внутреннюю мотивацию не непосредственно, а через социально-психологический климат в коллективе.

**3. Роль руководителя в формировании благоприятного психологического климата**

Каждый коллектив должен ясно представлять цель своей деятельности, вокруг которой и происходит объединение людей. Ради ее достижения коллектив организован и обладает органами управления. Как говорится, "отдельный скрипач сам управляет собой, оркестр нуждается в дирижере".

Необходимость координации, управления производственными процессами создает административную структуру, в которой члены коллектива располагаются по *уровням (линиям) руководства*. В этой структуре основное деление людей – на руководителей и подчиненных. Хотя сами руководители обычно выступают подчиненными вышестоящих начальников, но по отношению к своим подчиненным имеют право отдавать распоряжения, обязательные для исполнения на более низком уровне. Из практики известно, что *ритмичная и четкая работа отдельных членов коллектива может быть обеспечена только умением работников управленческого аппарата использовать данные им полномочия для организации и координации производственного процесса и повышения творческой активности масс.*

Функционально обусловленные различия между членами коллектива и взаимоотношения "ответственной зависимости" закрепляются в уставных положениях и служебных инструкциях, в которых оформляются взаимные права и обязанности. В четком выполнении производственных обязанностей и распоряжений вышестоящих руководителей важную роль играет *дисциплина.* Согласно взглядам А. Макаренко организация коллектива немыслима без дисциплины и ответственности. "Внешний каркас коллектива, – писал он, – это дисциплина".

Структура, отражающая служебные взаимоотношения в коллективе, в социальной психологии получила название *официальной (формальной) организации.*

Официальная организация безлична: правами и обязанностями наделяется не какой-то определенный человек, а любой, занимающий данное рабочее место или должность (позицию). Термин "официальная роль" означает определенный набор действий и стиль поведения человека, занимающего определенное место. Официальные предписания – это рамки, внутри которых человек имеет право на выбор своих действий. Роль организатора всегда оставляет возможность для проявления индивидуальности, способностей личности.

Для налаживания дисциплины, повышения производительности труда и создания благоприятного психологического климата руководителю необходимо знать *межличностные отношения в коллективе*. В любом коллективе складываются определенные взаимоотношения, которые невозможно отразить ни в одном штатном расписании. Возникает неформальная структура, строящаяся на симпатиях и антипатиях членов коллектива. Известно, что внутригрупповые конфликты, как правило, зарождаются в неформальной структуре, а затем перемещаются в сферу формальных отношений, выбивая коллектив из нормального ритма работы. Как считают многие социальные психологи, сработанность, слаженность коллектива определяется степенью единства формальной и неформальной структур. И чем выше эта степень, тем больших успехов может достичь коллектив. Исследования, проведенные группой социологов под руководством В. Васильева, показали, что только благодаря перемене мест рабочих с учетом их желания работать вместе повышается производительность труда на 10-12%.

Разумеется, разобраться в отношениях людей непросто. Один из методов исследования межличностных отношений, доступных каждому руководителю, – углубленное изучение различных социальных фактов, а также конкретных поступков и действий людей. К ним можно отнести взаимопомощь, дружбу, ссоры, конфликты и т.д. Постоянное наблюдение за этими явлениями позволит руководителю изучить межличностные отношения подчиненных.

**Список литературы**

1. Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. “Психология малой группы: теоретический и практический аспект” М, 1991 стр. 84.

2. Н.В. Гришина, "Общение в трудовом коллективе. " Лениздат., 1990. [c. 44-50].

3. Столяренко Л.Д., "Основы психологии. " М., 1997. [c. 630 - 641].