Содержание

1.Введение…………………………………………………………………………...........3

2. Понятие коллектива, основные признаки и классификация коллективов........................................................................................................................5

2.1 Понятие коллектива и основные признаки...........................................................5

2.2 Классификация коллективов....................................................................................7

2.3 Конфликты в коллективе и методы их разрешения..........................................10

3. Лидеры в группе..........................................................................................................12

4. Заключение...................................................................................................................14

Литература........................................................................................................................151.Введение

Исследования социальных групп, начиная с 20-30-х гг. 20 в. являются пограничными для двух наук – социальной психологии и социологии. В 30-40-е гг. исследования социальных групп приобретают прикладной характер. Прежде всего, это связано с исследованиями Элтона Мейо. По существу Мейо было разработано понятие трудового коллектива, и был проведён анализ формальных и неформальных групп. В социально-психологическом аспекте изучение социальных групп проводит Морено. В его исследовании находят отражение методика изучения и измерения характера и уровня межличностных взаимодействий (социометрия). Морено вводит понятия «социальное расстояние» и «социальная дистанция», которые определяют отношения внутри и между группами. В конце 30-х гг. была предложена теория групповой динамики (Курт Левин), объясняющая функционирование малых групп, законы их формирования, развития, взаимоотношения индивидов в группе, между группами, между группами и социальными институтами. Основными принципами теории групповой динамики являются:

* малые группы можно рассматривать как целостные образования;
* законы, характеризующие функционирование группы, могут распространяться на общество в целом.

В 40-е гг. важный вклад в исследование социальных групп вносит Стауффер (работа «Американский солдат»). Значительная часть его работы была посвящена изучению социальных групп в американской армии и их значению в поддержании высокого морального духа солдат (в особенности референтной группы – реальной или воображаемой группы, являющейся для индивида социальным эталоном, с которым он сравнивает себя, своё положение и поведение).

В 50-60-е гг. исследования социальных групп проводят Хоманс, Уайт, Ньюком и др. Помимо разработок проблем больших и малых групп, первичных и вторичных (Кули), формальных и неформальных (Мейо), учёные обращают внимание на добровольные ассоциации, харизматические группы, бюрократию, т.е. на механизмы, которые связывают социальную группу с социальной организацией. На рис. 1 показана классификация групп.

Рис. 1 Классификация групп, изучаемых в социальной психологии

2. Понятие коллектива, основные признаки и классификация коллективов.

2.1 Понятие коллектива и основные признаки.

Психология и поведение отдельного человека как личности существенно зависят от социальной среды. Последняя представляет собой сложно устроенное общество, в котором люди объединены друг с другом в многочисленные, разнообразные, более или менее устойчивые соединения, называемые группами. Все естественные группы можно разделить на высокоразвитые и слаборазвитые . Слаборазвитые малые группы характеризуются тем, что в них нет достаточной психологической общности, налаженных деловых и личных взаимоотношений, сложившейся структуры взаимодействия, четкого распределения обязанностей, признанных лидеров, эффективной совместной работы. Вторые представляют собой социально-психологические общности, отвечающие всем перечисленным выше требованиям. Слаборазвитыми по определению являются, например, условные и лабораторные группы (последние часто лишь на первых этапах их функционирования).

Среди высокоразвитых малых групп особо выделяются коллективы. Психология развитого коллектива характеризуется тем, что деятельность, ради которой он создан и которой на практике занимается, имеет, несомненно, положительное значение для очень многих людей, не только для членов данного коллектива. В коллективе межличностные отношения основаны на взаимном доверии людей, открытости, честности, порядочности, взаимном уважении и т.п.

Для того чтобы назвать малую группу коллективом, она должна соответствовать ряду весьма высоких требований: успешно справляться с возложенными на нее задачами (быть эффективной в отношении основной для нее деятельности) , иметь высокую мораль, хорошие человеческие отношения, создавать для каждого своего члена возможность развития как личности, быть способной к творчеству, т.е. как группа давать людям больше, чем может дать сумма того же количества индивидов, работающих в отдельности.

Психологически развитой как коллектив считается такая малая группа, в которой сложилась дифференцированная система различных деловых и личных взаимоотношений, строящихся на высокой нравственной основе. Такие отношения можно назвать коллективистскими. Коллективистские отношения определяются через понятия нравственности, ответственности, открытости, коллективизма, контактности, организованности, эффективности и информированности. Под нравственностью имеется в виду построение внутриколлективных и внеколлективных отношений на нормах и ценностях общечеловеческой морали. Ответственность трактуется как добровольное принятие коллективом на себя моральных и других обязательств перед обществом за судьбу каждого человека независимо от того, является он членом данного коллектива или нет. Ответственность также проявляется в том, что члены коллектива свои слова подтверждают делом, требовательны к себе и друг к другу, объективно оценивают свои успехи и неудачи, никогда не бросают начатое дело на полпути, сознательно подчиняются дисциплине, интересы других людей ставят не ниже своих собственных, по-хозяйски относятся к общественному добру. Под открытостью коллектива понимается способность устанавливать и поддерживать хорошие, строящиеся на коллективистской основе взаимоотношения с другими коллективами или их представителями, а также с новичками в своем коллективе. На практике открытость коллектива проявляется в оказании разносторонней помощи другим коллективам, не членам коллектива. Открытость является одной из важнейших характеристик, по которой можно отличить коллектив от внешне похожих на него социальных объединений. Понятие коллективизма включает в себя постоянную заботу членов коллектива о его успехах, стремление противостоять тому, что разобщает, разрушает коллектив. Коллективизм – это также развитие добрых традиций, уверенности каждого в своем коллективе. Чувство коллективизма не позволяет его членам оставаться равнодушными, если задеты интересы коллектива. В таком коллективе все важные вопросы решаются сообща и, по возможности, при общем согласии. Для подлинно коллективистских отношений характерна контактность. Под ней понимаются хорошие личные, эмоционально благоприятные дружеские, доверительные взаимоотношения членов коллектива, включающие внимание друг к другу, доброжелательность, уважение и тактичность. Такие взаимоотношения обеспечивают в коллективе благоприятный психологический климат, спокойную и дружелюбную обстановку. Организованность проявляется в умелом взаимодействии членов коллектива, в бесконфликтном распределении обязанностей между ними, в хорошей взаимозаменяемости. Организованность – это также способность коллектива самостоятельно обнаруживать и исправлять недостатки, предупреждать и оперативно решать возникающие проблемы. От организованности непосредственно зависят результаты деятельности коллектива; Одним из условий успешной работы коллектива и установления доверительных взаимоотношений является хорошее знание членами коллектива друг друга и состояния дел в коллективе. Это знание называется информированностью. Достаточная информированность предполагает знание задач, стоящих перед коллективом, содержания и итогов его работы, положительных и отрицательных сторон, норм и правил поведения. Сюда же входит хорошее знание членами коллектива друг друга. Эффективность понимается как успешность решения коллективом всех имеющихся у него задач. Одним из важнейших показателей эффективности высокоразвитого коллектива является сверхаддитивный эффект. Он представляет собой способность коллектива как целого добиваться результатов в работе гораздо более высоких, чем это может сделать такая же по численности группа людей, работающих независимо друг от друга, не объединенных системой описанных отношений.

2.2 Классификация коллективов.

По характеру внутренних связей различают коллективы формальные и неформальные. Формальные коллективы создаются по внешним причинам: в результате организационного процесса, по воле руководства, для выполнения определенных задач. Они могут быть образованы для выполнения регулярной функции (например, отдел планирования) или решения определенной целевой задачи (например, комиссия по разработке какого-либо проекта).

Формальные коллективы обычно выделяются как структурные подразделения в организации. Они имеют руководителя, четко определенную структуру ролей, должностей и позиций внутри группы, а также формально закрепленные за ними функции и задачи. Формальные коллективы обеспечивают единство действий всех составных частей организации, связь различных подразделений с ее общими целями. В основе их выделения лежит целесообразность общественного разделения труда.

В неформальных коллективах отношения складываются спонтанно. Их участники вступают в регулярное взаимодействие по интересам для достижения определенных целей. Неформальные коллективы создаются не руководством путем распоряжений и формальных постановлений, а членами организации в соответствии с их взаимными симпатиями, общими интересами, увлечениями, привычками и т. п. Такие группы существуют во всех организациях, хотя они и не представлены в структурных схемах. В неформальных коллективах обычно действуют неписаные правила и нормы поведения. В них складывается определенное распределение ролей и позиций. Обычно эти коллективы имеют явного или неявного лидера. Часто неформальный коллектив влияет на своего члена намного сильнее, чем формальная структура.

По составу коллективы бывают однородные (гомогенные) и разнородные (гетерогенные). Эти различия могут касаться пола, возраста, профессии, статуса, уровня образования и т. д. Разнородные коллективы более эффективны при решении сложных проблем; они эффективны также при интенсивной творческой работе (мозговой атаке). Однородные коллективы эффективнее решают простые задачи. Чем больше сходство между членами коллектива, тем значительнее их взаимовлияние, быстрее вырабатывается чувство общности. Однако в однородных коллективах острее внутренняя конкуренция, поэтому они более конфликтны.

Эффективный коллектив должен состоять из непохожих личностей.

По способам комплектования различают коллективы постоянные и временные. Постоянные коллективы (хотя отдельные их члены могут приходить и уходить) придают организации устойчивость. Примером таких команд могут быть бригады, отделы, небольшие подразделения, находящиеся в штатной структуре организации. Временные коллективы создают для работы над конкретным проектом или проблемой, например в целях разработки и реализации стратегии, реструктуризации предприятия; для внедрения новых технологий. По завершении заданий они расформировываются. Такие группы часто сталкиваются с проблемами: ограниченностью времени выполнения задания, поэтому члены группы, вероятно, "одним глазом" следят за выполнением работы, а другим ищут следующее задание; различными техническими навыками: менее компетентные в технических вопросах сотрудники могут быть пассивными; необходимостью совмещения. В большинстве случаев члены временной группы занимаются реализацией проекта только часть рабочего времени; политическими и, возможно, личными интересами. Члены группы могут находиться в ней скорее как представители отдела или для выполнения определенной функции, а не как профессионалы.

По выполняемым задачам коллективы подразделяются на группы руководства, функциональные и производственные группы, комитеты. Группа руководства (командная группа) состоит из руководителя предприятия (подразделения) и его непосредственных подчиненных, которые, в свою очередь, также могут быть руководителями (например, директор предприятия и его заместители; заместитель руководителя предприятия по производству и непосредственно подчиненные ему начальники отделов, служб и цехов).

Функциональная группа объединяет руководителя и специалистов функционального подразделения (службы, отдела, бюро, группы), которые реализуют общую функцию управления и имеют близкие профессиональные цели и интересы. Например, отдел качества заинтересован в сокращении процента брака и приемке продукции с первого предъявления.

В состав производственной группы входят руководитель и рабочие, изготовляющие определенный вид деталей (работ). Члены производственной группы совместно работают над одним заданием; различия между ними связаны с разделением видов работ в зависимости от квалификации работников. Комитет — это группа предприятия, которой руководство делегирует полномочия для выполнения какого-либо проекта или задания. Иногда комитеты называют советами, комиссиями, целевыми группами, правлением. Они отличаются от других формальных структур групповым принятием решений, что иногда является наиболее эффективным средством достижения целей.

2.3 Конфликты в коллективе и методы их разрешения.

Конфликты - неотъемлемая составляющая функционирования любой современной организации. И любой конфликт может выполнить как положительные, так и отрицательные функции. Хотя часто говорят, что определенный уровень конфликта может быть функциональным, большинство рекомендации по организационным конфликтам преимущественно опирается на методы его разрешения, редукции или минимизации. Но конфликт не обязательно должен устраняться вовсе, скорее, им нужно эффективно управлять. Организационный конфликт — это интерактивное состояние, проявляемое в разногласиях, различиях или несовместимостях между индивидами и группами. Это процесс развития и разрешения противоречивости взаимодействий и взаимоотношений членов организации в контексте организационного функционирования. Он может существовать:

* на внутригрупповом уровне (руководитель—подчиненный; руководитель—подразделение; между рядовыми членами группы; ролевые конфликты);
* на межгрупповом уровне (вертикальный — между подразделениями разного уровня организационной структуры; горизонтальный — между подразделениями одного уровня; ролевой - из-за неопределенности взаимопересекающихся сфер ответственности и контроля).

Причинами конфликтов на внутригрупповом уровне могут быть; стиль руководства, групповые цели и нормы, организация труда, системы групповой коммуникации, структурные параметры и условия труда, ролевые неопределенности, личностные особенности и интересы членов группы и т.д. Наиболее частыми причинами конфликтов на межгрупповом уровне являются: взаимозависимость производственных задач и целей; неопределенность или противоречивость норм и критериев оценки различных видов труда; неодинаковые условия труда, оплаты, перспектив роста, социальных благ; конкуренция за ресурсы и фонды; различия в профессиональной подготовке, ценностях, образовании, стилях общения, социальном статусе членов разных групп; несовершенство межгрупповых каналов коммуникации; функционально-ролевые неопределенности.

3. Лидеры в группе

Феномен лидерства привлекает внимание исследователей, прежде всего исключительной практической значимостью проблемы с точки зрения повышения эффективности управления в различных сферах общественной жизни. Лидерство в малой группе — это феномен воздействия или влияния индивида на мнения, оценки, отношения и поведение группы в целом или отдельных ее членов. Лидерство основано наличных качествах лидера и социально-психологических отношениях, складывающихся в группе. Поэтому лидерство как явление, основанное на социально-психологических механизмах, следует отличать от руководства, в основе которого лежит использование экономических, организационных и командно-административных методов воздействия (Б.Д. Парыгин). Основными референтами (признаками) лидерства являются: более высокая активность и инициативность индивида при решении группой совместных задач, большая информированность о решаемой задаче, членах группы и ситуации в целом, более выраженная способность оказывать влияние на других членов группы, большее соответствие поведения социальным установкам, ценностям и нормам, принятым в данной группе, большая выраженность личных качеств, эталонных для данной группы.

Основные функции лидера: организация совместной жизнедеятельности в различных ее сферах, выработка и поддержание групповых норм, внешнее представительство группы во взаимоотношениях с другими группами, принятие ответственности за результаты групповой деятельности, установление и поддержание благоприятных социально-психологических отношений в группе.

В соответствии с выделением двух основных сфер жизнедеятельности малой группы: деловой, связанной с осуществлением совместной деятельности и решением групповых задач, и эмоциональной, связанной с процессом общения и развития психологических отношений между членами группы, выделяют два основных вида лидерства: лидерство в деловой сфере (иногда его называют «инструментальное лидерство») и лидерство в эмоциональной сфере («экспрессивное лидерство»). Эти два вида лидерства могут быть персонифицированы в одном лице, но чаше они распределяются между разными членами группы. В зависимости от степени выраженности направленности на ту или иную сферу жизнедеятельности группы можно выделить типы лидеров, ориентированных на решение групповых задач, лидеров, ориентированных на общение и взаимоотношения в группе, и универсальных лидеров. Внутри каждой из сфер групповой жизнедеятельности могут быть выделены более дифференцированные роли: лидер — организатор, лидер — специалист, лидер — мотиватор, лидер — генератор эмоционального настроя и т.д.

Неформальные лидеры — это члены группы, которые официально не имеют руководящей должности, но из-за своих личностных качеств, жизненного опыта и поведения заняли особое положение — лидерское. Существенные факторы, определяющие возможность неформального лидерства включают: возраст, должность, профессиональные знания и умения, психологию личности, личностные качества, из которых главные — компетентность и отзывчивость, признание группой. Неформальный лидер получает от группы властные полномочия в принятии решений и распоряжении ресурсами. В своей деятельности он делает главную ставку на людей и взаимоотношения между ними. Принципиальное отличие неформального лидера от руководителя формальной функциональной или производственной группы заключается в поддержке формального руководителя административной системой с помощью внутренних нормативных документов (положения, инструкции, правила, регламенты). Неформальный лидер опирается на свой авторитет и межличностные отношения, а не на официальные властные полномочия.

4. Заключение

Изучение вопросов формирования и развития групп, а также процессов происходящих внутри них позволяет понять и сделать соответствующие выводы. Также я затронул тему коллектива – как малой группы, эти знания могут оказать мне услугу в будущем при общении с коллегами на работе. Хочется отметить тот факт, что я пересмотрел свое отношение к конфликтным ситуациям в своем рабочем коллективе, а именно - от конфликта тоже можно получить полезную информацию о состоянии дел на предприятии.

Литература

1. Интернет версия Психология малых групп (отрывки из книги "Социальная психология" под ред. А.Л.Журавлева) http://www.situation.ru/app/j\_art\_501.htm

2 . Андреева Г.М. Социальная психология Третье издание М.: Наука, 1994. (электронная версия http://psylib.org.ua/books/andrg01/index.htm)

3. «ПСИ-ФАКТОР» — информационный ресурсный центр по практической психологии. http://psyfactor.org/personal13.htm