**Лекция 15 Межличностные отношения в группах**

Вопросы

1. Сущность, классификация и закономерности существования групп.
2. Понятие о коллективе.
3. Механизм взаимодействий в группе.
4. Феноменология малых групп.
5. **Сущность, классификация и закономерности существования групп**.

*Понятие о группах, их классификация: условная группа, реальная группа: школьный класс, производственная группа, семья. История возникновения и закономерности существования больших общностей. Структура группы.*

Понятие группы – одно из основных в социальной психологии. На определенных этапах развития личности одной из ведущих была потребность в принадлежности к группе. В то же время в процессе развития групповой сплоченности группа вступает в конфликт с индивидуальностью, выступая для нее как тормозящий момент в развитии.

**Группа** *– относительно обособленное объединение определенного количества людей (двое и более), взаимодействующих, взаимозависимых и взаимовлияющих друг на друга для достижения конкретных целей, выполняющих разные обязанности, зависящих друг от друга, координирующих совместную деятельность и рассматривающих себя как часть единого целого.*

Изучая вопрос о роли группы в развитии личности, важно подчеркнуть, что на определенных этапах группа является необходимым условием развития личности. А. Маслоу и ряд других авторов подчеркивают, что в подростковом и юношеском возрасте потребность в **принадлежности к группе - одна из ведущих в развитии личности**.

Люди, как правило, входят в состав разных социальных групп, человек, скажем, одновременно может заниматься туристской деятельностью, состоять членом спортивного клуба, выполнять общественные функции, участвовать в политической жизни и еще выполнять при этом функции матери или отца семейства. В каждой из групп человек занимает определенное социальное положение, соответствующее той роли, которой, по расчетам других членов группы, он будет придерживаться и которая позволит им ожидать от него определенного поведения.

Человек может быть одновременно членом нескольких групп, и степень его участия в группе различна. Это свойство группы подчинять себе личность, "поглощать" ее, подчеркивал известный польский исследователь Я. Щепаньский. Он считал, что такие группы, как ордена, некоторые политические группы, военные и пр., почти целиком поглощают личность членов, оставляя им очень малую личную сферу, либо подчиняют себе также и их роли, исполняемые в других группах. Но чаще всего принадлежность к группе охватывает только некоторые черты личности, и только определенный объем всей жизненной активности человека растрачивается в рамках одной группы.

Группа представляет собой относительно устойчивую совокупность людей, связанных системой отношений, регулируемых общими ценностями и нормами.

*Обязательными элементами любой группы являются* **цели, общие нормы, санкции, групповые ритуалы, отношения, совместная деятельность, вещная среда.**

Можно выделить несколько основных признаков социальной группы. **Первый признак** - наличие интегральных психологических характеристик, включающих общественное мнение, психологический климат, групповые нормы, групповые интересы, установки, которые формируются по мере развития группы.

Интегральные характеристики обусловливаются особым состоянием, возникающим при взаимодействии людей. Единодушие членов группы в значительной степени определяется общественным мнением.

Мнения конкретных людей могут существенно расходиться с общественным мнением. Социальный контроль существует в каждой группе, и он также обусловливает формирование и развитие интегральных психологических черт группы.

**Второй признак социальной группы** – наличие свойств группы как единого целого. Социальная группа имеет композицию и структуру, групповые процессы, групповые нормы и санкции, социальный контроль.

Композиция представляет собой совокупность свойств группы, важных качеств ее целостности. К ним могут относиться численность группы, ее возрастной или половой состав, национальность или социальное положение членов группы. Структура группы рассматривается с позиции функций, которые выполняют отдельные члены группы, а также на основе межличностных отношений в ней.

При анализе группы необходимо дать характеристику состояния формальных и неформальных отношений ее членов. Неформальные отношения определяются чувствами, которые участники взаимодействия испытывают друг к другу, а формальные – обязанностями и правами членов группы, обусловленными деятельностью и целью группы.

К групповым процессам относятся динамические, меняющиеся показатели группы. В группе важную роль играют психологические и организационные процессы сплочения: лидерство и руководство. Различаются уровни развития группы, например, стадии развития коллектива. Любые изменения в социальной группе, ее деятельность, общение, отношения членов группы – являются групповыми процессами. Третьим признаком социальной группы выступает способность людей к согласованным действиям. Это основной признак, поскольку именно единство обеспечивает необходимую общность действий членов группы. Степень согласованности действий зависит от уровня развития группы, социальной ситуации, лидера группы.

**Еще один признак группы** – осознание людьми принадлежности к группе, который лежит в основе самоопределения личности.

Важным признаком группы является наличие группового давления, которое заставляет человека строить свое поведение в соответствии с ожиданиями окружающих. Результатом такого давления может быть конформизм – осознанное внешнее согласие с мнением группы при внутреннем расхождении с ним. Конформизм как морально-политическое явление есть осознанное изменение собственных оценок под давлением мнения группы. Исследования американского психолога С. Аша показали, что три четверти людей хотя бы однажды показали конформизм, а его стабильное проявление наблюдалось в 37% случаев.

**Еще одним признаком группы** выступает установление определенных отношений между ее членами.

Для построения типологии групп используют такие признаки, как количество человек в группе, общественный статус, уровень группы. По общественному статусу группы делятся на формальные и неформальные, по характеру взаимосвязей – на реальные и номинальные, по значимости — на референтные и группы членства.



Рис. 1. Классификация групп

Рассмотрим более подробно основные виды групп.

*Большие группы*– социальные общности людей, существующие в масштабах всего общества (страны) и выделенные на основе различных типов социальных связей, не предполагающие обязательных личных контактов. К ним относят, например, классы, нации, религиозные конфессии, общественные организации, возрастные группы.

*Малые группы*– немногочисленные по составу группы людей, объединенных совместной деятельностью и находящихся в непосредственном личном общении и взаимодействии.

*Формальные группы*– группы, созданные по решению руководства в структуре организации для выполнения определенных задач, их деятельность способствует достижению целей организации. Они функционируют в соответствии с заранее установленными официально утвержденными положениями, инструкциями, уставами.

*Неформальные группы*– группы, создаваемые членами организации в соответствии с их взаимными симпатиями и антипатиями, общими интересами, одинаковыми увлечениями, привычками для удовлетворения социальных потребностей и общения людей.

*Управленческие группы*– группы работников, выполняющие функции управления. Разновидностями этих групп могут быть командная группа руководителей, прежде всего команда менеджеров высшего звена, а также комитеты. Главное в таких группах – совместное, коллективное принятие решений. И командные группы, и комитеты должны эффективно работать как единый сложный механизм.

*Производственные группы*– группы работников, непосредственно занимающихся производственной деятельностью, совместно выполняющие конкретное производственное задание.

*Целевые (проектные) группы*– группы, созданные для достижения определенной цели. При достижении цели группа может быть расформирована или ей поручается работа над новым проектом.

*Функциональные группы*– группы, ориентированные на долговременное выполнение определенной функции.

*Группы, созданные по интересам и на основе дружбы (дружеские),–*объединяют интересных друг другу людей, имеющих общие увлечения и поддерживающих дружеские отношения. Возникая на работе, они часто выходят за рамки рабочей деятельности. Группы по интересам и дружеские группы являются разновидностями неформальных групп.

*Постоянные группы*– группы, члены которых решают определенные задачи как часть своих должностных обязанностей; придают организации устойчивость.

*Временные группы*– группы, которые формируются для выполнения краткосрочных разовых задач.

Степень развития группы определяется психологической общностью, сложившейся структурой, четким распределением обязанностей и ролей, степенью сплоченности членов группы.

*Высокоразвитые группы*– группы, давно созданные, их отличает единство целей и общих интересов, устойчивая система отношений между ее членами, высокая сплоченность и т. д.

**Микрогруппы** включают в себя три или два человека. Несмотря на малое количество членов, данные группы все же обладают определенными характеристиками социальной группы. В них преобладают неформальные отношения. К основным признакам этих групп можно отнести чувства дружбы, любви, симпатии, общее дело.

Группы могут быть также условными или реальными.

**Условные группы** людей объединяются по определенному признаку, выделенному исследователем (возраст, пол, профессия и др.). **Реальные группы** — это группы людей, реально существующие как общности в определенном пространстве и времени и связанные между собой определенными объективными взаимоотношениями.

Одним из важнейших оснований для классификации групп выступает характер организации, регулирующий взаимодействие членов группы. По этому основанию выделяются следующие реальные контактные группы: номинальная, ассоциация, кооперация, корпорация, коллектив.

**Номинальные группы** (конгломераты) — это неорганизованные или случайно организованные группы. Сюда относятся: зрители в театре и кино, случайные члены экскурсионных групп и т. д. Объединение в группы добровольное, временное и определяется сходством интересов.

**Ассоциация** – группа, в которой взаимоотношения опосредуются только личностно значимыми целями (группа друзей, приятелей).

**Кооперация** – группа, отличающаяся реально и успешно действующей организационной структурой, высоким уровнем групповой подготовленности и сотрудничества. Межличностные отношения и общение в ней носят прежде всего сугубо деловой характер, подчиненный достижению высокого результата в выполнению конкретной задачи в том или ином виде деятельности.

**Корпорация** – это группа, объединенная только внутренними целями, не выходящими за ее рамки. В этом случае у группы появляется корпоративный дух, который проявляется в противопоставлении группы другим группам, в стремлении осуществлять свои групповые цели.

**Малая группа –**это немногочисленная по составу достаточно устойчивая общность людей, объединенных общей социальной деятельностью и находящихся в непосредственном личном взаимодействии и общении.

Все люди являются членами тех или иных групп: учеником класса, членом бригады, студенческой группы и т. д. Минимальная численность малой группы составляет 2–3 человека, максимальная – 20–40 человек. Оптимальной считается группа в 5–7 человек.

**Признаки малой группы:**

1) пространственное и временное соприсутствие людей, которое дает возможность для личных контактов;

2) референтность – принятие членами группы общих эталонов поведения, моральных и ценностных норм;

3) лидерство – взаимодействие лидеров и ведомых в группе, влияние лидеров на группу в целом ради осуществления общих целей;

4) интегративность группы – мера единства, слитности, общности членов группы;

5) интрагрупповая активность – мера внутригрупповой активности отдельных членов группы;

6) интергрупповая активность – мера активности группы в целом и ее членов с внешними группами;

7) микроклимат – характер взаимоотношений между людьми в группе, их психологическое самочувствие, удовлетворенность группой, комфортность пребывания в ней;

8) организованность – способность группы к самоуправлению;

9) интеллектуальная коммуникативность – характер межличностного восприятия и установления взаимопонимания, нахождения единого языка общения;

10) направленность группы – наличие постоянной цели совместной деятельности и принятие её группой. Среди целей выделяют:

а) ближние перспективы, цели, которые быстро во времени реализуются и выражают потребности этой группы;

б) вторичные цели более длительны во времени и выводят группу на интересы вторичного коллектива (интересы предприятия или школы в целом);

в) дальние перспективы объединяют первичную группу с проблемами функционирования социального целого;

11) эмоциональность – степень выраженности межличностных эмоциональных взаимосвязей членов группы; преобладающий эмоциональный настрой группы;

12) волевая коммуникативность – способность группы противостоять трудностям и препятствиям;

13) разделение и дифференциация персональных ролей (разделение и кооперация труда, властное разделение, т. е. активность членов группы не является однородной и они вносят свой вклад в совместную деятельность, играют разные роли);

14) выработка специфической групповой культуры – нормы, правила, стандарты жизни, поведения, определяющие ожидания членов группы по отношению друг к другу и обуславливающие групповую динамику.

**Параметры малой группы:**

1) состав или композиция группы – определяет своеобразие данной группы среди других групп;

2) структура группы – принятое распределение руководства и подчинения, прав и обязанностей между членами группы, порядок отношений и совместных действий членов группы, характер коммуникаций и предпочтений;

3) групповые процессы – это процессы, которые организуют деятельность группы (общение, взаимодействие, межличностные отношения, авторитет, лидерство и т. д.);

4) групповые нормы – это система общепризнанных в данном коллективе правил поведения работников в сфере труда, досуга, общения;

5) положение индивида в группе – его статус (место в системе групповой жизни), роль (способ поведения, ожидаемый от личности), позиция (система взглядов и ценностей);

6) групповые ожидания – ожидаемые образцы поведения, соответствующие каждой роли, статусу и позиции индивида как субъекта группы;

7) групповые санкции – групповые средства и механизмы управления поведением членов группы. Санкции бывают поощрительные и запретительные.

Под **структурой группы** понимается совокупность связей, складывающихся в ней между индивидами.

В социальной психологии имеются различные подходы к пониманию структуры малой группы.

**Социометрическая структура малой группы –**это совокупность связей и отношений между ее членами, основанных на взаимных предпочтениях и отвержениях, известных по результатам социометрического теста *Д. Морено*. Социометрическая структура группы строится на эмоциональных отношениях симпатиях и антипатиях, феноменах межличностной привлекательности и популярности.

**Основные характеристики социометрической структуры малой группы:**

1) характеристики социометрического статуса членов группы – положения, которое они занимают в системе межличностных выборов и отвержений;

2) характеристики взаимных, эмоциональных предпочтений и отвержений членов группы;

3) наличие микрогрупп, члены которых связаны отношениями взаимных выборов, и характер отношений между ними;

4) социометрическая сплоченность группы – отношение числа взаимных выборов и отвержений к числу максимально возможных.

Структура межличностных выборов и отвержений в группе представленная графически называется **групповой социограммой**.

**Коммуникативная структура малой группы –**это совокупность связей между ее членами, в системах информационных потоков циркулирующих в группе.

**Основные характеристики коммуникативной структуры группы:**

1) положение, которое занимают члены группы в системе коммуникаций (доступ к получению и передаче информации);

2) частота и устойчивость коммуникативных связей в группе;

3) тип коммуникативных связей между членами группы:

а) централизованные – все коммуникации осуществляются через одного испытуемого, играющего ключевую роль в организации обмена информации и взаимодействия (фронтальная, радиальная, иерархическая);

б) децентрализованные – отличаются коммуникативным равенством всех участников (круговая, цепная, полная).

**Ролевая структура малой группы –**это совокупность связей и отношений между индивидами, в зависимости от распределения между ними групповых ролей.

**При анализе процесса взаимодействия в группе выделяются:**

1) роли, связанные с решением задач:

а) инициатор – предлагает новые идеи и подходы к проблемам и целям группы;

б) разработчик – занимается проработкой идей и предложений;

в) координатор – координирует деятельность членов группы;

г) контролер – контролирует направление группы к поставленным целям;

д) оценщик – оценивает работу группы по существующим стандартам выполнения поставленной задачи;

е) погонщик – стимулирует группу;

2) роли, связанные с оказанием поддержки другим членам группы:

а) вдохновитель – поддерживает начинания других;

б) гармонизатор – служит посредником и миротворцем в конфликтных ситуациях;

в) диспетчер – способствует и регулирует процессы общения;

г) нормировщик – нормирует происходящие в группе процессы;

д) ведомый – пассивно следует за группой.

Анализ ролевой структуры малой группы показывает, какие роли выполняет каждый из участников группового взаимодействия.

**Структура социальной власти и влияния в малой группе – это совокупность связей между индивидами, в основе которой лежит направленность и интенсивность их взаимного влияния.**

**Слагаемые структуры социальной власти:**

1) роли властвующих – выражаются в директивном воздействии на статус и поведение подчиненных;

2) роли подчиненных – выражаются в повиновении и зависят от ролей властвующих.

Основной характеристикой структуры социальной власти и влияния формальной группы является официально закрепленная система связей, лежащая в основе руководства группой, неофициальной группы – феномен лидерства.

**Виды малых групп**.

**По порядку возникновения: *первичная группа*** – это совокупность индивидов, объединенных на основе непосредственных контактов, общих целей и задач и отличающихся высоким уровнем эмоциональной близости и духовной солидарности (семья, группа друзей, ближайших соседей). Для неё характерны следующие признаки:

1) малочисленный состав;

2) пространственная близость членов;

3) длительность существования;

4) общность групповых ценностей, норм и образцов поведения;

5) добровольность вступления в группу;

6) неформальный контроль за поведением членов.

вторичная группа – сравнительно большая социальная общность, субъекты которой не связаны интимными, близкими связями, социальная связь и взаимодействие в группе носят обезличенный, утилитарный и функциональный характер. Вторичная группа ориентирована на цель (рабочий коллектив, школьный класс, спортивная команда и др.);

**По общественному статусу:**

1) формальная группа – группа, созданная на основании официальных документов (класс, школа, партия и т. д.) и имеющая юридически фиксированный статус. Формальная группа характеризуется четко заданными позициями членов, предписанными групповыми нормами, строго распределенными ролями в соответствии с подчинением в структуре власти в группе. Между членами такой группы устанавливаются деловые отношения, предусмотренные документами, которые могут дополняться личными симпатиями и антипатиями;

2) неформальная группа – реальная социальная общность людей, которых связывают общие симпатии, близость взглядов, убеждений, вкусов и т. д. Статусы и роли в такой группе не предписаны, нет заданной системы взаимоотношений по вертикали. Официальные документы в такой группе не имеют значения. Группа распадается, когда общие интересы исчезают.

**По непосредственности взаимосвязей:**

1) условная группа – общность людей, существующая номинально и выделенная по какому-либо признаку (пол, возраст, профессия и т. п.). Люди, включенные в такую группу, не имеют прямых межличностных отношений, могут не знать ничего друг о друге;

2) реальная группа – общность людей, существующая в общем пространстве и времени и объединенная реальными отношениями (учебный класс, производственная бригада).

По уровню развития или сформированности межличностных отношений:

1) группы низкого развития – общности, в основе которых лежат асоциальные факторы, отсутствие общих целей и интересов, характеризуются конформностью или нонконформностью ее членов (например, ассоциация, корпорация и др.);

2) группы высокого развития – общности, в основе которых лежат общие интересы, социальные цели и ценности (например, коллектив).

**По значимости:**

1) референтная группа – это реально существующая или воображаемая группа, нормы которой служат образцом. Референтные группы могут быть реальные или воображаемые, позитивные или негативные, могут совпадать или не совпадать с членством. Они выполняют нормативную функцию и функцию социального сравнения. В представлениях индивидуума группы могут быть:

«положительными» – группы, с которыми индивид идентифицирует себя и, членом которых, он хотел бы стать.

«отрицательные» – группы, которые вызывают у индивида неприятие.

2) группы членства – это группы, где индивид не противопоставлен группе, и соотносит себя со всеми другими членами, а они себя – с ним.

Другие виды групп:

1) постоянные (существуют длительное время (политическая партия, школа, институт и т. д.)) и временные (существуют непродолжительный период времени (купе поезда, люди в кинозале и т. д.));

2) естественные (семья) и группы психологического и других видов подобия (классы, партии);

3) организованные и стихийные и др.

**Школьный класс**- это группа учеников, объединённых общей социально значимой целью, деятельностью, имеющая выборные органы и отличающаяся сплоченностью, общей ответственностью, взаимной зависимостью, равенством всех членов класса в правах и обязанностях.

Структура класса:

•Формальная( соотношения членов группы друг относительно другу , заданное из вне и не зависимо от самих учеников )

•Неорганизованная (возникает стихийно в процессе жизнедеятельности культуры)

Формальная и неформальная структуры как правило не совпадают. В детских коллективах неформальные связи почти всегда важнее чем формальные.

Уровни развития класса как ученического коллектива:

1)Становление коллектива (важное значение здесь имеют усилия педагога , направленное на то , что бы превратить класс в коллектив)

2)Установление влияние актива (происходит стабилизация структуры коллектива; начинают действовать механизмы самоорганизации и само регуляции)

3)Расцвет коллектива

***Производственные группы***– группы работников, непосредственно занимающихся производственной деятельностью, совместно выполняющие конкретное производственное задание.

**Семья – это одновременно и:**

1) малая группа, члены которой связаны брачными или родственными отношениями, общностью быта и взаимной моральной ответственностью;

2) социальный институт – исторически конкретная система взаимоотношений между супругами, родителями и детьми, социальная необходимость которой, обусловлена потребностью общества в воспроизводстве населения.

**Мотивы вступления в брак:** 1) любовь; 2) расчет; 3) стереотип.

**Основные кризисы семьи:**

1) «кризис идеалов» – развивается через один – два года после начала семейной жизни. Связан с тем, что к этому времени рассеиваются иллюзии и романтика добрачных отношений, возникают экономические проблемы, разрушаются мечты о романтической жизни вдвоем;

2) «кризис рождения первенца» – развивается в связи с повышением материальных расходов, необходимостью совместного ухода за ребенком, повышением ответственности, уменьшением свободного времени и возможности оставаться наедине;

3) «кризис ухода детей из семьи» связан с возникновением ревностных отношений между родителями ребенка и его супругой (супругом), не складывание отношений с родителями брачного партнера своего ребенка, что создает психическую напряженность;

4) «кризис пенсии» – связаны с кризисом послетрудовой стадии социализации личности, потерей ценностей, смысла жизни и т. д.

**Классификация функций семьи по Мацковскому:**

*общественные и индивидуальные функции семьи:*

а) в репродуктивной сфере: функция биологического воспроизводства общества;

б) в воспитательной сфере: функция социализации молодого поколения, поддержания культурной непрерывности общества;

в) в хозяйственно-бытовой сфере: поддержание физического здоровья членов общества, уход за детьми;

г) в экономической сфере: экономическая поддержка несовершеннолетних и нетрудоспособных членов общества;

д) в сфере первичного социального контроля: моральная регламентация поведения членов семьи в различных сферах жизнедеятельности, а также ответственности и обязательств в отношениях между супругами, родителями и детьми, представителями старшего и среднего поколения;

е) в сфере духовного общения: развитие личности членов семьи;

ж) в социально-статусной сфере: предоставление определенного социального статуса членам семьи, воспроизводство социальной структуры;

з) в досуговой сфере: организация рационального досуга и его социальный контроль;

и) в эмоциональной сфере: эмоциональная стабилизация индивидов и их психотерапия;

к) в сексуальной сфере: функция сексуального контроля;

**Толпа –**это бесструктурное, контактное, неорганизованное скопление людей, характеризующееся отсутствием общей цели, связанных сходством эмоционального состояния и общим объектом внимания. Для толпы свойственна высокая степень конформизма составляющих ее индивидов, на которых она оказывает сильное психологическое влияние.

**Социально-психологические особенности толпы:**

1) подавление чувства ответственности за собственные поступки;

2) повышение групповой внушаемости и снижение эффективности действия механизмов контрвнушения;

3) повышение эмоциональности восприятия действительности;

4) появление чувства силы и осознания анонимности.

**Механизмами формирования толпы** являются слухи и циркулярная реакция, под которой понимают нарастающее взаимонаправленное эмоциональное заражение. Механизмами воздействия на толпу также являются заражение, внушение, убеждение и подражание. Основную роль в развитии этих механизмов играет массовое общение, обладающее свойством психологического воздействия на поведение и деятельность участников толпы, которое сознательно используется организаторами эксцессов.

**Основными средствами**, используемыми при формировании толпы являются:

1) слово в экспрессивном выражении в виде призывов, междометий и т. д.;

2) сила шума и его частота.

**Потенциальными толпами являются:**

1) публика – большое кратковременное образование людей, возникающее на основе общих интересов;

2) внешне неорганизованные контактные общности, действующие крайне эмоционально и единодушно;

3) большие по численности аморфные группы, члены которых не имеют в своем большинстве прямых контактов между собой, но связанны каким-либо общим более или менее постоянным интересом.

**Ролевая структура толпы:**

1) организаторы массовых эксцессов – физические лица, которые чаще всего принадлежат какой-либо организации или действуют по её указанию. Они проводят подготовительную работу по созданию толпы (заранее «проигрывают» и планируют эксцессы), выбираются удобное время и повод для создания эксцессов;

2) зачинщики – это лица, претендующие на завоевание лидирующего положения, которые развертывают активную подстрекательную деятельность, направляют действия участников, распределяют роли, распространяют провокационные слухи и т. д.;

3) подстрекатель – это физическое лицо, задача которого заключается в том, чтобы спровоцировать, развязать конфликт;

4) активные участники – лица, входящие в состав, т. н. «ядра» толпы, образующие её ударную группу;

5) конфликтные личности – лица, стремящиеся в анонимной обстановке свести счеты с лицами, состоящими с ними в конфликте, разрядить эмоциональное напряжение, дать выход своему необузданному нраву, садистским импульсам. В числе таких личностей немало психопатических лиц, хулиганствующих элементов, наркоманов;

6) добросовестно заблуждающиеся – физические лица, которые являются непосредственными участниками эксцессов, в результате ошибочного восприятия причин сложившейся обстановки, ложного понимания принципа справедливости или под влиянием слухов;

7) эмоционально неустойчивые личности, которые идентифицируют свои поступки с общим направлением действий участников. Для них свойственна повышенная внушаемость, заражаемость общим настроением, пониженная сопротивляемость влияниям других людей;

8) любопытствующие – люди, которые наблюдают со стороны и не вмешивается в ход событий, но своим присутствием усиливают эмоциональное возбуждение других участников;

9) примкнувшие – лица, которые становятся участниками эксцессов из-за боязни физической расправы, под влиянием угроз со стороны организаторов и подстрекателей.

 Виды толп. **По управляемости:**

1) стихийная – толпа, в появлении и формировании которой происходит самостоятельно, без участие конкретных физических лиц;

2) ведомая – толпа, которая с самого начала формируется под влиянием определенного физического лица, ее лидера.

**По уровню активности:**

а) пассивная (спокойная) толпа характеризуется отсутствием эмоционального возбуждения;

б) активная толпа характеризуется наличием разной степени эмоционального возбуждения.

**По характеру поведения людей:**

1) простая (окказиональная) толпа – скопление лиц, образующееся на основе желания получить информацию о неожиданно возникшем происшествии, свидетелем которого они стали (дорожная авария, пожар, драка и т. п.). Такая толпа обычно образуется из лиц, испытывающих потребность в острых ощущениях, впечатлениях и объединяющая до нескольких сотен лиц. Она не представляет опасности, но может создавать помехи и неудобства. Однако, при особых ситуациях, такая толпа может превратиться в действующую, агрессивную и даже совершить самосуд;

2) экспрессивная толпа – формируется из людей, совместно выражающих сильные чувства (радости, горя, гнева, возмущение, протест и т. п.). Такая толпа может складываться из поклонников рок-музыкантов, эстрадных звезд на их концертах, из числа зрителей, присутствующих на спортивных состязаниях, из любителей острых ощущений, возникающих под воздействием азартных игр, наркотиков, участников праздничные и похоронных шествий при похоронах людей, погибших в результате аварий, катастроф и т. д. Крайней разновидностью экспрессивной толпы является экстатическая толпа, характеризующаяся состоянием общего экстаза на основе эффекта заражения или под влиянием наркотиков (дискотеки, массовые религиозные шествия и т. д.);

3) конвенциональная толпа – формируется на основе интереса к какому-либо заранее объявленному массовому развлечению, зрелищу. Конвенциональную толпу обычно составляют болельщики на стадионе, которые являются не просто любителями спорта, а лицами, испытывающими чувства привязанности к какой-либо из команд. Такая толпа способна лишь временно следовать нормам поведения;

4) действующая толпа – осуществляет действия относительно конкретного объекта. Разделяется на:

а) стяжательскую толпу – характеризуется развязыванием неупорядоченного непосредственного конфликта за обладание какими-либо ценностями. Такая толпа складывалась во времена тотального дефицита на предприятиях торговли при продаже товаров, пользующихся большим спросом; у касс, реализующих билеты на стадионы, спортивные состязания, зрелищные представления и средства транспорта. Она может провоцироваться властями, игнорирующими жизненные интересы граждан или покушающимися на них. Крайним вариантом стяжательной толпы являются мародеры, которые разгромят продовольственные склады, квартиры, грабят живых и мертвых в местах крупных катастроф, стихийных бедствий, военных действий;

б) спасающуюся толпу – возникает в состоянии паники при спасении от реального или воображаемого источника опасности;

в) повстанческая толпа – формируется под влиянием несправедливых действий властей на основе общего возмущения;

г) агрессивная толпа – характеризуется высшей степенью эмоционального возбуждения, объединена слепой ненавистью к конкретному объекту (государственному деятелю, религиозному или политическому движению, управленческой структуре). Поведение агрессивной толпы наносит наибольший вред в тех случаях, когда её действия приобретают характер массовых беспорядков (групповых эксцессов). Для неё характерно наличие противоправных действий: избиений, погромов, поджогов и т. д.

83. Формирование толпы

**Жизненные ситуации и места, образования толп:**

1) стихийные бедствия (землетрясения, извержение вулкана, крупные наводнения);

2) ожидание общественного транспорта в транспортных узлах (на вокзалах, в метро и т. д.);

3) массовые зрелища (спортивные матчи, эстрадные концерты и т. п.);

4) политические акции (демонстрации, митинги, забастовки),

5) места массовых празднований и отдыха (стадионы, площади и улицы городов, помещения и площадки для крупных дискотек и т. д.) и др.

**Стадии формирования агрессивной толпы:**

1) **стадия дискутирующей толпы** – первоначальный вид толпы, начинающей психологически развиваться. Представляет собой совокупность людей, собравшихся по какому-либо поводу, которые ведут между собой разговоры, обмениваются мнениями, оценками, оказывают друг на друга то или иное влияние. Это влияние чаще всего незаметно, слабо и не приводит к каким-то нарушающим общественный порядок действиям;

2) **стадия осложнение обстановки или образования ядра толпы** – характеризуется возникновением социальной напряженности, накапливанием недовольства. Это происходит в результате того, что люди находятся вплотную, толкаются, обмениваются репликами, эмоциями, на них начинают активно действовать механизмы заражения, внушения, подражания. Наличие в толпе возбужденного человека или небольшой группы могут стать ядром возбужденной толпы, от которого зародившееся возбуждение начинает распространяться на всю толпу. На этой стадии начинает действовать **«циркулярная реакция»**и **«процесс кружения»** – взаимное взвинчивание, которое, как центрифуга, разгоняет эмоции и формирует из толпы некую общность, способствующую переходу толпы на следующую стадию;

3) **стадия потенциально агрессивной толпы, характеризуется:**

а) появлением нового общего объекта внимания – некоего образа, разделяемого всеми, который способствует сплочению толпы;

б) появлением ложных объяснений причин произошедшего и требований что-то предпринять;

в) увеличением численности группы присоединением к ней прохожих, жильцов близлежащих домов и др.;

г) появлением адресности своих претензий, определение «виновников» произошедшего и кумулирование своего эмоционального запала на них.

**Обострению обстановки способствуют такие кризисные явления, как:**

а) резкое усиление расслоения общества на богатых и бедных;

б) снижение уровня жизни вследствие спада производства, инфляции, роста цен;

в) возникновение тревожной информации, слухов;

г) несправедливые действия представителей власти;

д) ослабление авторитета власти;

е) сплочение оппозиции и появление лидера, пользующегося авторитетом среди основной массы населения и желающего добиться власти любым путем;

4) **стадия групповых эксцессов или действующей агрессивной толпы** начинается с возникновения любого, самого незначительного повода (толчка, резкого крика и т. д.), который используется зачинщиками в качестве детонатора события и позволяет втянуть в «воронку» событий большие группы людей;

5) **стадия затухания группового эксцесса**характеризуется более длительным промежутком времени, чем все предыдущие стадии вместе взятые. То тут то там, могут вспыхивать новые очаги, вызванные слухами, недовольством.

**Особенности эксцессов**:

1) становятся независимыми от породивших их причин;

2) могут возникать даже тогда, когда эти причины уже исчерпаны;

3) требования осуществляются с позиций силы и в то же время анонимности;

4) действия внезапны и неотвратимы;

5) целенаправленные действия силовых структур затруднены;

6) направлены на привлечение внимания общества к событиям;

7) в групповых эксцессах участвует большого количества лиц, склонных к риску.

84. Психологические свойства толпы

**В когнитивной сфере толпы:**

1) неспособность к осознанию – толпа движима бессознательными, инстинктивными и импульсивными мотивами;

2) особенности воображения – толпа обладает свойством создавать простые и ясные образы, равные по своей живости к реальным;

3) искажение информации и событий вплоть до коллективных галлюцинаций;

4) особенности мышления:

а) нелогичность мышления;

б) нереальность создаваемых им образов;

в) отсутствие осмысления;

г) рассуждения основываются на ассоциациях, но связаны между собою лишь кажущейся аналогией и последовательностью;

д) воспринимаются лишь простые, понятные и устраивающие толпу идеи;

е) толпе неважно реалистичные это идеи или нет;

ж) действия толпы всегда непредумышленны;

з) категоричность суждений;

и) консерватизм – нетерпимость к новшествам и безграничное благоговение перед традициями;

к) внушаемость равная по силе внушаемости в гипнотическом состоянии;

л) максимализм – внушенные толпе, идеи или верования воспринимаются или отвергаются целиком;

м) абсолютизм – идеи воспринимаются или как абсолютные истины, или как абсолютные заблуждения;

н) понятие невозможного для толпы не существует;

о) склонность к заражаемости и подражанию;

5) толпе свойственно состояние выжидательного внимания, которое облегчает внушение;

**Для эмоционально-волевой сферы**:

1) эмоциональный «резонанс» – участники толпы при обмене эмоциональными зарядами постепенно накаляют общее настроение до такой степени, что происходит эмоциональный взрыв, с трудом контролируемый сознанием;

2) высокая чувственность – толпа обладает только простыми и крайними чувствами, которые сильно преувеличены;

3) исчезновение индивидуальности людей и рождение надиндивидуального (трансцендентального) «Я» толпы;

4) высокая сила импульсов толпы, которые не поддаются подавлению даже инстинкту самосохранения;

5) распространение и преувеличение чувств происходит благодаря внушению, заражению и всеобщему одобрению, которое и содействует в значительной мере возрастанию его силы;

6) отсутствует ответственность;

7) уверенность в безнаказанности и чувство всемогущества дают возможность людям в толпе проявлять такие чувства и совершать такие действия, которые просто немыслимы и невозможны для них вне толпы;

8) для толпы характерна односторонность чувств;

9) экстремизм – все силы толпы направлены на разрушение;

10) сплочение толпы происходит лишь при возникновении противостоящего ей начала;

11) толпа не способна к рефлексии, она не может оценить свои поступки со стороны, у неё отсутствует критическое отношение к себе;

12) толпе свойственно переоценивать себя и свою безупречность;

13) доброту толпа считает слабостью и подчиняется только силе;

14) желания и потребности толпы очень сильны, но недолговечны.

**В темпераментальной сфере:**

1) физическая активность – идея, овладевшая толпой, стремится выразиться в действии;

2) диффузность – побудители толпы очень разнообразны, чем объясняется её чрезвычайная изменчивость и непостоянность мнений;

3) толпа обладает легкой превращаемостью из одного вида в другой.

**В моральной сфере:**

1) моральность – толпа может демонстрировать высокую нравственность, возвышенные чувства и намерения, такие как самоотверженность, преданность, бескорыстие, самопожертвование, чувство справедливости и др. Однако, эти намерения могут очень быстро менять свою полярность с плюса на минус;

2) для толпы характерно слепое подчинение, возведение вождя в ранг Бога, и способность следования за ним куда угодно. Толпа нуждается в беспрекословной вере и обладает свирепой нетерпимостью, ко всем кто пытается оспаривать её мнение.

85. Особенности поведения индивида в толпе

Попадая в толпу индивид приобретает ряд специфических психологических особенностей, которые могут быть совершенно не свойственны ему как индивиду. Появление этих свойств определяет его поведение в толпе.

**Свойства человека толпы:**

1) пониженный самоконтроль – снижается способность к произвольной регуляции собственного поведения и возрастает зависимость от толпы, он неосознанно подчиняется внешнему влиянию;

2) потеря индивидуальности и единение человека с толпой – люди в толпе постепенно утрачивают индивидуальные цели и намерения, происходит уравнение их психологических проявлений, их поведение становится похожим друг на друга. Индивиды, составляющие толпу вне зависимости от их образа жизни, занятий, характера и мыслительных способностей превращаясь в толпу образуют коллективную душу, заставляющую их чувствовать, думать и действовать совершенно иначе, чем чувствовал, думал и действовал каждый из них в отдельности. Толпа как система, состоящая из отдельных элементов (индивидов), объединенных вместе приобретает те качества, которые не были свойственны ни одному её элементу (индивиду) в отдельности;

3) бездуховность – приобретая коллективную душу, человек как бы теряет свою;

4) инстинктивность – преобладание инстинктивных желаний над волей, чему в немалой степени способствует анонимность и безответственность индивида в толпе. Наблюдается социальная деградация личности;

5) анонимность – индивидуальность человека теряется в «безликой массе», человек как бы оказывается в толпе безымянным. Анонимность создает ложное ощущение независимости от каких-либо связей, его руки «развязываются»;

6) безответственность – утрата чувства ответственности, являющегося сдерживающим началом для индивида;

7) неспособность удерживать внимание на одном и том же объекте и легкая переключаемость внимания, которая определяется внешними условиями;

8) снижение интеллектуальных качеств личности – толпа как бы уравнивает интеллект всех входящих в неё личностей взятых вне толпы;

9) не критичность мышления – воспринимаемая информация и собственное поведение индивида оцениваются им по заниженным нормам;

10) особенности переработки информации человека толпы заключаются в том, что он легко воспринимает разнообразную информацию, быстро перерабатывает ее и распространяет, приэтом совершенно непроизвольно искажая, трансформируя воспринятую информацию, то есть порождая слухи;

11) бессознательность – в толпе происходит растворение сознательной личности. Человек толпы действует, не осознавая истинных мотивов опасности, жестокости, несправделивости и ужасности своих действий;

12) повышенная внушаемость – человеку толпы свойственна большая доверчивость к необычной информации, заведомо невыполнимым обещаниям, он может следовать невероятным, абсурдным призывам, лозунгам;

13) повышенная активность – обусловлена мобилизацией всех ресурсов индивида, благодаря чему в толпе человек может проявить такие физические качества, которые недоступны ему вне толпы (быстро бежать, поднять что-то тяжелое, высоко прыгнуть и т. д.);

14) чувство всемогущества и неодолимой силы, также способствует тому, что индивид поддаётся скрытым инстинктам;

15) непредсказуемость, нетипичность, необычность поведения;

16) состояние человека в толпе близко к гипнотическому трансу;

17) немотивированность поведения – индивид очень легко приносит в жертву свои личные интересы интересам толпы;

18) повышенная эмоциональность восприятия всего, что человек видит и слышит вокруг себя. Однако, человек не замечает оттенков, он воспринимает все впечатления в целом и не знает никаких переходов.

**Социально-психологическая организация малой социальной группы.** Реорганизация первоначальной диффузной социальной общности в объединение взаимодействующих и взаимозависимых лиц называется группообразованием. Возникновение социальных групп связано с социальными потребностями. Однако мотивы вхождения в группу отдельных ее членов, формирование ценностей и норм, функционально-ролевой структуры, стереотипов поведения – явления социально-психологические.

К проблемам функционирования группы относятся **руководство и лидерство,** принятие **групповых решений, нормообразование** (формирование групповых ценностей, правил поведения, выработка группового мнения), образование **функционально-ролевой структуры группы,** групповой **контроль** и групповые **санкции.** Жизнедеятельность группы характеризуется групповой **интеграцией и дифференциацией:** стабилизацией межличностных отношений, групповой сплоченностью, обеспечивающей устойчивость группы, и специализацией деловых и межличностных отношений, реализуемых в процессе общения.

Различные группы могут находиться на качественно различных уровнях социального развития. Уровень группового развития определяется степенью опосредованности межличностных отношений общесоциальными ценностями. В развитой группе – коллективе индивидуальные цели и ценности совпадают с общесоциальными – возникает эффект **групповой сплоченности.**

В каждой социальной группе существует схема взаимодействия ее членов в зависимости от положения в группе. Иерархия взаимоотношений членов социальной группы называется **групповой дифференциацией.** Различаются формальная групповая дифференциация – взаимозависимость формально-ролевых положений (директор завода – начальники цехов, участков – бригадиры – рабочие) и неформальная групповая дифференциация.

Неформальная групповая дифференциация определяется положением индивидов в группе в зависимости от отношения к ним различных членов группы. (Неформальная дифференциация группы выявляется методом социометрии.)

В своих действиях член группы ориентируется на свой статус и на статусы других членов группы. Он строит свои действия в связи с групповыми ожиданиями. Несоответствие поведения членов группы групповым ожиданиям порождает групповые конфликты. Если поведение человека противоречит групповым ожиданиям, он подвергается отрицательным санкциям, принудительному воздействию. Человек, чье поведение является образцовым, вызывает положительную санкцию – одобрение, поощрение. Санкции могут быть **диффузные** (непосредственно-эмоциональное отношение к поведенческому акту – похвала, насмешка) и **организованные,** формальные (награда, штраф, приговор и т. п.).

Функциональные и межличностные отношения образуют систему формальных и неформальных отношений в группе.

Каждый член группы занимает в ней определенное положение – имеет определенный **групповой статус,** определяемый его **ролью** в деятельности группы. Престиж и авторитет индивида зависят от соответствия его поведения **групповым ожиданиям** – экспектациям (от *англ.* expectation – ожидание), тем требованиям, которые предъявляются к исполняемой им социальной роли.

**Социальная роль – общественно санкционированные способы реализации социальной функции личности** (роль учителя, врача, следователя и т. п.). Большинство социальных ролей регламентируется общепринятыми нормами. Однако и они не могут охватить всего многообразия правильного поведения человека в различных жизненных ситуациях. Основной направляющий механизм поведения человека – его **жизненная позиция** – ценностное отношение к различным социально значимым явлениям, исполняемым индивидом социальным ролям.

Различаются три типа социальных ролей. 1) **институциональные** – закрепленные правовыми актами, четко регламентируемые (роль депутата народного совета, директора предприятия); 2) **конвенциональные** – роли неформальные, но выполняемые по общепринятым правилам (роль учителя, студента, офицера, солдата, отца, матери, брата, сестры и т. п.), 3) **межличностные** – роль человека в различных неформальных межличностных взаимосвязях (роль друга, хорошего человека, соперника, авторитетного или безавторитетного человека и т. п.).

Овладение ролевыми требованиями и способами их реализации – основа социализации личности. Качества личности, необходимые для выполнения различных социальных ролей, – социальные способности личности. Ролевое поведение определяется пониманием и принятием роли той или иной личностью, т. е. отношением личности к своим социально-ролевым обязанностям, и ее психофизиологическими возможностями.

Каждая социальная роль имеет определенную общественную ценность, престижность. Социальная роль связана с общественным статусом ее исполнителя. Однако между социальной ролью и социальным статусом нет полного совпадения. Социальная значимость человека определяется тем, как он выполняет свою роль, социальный долг. В ролевом поведении проявляется социальная идентификация личности, ее самоотнесение к определенной социальной группе (рабочий, солдат, учитель, ученый). Каждая социальная роль задана общественно выработанными требованиями, исполнение же роли индивидуализировано.

Каждая социальная роль реализует определенные социальные ценности. Но у каждой личности свое понимание этих ценностей. Те или иные явления приобретают значимость в контексте исполняемой личностью социальной роли. Так, роль водителя автотранспорта требует остановки транспорта при красном свете светофора. Для него безопасность движения – социально-ролевая ценность. Но в случае необходимости задержания опасного преступника водитель милицейской машины может пренебречь этой ценностью ради реализации другой социальной ценности. Исполнение каждой новой социальной роли связано с перестройкой системы ценностных ориентации личности. Продолжительное исполнение социальных ролей приводит к формированию соответствующих социальных установок и поведенческих стереотипов.

В иерархии различных социальных ролей, ежедневно выполняемых человеком, определенные роли имеют для него преимущественное значение. Эти ведущие роли и определяют стиль поведения личности.

**Итак, основными явлениями (феноменологией) малых групп являются: место и положение ее членов в структуре внутригрупповых отношений, их позиция, статус, роль, социально-психологическая динамика группы – ее возникновение, развитие, руководство группой, внутригрупповые отношения, групповые нормы и групповой контроль.**

**Позиция** члена малой группы – устойчивая система ее отношений к внутригрупповым явлениям. Зрелость позиции определяется ее устойчивостью, непротиворечивостью и социальной значимостью.

**Статус** члена группы (групповой статус) – положение члена группы в системе внутригрупповых отношений, его авторитет в группе.

**Роль** – выполняемая индивидом социальная функция, способ поведения индивида в системе межличностных отношений (роль лидера, аутсайдера и др.).

Возникновение группы и вхождение в нее новых членов связано с процессами **группообразования и внутригрупповой адаптацией личности.** Регулятивной основой жизнедеятельности группы являются **групповые нормы и групповые ценности,** т. е. то, что в данной группе наиболее значимо, приоритетно

Групповые нормы подразделяются на **регулятивные, оценочные, санкционирующие и стабилизирующие.** Регулирующие нормы – стандарты, образцы внутригруппового и межгруппового взаимодействия, групповые требования к поведению ее членов. Групповые нормы разделяются по степени их обязательности. Нарушение норм высшего уровня недопустимо, оно карается самыми строгими групповыми санкциями. Нормы среднего уровня обязательности допускают незначительные отклонения. Нормы нижнего уровня обязательности – это нормы, определяющие стиль группового поведения. Возможна и сверхнормативная регуляция поведения члена группы – принятие им на себя особенно повышенных требований, что, как правило, характерно для руководителя группы.

**Наиболее высокоразвитая группа, ценности которой совпадают с общесоциальными ценностями, называется коллективом.** Чем более социально развита группа, тем благотворнее ее влияние на развитие личности. Снижение же группы до уровня корпорации ведет к социальной дестабилизации ее членов, конфликтным взаимоотношениям между ними.

На поведение членов группы влияют ее величина и композиция, своеобразие индивидуального состава. Группы с приблизительно однородным личностным составом называются **гомогенными;** с разнородным – гетерогенными.

По разновидности каналов коммуникации различаются группы **централизованные и децентрализованные** (иерархические), **цепные, круговые** и др.

Группа с централизованными каналами коммуникации отличается тем, что лишь один ее член (руководитель, лидер) организует групповую коммуникацию и единолично влияет на ее жизнедеятельность. Однако при фронтальном варианте централизованной группы ее члены входят в межличностные контакты (ученическая группа, боевой отряд), при радиальном варианте такие контакты исключаются, а при иерархическом варианте, т. е. при нескольких уровнях соподчиненности, в непосредственные контакты вступает лишь часть членов группы *(рис. 97).*

**ЦЕНТРАЛИЗОВАННЫЕ**



**ДЕЦЕНТРАЛИЗОВАННЫЕ**



**Рис.2 Типы групп с различной коммуникационной организацией**

При децентрализованном типе групповой коммуникации все участники групповых отношений находятся в условиях коммуникативного равенства, вступают в открытые ничем не ограниченные отношения. Однако при ее цепном варианте общение крайних ее членов более ограничено (например, в условиях конвейерной работы). При круговом варианте члены группы контактируют лишь с двумя смежными партнерами. И лишь при полном варианте они вступают в разносторонние межличностные отношения, ориентируются на поведенческие реакции друг друга.

Коммуникативная структура группы определяется ее целями и задачами.

1. **Понятие о коллективе**

*Коллектив. Коллективизм как солидарность личности с целями коллектива. Групповая дифференциация и интеграция.*

*Закономерности внутригрупповой и внутриколлективной жизни. Развитие коллектива и коллективистических отношений в нем. Структура коллектива и необходимость ее учета в воспитательной работе.*

*Положение ученика в классном коллективе в зависимости от сложившихся межличностных отношений.*

**Модели развития групп. Отечественная модель развития групп состоит из пяти этапов:**

1) этап номинальной группы характеризуется внешним, формальным объединением индивидов вокруг поставленных социальных задач;

2) этап группы-ассоциации – этап образования группы, в которой взаимоотношения опосредуются только личностно значимыми целями (группа друзей, приятелей), намечается начальная межличностная интеграция в сфере эмоциональных отношений;

3) этап группы-кооперации – образование группы, отличающейся реально действующей организационной структурой, межличностные отношения носят деловой характер, подчиненный достижению требуемого результата в выполнении конкретной задачи в определенном виде деятельности;

4) этап группы-автономии, которая характеризуется высоким внутренним единством как в сфере деловых, так и в сфере эмоциональных отношений;

5) этап группы-корпорации происходит в результате изоляции группы и концентрация активности ее членов на узкогрупповых целях, характеризуется опосредованностью отношений личностно значимым, но асоциальным по своим установкам содержанием групповой деятельности;

6) этап коллектива – высшая форма развития социальной общности. Это устойчивая во времени организационная группа взаимодействующих людей со специфическими органами управления, объединенных целями совместной общественно полезной деятельности и сложной динамикой формальных (деловых) и неформальных взаимоотношений между членами группы. Отличительной особенностью является интеграция коллектива с другими группами на основе направленности на более широкие социально значимые цели. Динамика развития малой группы представляет собой сложный процесс, включающий как этапы быстрого продвижения по уровням, так и периоды длительного пребывания на одном и том же уровне и даже его снижения, что сопровождается внутригрупповой антипатией, эгоизмом в межличностных отношениях, конфликтностью как формами проявления дезинтеграции.

**Зарубежные модели развития групп**обычно включают три этапа: ориентировки в ситуации, конфликта и достижения согласия или равновесия.

Одной из таких моделей является**модель развития малой группы *Б. Такмена,***которая предполагает выделении двух основных сфер групповой жизнедеятельности: деловой, связанной с решением групповой задачи, и межличностной, связанной с развитием групповой структуры.

**Стадии в сфере деловой активности:**

1) ориентировка и поиск оптимального способа решения задачи;

2) эмоциональные реакции и противодействие членов группы требованиям, предъявляемым к ним в связи с решением задачи;

3) открытый обмен информацией с целью достижения более глубокого понимания намерений друг друга и поиска альтернатив;

4) принятие решения и активные совместные действия по его реализации.

**Стадии в сфере межличностной активности:**

1) стадия ориентировки членов группы в характере действий друг друга и поиск взаимоприемлемого поведения;

2) стадия внутреннего конфликта;

3) стадия развития групповой сплоченности;

4) стадия образованием ролевой структуры группы, соответствующей содержанию групповой задачи.

**Психологические механизмов развития малой группы:**

1) разрешение внутригрупповых противоречий между растущими потенциальными возможностями и ее актуальной деятельностью, между растущим стремлением индивидов к самореализации и усиливающейся тенденцией интеграции с группой, между поведением лидера группы и ожиданиями его последователей;

2) предоставление группой более высокого психологического статуса индивидам в ответ за более высокий их вклад в ее жизнедеятельность;

3) предоставление лидеру возможности отклоняться от групповых норм («идиосинкразический кредит»).

Высшей формой организованной группы считается коллектив. Коллектив – это группа людей, представляющая собой часть общества, объединенную совместной деятельностью, подчиненную целям этого общества. С этой точки зрения можно рассматривать и коллектив туристской фирмы.

К числу характеристик, определяющих уровень развития группы или коллектива, можно отнести следующие: совместимость, сплоченность, сработанность, направленность, самоорганизованность.

**Совместимость** – это эффект сочетания, взаимодействия индивидов, который показывает максимальную удовлетворенность партнеров друг другом при достаточно высоких энергетических затратах и значительной взаимной идентификации. Различают психофизиологическую и социально-психологическую совместимость.

**Сработанность** – это эффект сочетания, взаимодействия индивидов, который показывает максимально возможную успешность (в совместной работе) при минимальных энергетических затратах (на деятельность, взаимодействие) на фоне значительной субъективной удовлетворенности совместной работой и высокого взаимопонимания. Сработанность — результат взаимодействия конкретных людей в конкретной деятельности. В туристской группе тоже существует сработанность, которая проявляется в момент каких-либо совместных усилий: борьба с течением при гребле, преодоление горных хребтов в связке и т. д.

**Сплоченность** – это характеристика единства, взаимосвязанности индивидов. Она предстает как динамическая характеристика развития внутри групповых связей, которые нужно изучать на трех уровнях: эмоциональной привлекательности, ценностно-ориентационного единства, устойчивости к деструктивным (разрушающим) воздействиям.

Группы также рассматривают по их отношению к обществу: позитивному – просоциальные, либо негативному – асоциальные. Любой коллектив – это хорошо организованная просоциальная группа, поскольку ориентирован на пользу обществу. Хорошо организованная асоциальная группа называется корпорацией. Корпорация характеризуется обычно замкнутостью, жесткой централизацией и авторитарным управлением, противопоставлением своих узких интересов общественным (например, хорошо организованная группа преступников). Социальная группа обусловлена взаимодействием двух тенденций – интеграции и дифференциации. Интеграция направлена на противодействие конфликтам и ситуациям, которые угрожают существованию группы как единого целого. Дифференциация – на специализацию взаимосвязей членов группы, основанную на различии их ролей. Поэтому функционирование и развитие группы носит противоречивый характер. Последовательное изменение группы возможно как от низкого к более высокому уровню развития, так и, наоборот – от высокого уровня развития до простой ассоциации.

Важное социально-психологическое явление в жизни группы – лидерство, проявляющееся в преимущественном воздействии одного члена группы (или коллектива) на других. Выделяют следующие типы лидеров: лидер-организатор, лидер-инициатор, лидер-эрудит, лидер-генератор эмоционального настроя. Велика роль лидера в туристской группе. Очень важно, чтобы руководитель группы (официальное лицо) был лидером. Это влияет на степень и уровень сплоченности группы, психологический климат в ней, взаимоотношения в группе людей разного возраста, пола, профессии, национальности и т. д.

Во многих исследованиях делались попытки выявить качества личности, свойственные лидеру. По-видимому, установление между человеком и группой людей тех или иных отношений власти зависит от внешних обстоятельств, а иногда и просто от случая. Очень часто такие отношения связаны со способностью человека, имеющего доступ к определенным ресурсам или обладающего определенными качествами, обратить на себя внимание в тот момент, когда группе потребуется руководство ее деятельностью.

Властные отношения в группе в значительной степени обусловлены теми социально-психологическими ролями, которые должны выполнять члены группы.

**Роли** - это ожидаемое поведение, система прав и обязанностей, вытекающих из объективных потребностей общества. Роль матери в современном обществе связана с любовью и заботой по отношению к детям. Детей балуют, отдают им все самое лучшее. Но никто не ожидает таких действий от начальника на работе. Его социальная роль иная.

Человек редко берет на себя ту или иную роль добровольно. Обычно она возлагается на него в результате стечения обстоятельств, в связи с социальными потребностями и характером образования. В процессе социализации ребенок приобретает качества, нужные для ролей, предполагающих власть или, наоборот, требующих подчинения. Известны пять типов социальной власти, которые с раннего возраста испытывает на себе каждый: власть вознаграждения, принуждения, эксперта, авторитета и власть закона.

**Важнейшая проблема психологии** – развитие социальной группы. Эта проблема часто решается в связи с уровнем развития коллективности. В любой группе отношения развиваются в двух аспектах — коллективизма и индивидуализма.

Коллективизм предполагает приоритет общественного над индивидуальным, а индивидуализм абсолютизирует позиции отдельного индивида.

Идея коллективизма была разработана в отечественной науке А. С. Макаренко. Развитие коллектива зависит от динамики деятельности и отношений, согласованности действий, единства требований к членам коллектива.

**Первая стадия развития коллектива** характеризуется предъявлением требований только со стороны его руководителя. Это довольно низкий уровень группового сплочения. Люди еще не готовы к общим действиям и групповые нормы пока еще не выработаны.

**Вторая стадия вызвана развитием** социальных отношений. Формируются групповые нормы и действия. Все большее количество людей способны к согласованным действиям. Требования руководителя поддерживаются наиболее активными членами группы. Создается социальный актив, лидерство.

**На третьей стадии в коллективе** достигнута согласованность действий всех членов группы. Групповые нормы и действия выработаны. Ожидания, нормы и санкции становятся общими для всех членов коллектива. Социальный контроль со стороны лидера снижается.

Но третья стадия не означает застоя в коллективе. Коллектив защищается от застоя новыми способами деятельности, идеями развития, предложенными его членами, существованием так называемых зон неуправляемости, и новыми целями коллектива в соответствии с развивающимися потребностями людей.

В коллективе формируются явления, свойственные только совместной жизни людей. Одно из них социальная фасилитация — социальное облегчение эффективности деятельности и саморазвития каждого члена коллектива. Обучение в группе намного эффективнее, чем индивидуальное. Но отношения в группе должны быть доброжелательными.

Социальная ингибиция означает, что деятельность и развитие членов коллектива блокируются неблагоприятным влиянием слаборазвитой группы.

Теория коллектива, основные идеи которой были заложены Макаренко, развиты в работах таких известных отечественных педагогов и психологов, как Л. И. Новикова, Т. Е. Конникова, Т. Н. Мальковская, И. П. Иванов, В. А. Караковский, А. В. Петровский, Р. С. Немов. Она может иметь самое широкое применение не только в педагогике, но также во всех сферах управления, в бизнесе, семейной жизни во всех случаях, где функционируют социальные группы.

1. **Механизм взаимодействий в группе.**

*Групповая совместимость. Вопрос о “ руководстве” и “лидерстве” в коллективе. Понятие о референтной группе. Личность и группа: проблема лидерства и руководства. Социометрия, социометрическая методика.*

**Групповая совместимость –**это способность членов группы к совместному бесконфликтному и согласованному взаимодействию в условиях совместной деятельности.

Совместимость – одно из важнейших условий групповой сплоченности и эффективности.

**Критерии оценки совместимости:**

1) результаты совместной деятельности;

2) эмоционально-энергетические затраты участников деятельности;

3) удовлетворенность участников этой деятельностью.

**В основе совместимости лежат личностные качества, составляющих группу индивидов:**

1) физиологические: половозрастные и др.;

2) психофизиологические: различие темпераментов и биологических потребностей;

3) собственно психологические: личностный характер и мотивы поведения;

4) социально-психологические: ценности, интересы, ролевые ожидания.

Уровень психологической совместимости определяется как сходством каких-либо одних качеств членов коллектива, так и различием других. В итоге это приводит к взаимодополняемости при совместном решении задач, так что конкретная производственная группа представляет собою определенною целостность.

**Уровни совместимости:**

1) социально-психологический – общность целей, мотивов деятельности, единство в понимании задач и т. д.;

2) психологический – общность на уровне характеров (общительность, трудолюбие, добросовестность, ответственность и т. д.) Психологическая совместимость позитивно влияет на производительность труда и качество продукции;

3) психофизиологический – общность на уровне темпераментов.

Совпадение по всем уровням говорит о полной психологической совместимости. Полное несовпадение приводит к возникновению психологического барьера, когда люди не воспринимают друг друга, не желают и не могут общаться.

На совместимость людей в группе большое влияние оказывают **типы коммуникативного поведения:**

1) индивиды, стремящиеся к лидерству, способные решать задачи, только подчиняя себе других членов группы;

2) индивидуалисты, пытающиеся решать задачу в одиночку;

3) приспосабливающиеся к группе (конформисты), легко подчиняющиеся приказам других ее членов;

4) коллективисты, стремящиеся решать задачи совместными усилиями, поэтому они не только принимают предложения других членов группы, но и сами выступают с инициативой.

В основе психологической совместимости лежат особенности темперамента членов группы. Темперамент – это присущие человеку от рождения устойчивые индивидуальные свойства психики, определяющие динамику психической деятельности человека.

**Типы темпераментов:**

1) **холерик** обладает легко возбудимой нервной системой, для которой характерно преобладание возбуждения над торможением;

2) **сангвиник** характеризуется наличием сильной, уравновешенной, подвижной нервной системы;

3) **флегматик** обладает сильной, уравновешенной, но инертной нервной системой;

4) **меланхолик** обладает слабой нервной системой.

Учет и оптимальное сочетание разнообразных личностных характеристик являются важным фактором групповой совместимости и эффективности.

**Механизмов психологической совместимости:**

1) подобие качеств взаимодействующих работников – необходимо при длительном сотрудничестве в стрессовом состоянии (экипажи самолетов, судов);

2) взаимодополнение качеств – необходимо при творческой работе;

3) контрастность свойств и качеств – используется при ярко выраженной устремленности к общей коллективной цели;

4) гомеостазис – саморегулирование системы, обеспечивающее поддержание равновесия с помощью обмена информацией; перераспределение ролей и функций, имеющее целью устойчивость и эффективность групповой деятельности. Наблюдается в высоко мотивированных, сплоченных коллективах и проявляется в гибкой реакции на ситуацию.

Понятие «лидер» и «лидерство».

**Лидерство –**доминирование одних членов группы над другими.

Под понятием лидер подразумевается человек, играющий доминирующую роль в структуре межличностных отношений. В отличие от лидера руководитель – это официальное лицо, облеченное полномочиями и связанное с организацией основной деятельности группы. Эти понятия различаются по охвату проблем и процедуре выдвижения (лидер выдвигается спонтанно, руководителя назначают официально).

**Признаки лидеров:**

1) высоко активен и инициативен при решении группой основных задач;

2) способен оказывать влияние на других членов группы;

3) хорошо информирован о решаемой задаче, о членах группы и о ситуации в целом;

4) поведение соответствует социальным установкам, ценностям и нормам, принятым в данной группе;

5) обладает личными качествами, являющимися эталонными для данной группы;

6) способен выходить за рамки признанных норм и эталонных ценностных ориентаций.

**Функции лидера:**

1) организация совместной жизнедеятельности группы в различных сферах;

2) выработка и поддержание групповых норм;

3) представительство группы во взаимоотношениях с другими группами;

4) принятие ответственности за результаты групповой деятельности;

5) установление и поддержание микроклимата группы.

**Виды лидерства по***М. Веберу*:

1) традиционное лидерство – основано на традициях, обычаях, вере, характерно для традиционных обществ (восточной деспотии, монархии). Лидером становится тот, кто принадлежит к элите, узкой группе людей;

2) легально-рациональный (бюрократический) – основан на разумности существующих порядков в обществе. Лидером становится тот, кто обладает определенным уровнем знаний, компетентности, подготовленности, характерен для индустриальных стран;

3) харизматическое лидерство – основан на божественности, сверхъестественности, необычности, появляются на переломных этапах истории.

**Типы лидерства по реальной управленческой практике:**

1) лидер – организатор – воспринимает нужды коллектива как свои собственные и активно действует. Он оптимистичен и уверен в том, что большинство проблем вполне разрешимо, не станет предлагать пустое дело, умеет убеждать, склонен поощрять, а если, и приходится выразить свое неодобрение, то делает это не задевая чужого достоинства, и в результате люди стараются работать лучше;

2) лидер – творец – обладает способностью видеть новое, чем и привлекает людей. Берется за решение проблем, которые могут показаться неразрешимыми и даже опасными. Действует не командными методами, а приглашает к обсуждению. Ставит задачу так, что она заинтересовывает и привлекает людей;

3) лидер – борец – обладает сильной волей, уверен в своих силах, первым идет навстречу опасности или неизвестности, без колебаний вступает в борьбу. Склонен отстаивать то, во что верит и бороться до конца. Часто действует на свой страх и риск, т. к. ему не хватает времени, чтобы обдумать все свои действия и все предусмотреть;

4) лидер – дипломат – опирается на превосходное знание ситуации и ее скрытых деталей. Хорошо информирован обо всех сплетнях и пересудах, поэтому хорошо знает, на кого и как можно повлиять. Предпочитает доверительные встречи в кругу единомышленников. Позволяет открыто говорить то, что всем известно, чтобы отвлечь внимание от своих не афишируемых планов;

5) лидер – утешитель – всегда готов поддержать в трудную минуту, уважает людей, относится к ним доброжелательно, вежлив, предупредителен, способен к сопереживанию.

Выделяют также лидерство в деловой сфере («инструментальное лидерство») и в эмоциональной сфере («экспрессивное лидерство»).

По стабильности выделяют ситуационного и постоянного лидера.

**Организация жизнедеятельности формальной группы осуществляется руководителем группы.** Регуляция неофициальных межличностных отношений в группе осуществляется **лидером.** Лидер обладает высокооцениваемыми психическими качествами, руководитель – официальными полномочиями управления и подчинения.

Достойный руководитель, как правило, является и лидером, но нередко руководитель является не лидером, а только администратором. В различных ситуациях могут быть различные **ситуативные лидеры.** Однако люди склонны обобщать лидерские качества отдельной личности, считать, что если человек выступил лидером в одной ситуации, то он сможет быть лидером и в других ситуациях.

Нередко лидер становится им даже не по деловым качествам, а по способности влиять на окружающих. Лидер в отличие от руководителя не обеспечивает всей жизнедеятельности группы и не несет ответственности за достижение ее целей. Но в отдельных моментах жизнедеятельности группы лидер может превосходить руководителя.

Выделяются следующие ситуативно-обусловленные **типы лидеров: лидер-вдохновитель, лидер – генератор идей, лидер – организатор отдельных видов деятельности, эмоциональный лидер и т. п.**

В отличие от ситуативного лидера **руководитель призван решать комплексные социальные задачи, выявлять исходные условия, в которых действует группа, определять направления ее деятельности: предвидеть как конечный результат деятельности, так и промежуточные результаты отдельных действий группы, координировать и корректировать ее действия.** Группа вырабатывает стратегию своей деятельности, а руководитель принимает тактические решения.

Руководитель группы должен обладать рядом качеств, среди которых первостепенны высокая деловая активность, гибкость мышления, комбинационные способности, адаптируемость к изменяющимся условиям; коммуникативная культура.

Руководство может осуществляться различными способами – **стилями.** Наиболее распространены три стиля руководства – авторитарный, либеральный и демократический.

**При авторитарном стиле,** как правило, не развивается инициатива группы, в общении с группой преобладает командный тон, поощрения и порицания носят субъективный характер. Руководитель находится как бы над группой. Этот стиль руководства может быть необходимым в экстремальных ситуациях.

**Либеральный стиль** руководства характеризуется невмешательством в принципиальные вопросы жизни группы.

**Демократический стиль** руководства характеризуется товарищеским общением руководителя со всеми членами группы, внимательным отношением к их инициативе, свободным обсуждением всех вопросов деятельности группы.

Во многих случаях своеобразие ситуации требует выдвижения **ситуативного лидера,** хорошо ориентирующегося в условиях данной ситуации и способного к принятию адекватных решений.

Групповые руководители и лидеры осуществляют свои функции посредством принятия единоличных и **групповых решений.**

**Групповое принятие решений –** осуществляемый группой выбор цели и средств ее достижения в альтернативных, проблемных ситуациях. При этом существенна информационная подготовка принятия решения, свободная внутригрупповая дискуссия, позволяющая сопоставить различные позиции, увидеть проблему с различных сторон, уточнить позиции отдельных членов группы, устранить скрытые конфликты, нивелировать эмоциональные реакции. Все это содействует принятию такого решения, которое может в дальнейшем выступить в качестве групповой нормы. Происходит **групповая нормализация** – возникает общепринятая усредненная норма поведения. Если же в результате групповой дискуссии мнения расходятся,возникает **групповая поляризация.** Величина групповой поляризации тем больше, чем больше смещены предпочтения отдельных членов группы от средних значений. Могут возникнуть феномен "сдвига к риску", возрастание рискованности суждений в ходе групповой дискуссии В этих условиях целесообразны напоминания со стороны руководителя о ценностных стандартах группы. Групповое принятие решений предполагает его согласование со всеми членами группы. Качество групповых решений зависит от уровня социального развития группы.

Руководителю необходимо знать стремления и возможности членов группы, их совместимость в отдельных видах деятельности. Одна из главных задач руководителя – мобилизация группы на принятие взвешенных оптимальных решений. Здесь необходимы такие качества интеллекта руководителя, как гибкость, решительность, неподверженность конформизму, устойчивость к **социальной ингибиции** (от *лат* inhibeo – удерживаю) – тормозящему воздействию группы на индивидуальную активность.

Современный руководитель должен быть знаком с основами праксиологии – науки о рациональных основах деятельности, с основами менеджмента – практическими знаниями и умением эффективного руководства производительными группами.

Дэвид Мерсер, продолжительное время работавший главой английского отделения одной из самых преуспевающих компаний мира – ИБМ (42 тыс. работников, 1,5 тыс. управляющих, годовая прибыль до 5 млрд. долл.), справедливо отмечает, что именно в недрах этой корпорации были сформулированы и опробованы многие современные принципы менеджмента. В их основе – отношения доверия между людьми по вертикали и по горизонтали, забота о подчиненных, хорошее знание психологии управления. Эти принципы базируются на известной теории "Y" Дугласа Мак-Грегори о том, что если условия благоприятны, если работники будут приобщены к управлению, то они будут стремиться к ответственности и творческому решению проблем.

Д. Мерсер предлагает следующий свод передовых принципов менеджеризма.

1. Глубокие убеждения в совместных этических ценностях фирмы, ее работников и покупателей.

2. Политика пожизненного найма.

3. Повышение квалификации (возможность перемены работ).

4. Личные (материальные и иные) стимулы к труду.

5. Неспециализированная карьера. Передвижения работника в соответствии с его умением, опытом, желаниями.

6. Личное участие работников в процессе принятия решений.

7. Неявный контроль за работой, в основе которого поиск причин ошибок, а не их фиксация.

8. Выращивание сильной корпоративной культуры труда и взаимоотношений.

9. Холистический (семейно-патерналистский) подход к работнику.

Руководитель призван обеспечить оптимальный социально-психологический климат в своей микросреде, создать условия для взаимного благорасположения людей. Особенно важно не допускать межличностных конфликтов. Причиной таких конфликтов нередко бывают завистливые, своекорыстные, недоброжелательные устремления отдельных руководителей-администраторов, их желание возвыситься над другими людьми, проявить властность, подчинить себе других членов группы.

В целях предупреждения межличностных конфликтов необходимо принимать меры по уравниванию групповых статусов членов группы, культивировать навыки дружелюбного общения, поощрять контакты людей, не допускать ситуаций, при которых поведение одних людей может быть причиной неудач других.

Зрелость коллектива – высокий уровень коллективного сознания, гражданственная позиция членов группы.

Основные особенности зрелого коллектива: 1) ценности и цели коллектива и личности совпадают, жизнь коллектива насыщена социально полезной, совершенствующейся деятельностью; 2) товарищеское равноправие его членов, каждый член коллектива участвует в организации отдельных сторон его жизнедеятельности; 3) каждый член коллектива видит перспективы движения и проявляет личную заинтересованность в его развитии; 4) положительный опыт социального взаимодействия постоянно накапливается и превращается в традиции; 5) личность защищена коллективом и ответственна перед ним.

Малую группу часто обозначают как первичную. Она в наибольшей степени влияет на потребности, социальную активность и психологическое состояние человека. Значимость малой группы определяется ценностями индивида. Если он ориентируется на нормы, ценности и мнения членов группы, то она выступает как **референтная**, с которой индивид соотносит себя как с эталоном, определяющим нормы. Группа при этом представляет собой источник социальных установок и ценностных ориентации субъекта. Ориентируясь на референтную группу, человек оценивает себя, свои поступки, образ жизни и идеалы. Референтная группа имеет две основные функции: нормативную и сравнительную. Референтная группа может выступать лишь как воображаемая общность. Но она все равно способна определять особенности его поведения. Некоторые социальные группы могут обладать временной референтностью, которая затем проходит.

**Социальная группа в своем развитии проходит несколько стадий.** На первой стадии, когда начинает действовать актив группы, руководитель действует совместно с активом, поощряя его самостоятельность и инициативность. На второй стадии все члены группы становятся его активом, дорожат честью коллектива, его достижениями. Требования к отдельным членам группы предъявляет уже не руководитель, а весь коллектив. На высшей стадии развития группы личность сама предъявляет к себе требования. Осуждение коллектива становится высшей мерой воздействия.

Между различными социальными группами возникают разнообразные отношения, реализуется психология **межотраслевых отношений.** При этом возникает феномен **межгруппового восприятия,** межгрупповых **взаимооценок.** Характеристики группы переносятся на всех ее членов. Если достоинства своей группы всячески завышаются, возникает **эффект внутригруппового фаворитизма,** а если достоинства членов чужой группы принижаются – **эффект межгрупповой дискриминации.**

Межгрупповое восприятие становится более адекватным при расширении совместной деятельности групп. Установлено, что в случае стабильных неудач в отношениях с другими группами в данной группе ухудшаются межличностные отношения, возрастает внутригрупповая конфликтность. Межгрупповые связи могут быть горизонтальными и вертикальными, иерархически соподчиненными. (В последнем случае речь идет об особом социально-психологическом образовании – социальной организации.)

Регулятивный механизм жизнедеятельности социальной группы – **групповое сознание.** Однако, как правило, групповое сознание отличается от общественного несистематизированностью, обыденностью, житейским эмпиризмом, **избирательным отношением к отдельным сторонам бытия.** Групповое сознание может складываться как в результате систематического целенаправленного воздействия политических учреждений, средств массовой информации, так и стихийно, на основе практического жизненного опыта, обычаев и традиций.

Человек осмысливает мир для того, чтобы находиться в согласии с ним. У каждого человека есть собственный "здравый смысл", своя система отсчета целесообразности поведенческих актов. Люди со слабыми исходными позициями легко попадают под чары сомнительных доктрин, гипнотизируются утопическими мифами, включаются в неправедные дела за реализацию сомнительных лозунгов. Идеология становится привлекательной для масс, если она отвечает на их вопросы. Человеку непременно нужен указатель азимута его пути. Животные благодаря инстинктам не знают этих проблем. Человек же способен идти в разных направлениях, поэтому он превыше всего ценит "правильные" маяки, "верные" учения.

**Социальное взаимодействие людей осуществляется посредством общения.** Социальное общение – основное средство социализации личности, формирования группового и общественного сознания. Личность посредством общения включается в сложную систему социально-психологических связей.

**Процесс принятия группового решения.**

**Виды групповых решений:**

1) незаметное решение – решение, принятое в результате хаотичной дискуссии в результате неспособности далее обсуждать вопрос;

2) авторитетное решение – решение принимается одним человеком, на которого группа возложила ответственность за это решение;

3) решение, принимаемое меньшинством – решение принятое маленькой группировкой, пришедшей к общему мнению, которое принимает большинство;

4) компромисс – решение, принятое в результате договоренности о взаимных уступках, которое полностью не удовлетворяет ни одну из сторон;

5) решение, принимаемое большинством – решение, принятое в результате голосования;

6) единогласное решение – решение, с которым согласны все участники. Оно наблюдается при не проблемной ситуации, принятии формального решения;

7) согласованное решение – решение, принятое на основе предварительной работы команды.

**Методы принятия группового решения:**

1) открытое общение;

2) ролевая игра – каждый из участников выполняет предписанную ему роль, в результате игры рождается наиболее приемлемое решение;

3) групповая дискуссия – обсуждение в группе каких-либо проблем, значимых для большинства участников.

**Этапы групповой дискуссии:**

1) формулировка проблемной ситуации;

2) высказывание идей;

3) обсуждение решений;

4) принятие решения;

5) разработка программы и плана действий.

**Разновидности групповой дискуссии:**

1) метод «мозгового штурма» – проходит в несколько этапов. На первом этапе идет изложение проблемы, при этом всех участников просят свободно излагать свои идеи по решению проблемы, в независимости от того насколько они реальны. Главная задача состоит в том, чтобы прозвучало как можно больше идей. Критика своих и чужих идей запрещается. На следующем этапе идеи комбинируются, видоизменяются. На последнем этапе идет отбор и оценка идей;

2) метод синектики также проводится в несколько этапов. На первом этапе выделяются «синекторы» (затравщики) дискуссии, которые отстаивают противоположные мнения и начинают дискуссию, в которую постепенно включаются и другие члены группы. В ходе дискуссии отбрасываются крайности и принимается решение, удовлетворяющее всех;

3) «консенсус» – путем открытого обсуждения исходных индивидуальных вариантов вырабатывается единое групповое;

4) «диалектическая» – обсуждаются не варианты, а факторы, определяющие их;

5) «диктатура» – обсуждение заканчивается выбором участника, чье мнение и становится мнением группы;

6) метод Дельфи – многократное анонимное и изолированное высказывание и обсуждение мнений в письменной форме. За несколько раундов обычно удается прийти к общему решению;

7) «коллективная» методика – усреднение результата, что исключает все индивидуальные влияния. Дает наименьшую точность.

**Негативные эффекты при принятии решений в группе:**

1) эффект «социальной фасилитации» – затруднение в выполнении сложных действий в присутствии наблюдателей при улучшении простых;

2) эффекты «Социальной лености» и «распределения ответственности» – снижение эффективности в принятии групповых решений при ослаблении связи между собственными усилиями и результатами и «размывании» ответственности;

3) эффект «конформизма» – влияние восприятия окружающих на восприятие индивидуума;

4) эффект «группового мышления» или эффект «группового духа» – принятие неверных решений, основанных на чувстве превосходства и неуязвимости группы. Наблюдается в хорошо сплоченной группе, в результате её изоляции от альтернативного источника информации, удачности предыдущих решений, чувства защищенности и высокого уровня неопределенности одобрения индивидуальных мнений членами группы.

1. **Феноменология малых групп.**

*Малая группа – спортивная команда. Руководство малой группой – спортивной командой.*

**Эффективные способы управления малой группой. С**овременные способы управления базируются на различных теориях мотивации Условно все эти способы можно разделить на материальную и нематериальную стимуляцию.

**Способы материальной стимуляции:**

1) оплаты труда по результатам деятельности;

2) системы доплат за знания и профессионализм;

3) «участие в доходах» – вознаграждение работников за результаты, на которые они могут оказывать прямое воздействие. При этом, все работники компании, начиная рядовым рабочим, и кончая менеджером высшего звена, получают одинаковый процент, что заставляет их работать в тесной кооперации, сплоченной командой;

4) «участие в прибылях» – получение менеджерами премий, рассчитываемых по итогам года с учетом размеров прибыли компании;

5) участие сотрудников в рисковых фондах. Эта система предусматривает отчисление небольшой части зарплаты в рисковый фонд. Если отделение достигает этой цели, каждый работник получает данную часть зарплаты; если отделение превысит запланированный показатель на 25–50 %, работники получают двойную или тройную сумму. В случае невыполнения плана более чем на 20 %, работники теряют свои отчисления в «рисковый» фонд. Недостатком двух последних способов стимулирования, является то, что многие работники не имеют достаточного влияния на конечные результаты работы всего отделения, кроме того, работники разных производственных единиц имеют зачастую совершенно разные производственные цели;

6) специальные системы стимулирования для отдельных малых групп и активное вовлечение работников в решение вопросов организации материального стимулирования.

**Способы нематериальной стимуляции строятся на удовлетворении высших потребностей, таких как:**

1) социальные потребности:

а) поручение работникам такой работы, которая позволила бы им общаться;

б) создание атмосферы взаимного доверия, духа единой команды;

в) проведение с подчиненными периодических совещаний по профилактике брака и увеличению качества и количества выпускаемой продукции;

г) поддержание возникших неформальных групп, если они не наносят организации реального ущерба;

д) поощрение присоединения к группе новых людей;

е) создание условий для социальной активности членов организации вне ее рамок;

2) потребности в уважении:

а) предложение подчиненным более содержательной работы;

б) обеспечение положительной обратной связи с достигнутыми результатами;

в) высокая оценка и поощрение достигнутых результатов;

г) привлечение подчиненных к формулировке целей и выработке решений;

д) делегирование подчиненным дополнительных прав и полномочий;

е) продвижение подчиненных по служебной лестнице;

ж) обеспечение обучения и переподготовки;

3) потребности в самовыражении:

а) полное использование потенциала сотрудника;

б) поручение подчиненным сложной и важной работы, требующей от них полной отдачи;

в) поощрение и развитие у подчиненных творческих способностей.

Эффективному управлению в немалой степени способствует авторитет руководителя.

**Стратегии «самопрезентации» руководителя (Б. Наивен):**

1) обоснование информационной власти: руководитель посвящает подчиненных в общую информацию, которая будет основой для последующего убеждения;

2) подчеркивание общности руководителя и коллектива;

3) самодемонстрация – заключается или в рассказе о своем профессиональном пути (стаже работы, полученных знаниях) или демонстрация своих знаний, умений и навыков;

4) авторизация позиции власти легитимности – заключается в деликатном подчеркивании своей ответственности за эту работу;

5) введение системы наказуемости для установления легитимности беспристрастности;

6) демонстрации эффективного контроля-наблюдения и др.

**Рекомендуемая литература**

1. Введение в психологию: учеб. пособие / Под ред. А.П. Лобанова, С.И. Коптевой. – Мн.: Высш. шк., 2004. – 302 с.
2. Гальперин, П.Я. Лекции по психологии / П.Я.Гальперин. – М. :АСТ: КДУ, 2007. – 399 с.
3. Козубовский, В.М. Общая психология: познавательные процессы. В 3-х ч. Ч.2. / В.М. Козубовский – Мн.: Амалфея, 2004. – 311 с.
4. Крысько, В.Г. Общая психология / В.Г.Крысько. – СПб.: Питер, 2009. – 253 с.
5. Маклаков, А.Г. Общая психология / А.Г. Маклаков. – СПб.: Питер, 2009. – 582 с.
6. Немов, Р.С. Психология: Учеб. для студ. высш. пед. учеб. заведений: В 3 кн. – 4-е изд. – Кн. 1: Общие основы психологии / Р.С. Немов. – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2003. – 688 с.
7. Петровский, А.В. Психология / А.В.Петровский, М.Г. Ярошевский. – М.: Академия, 2007. – 501 с.
8. Рогов, Е.И. Общая психология / Под ред. Е.И. Рогова. – М.: Ростов н/ Д.: Март, 2008. – 557 с.
9. Рубинштейн, С.Л. Основы общей психологии: В 2 т. – Т. 2. / С.Л. Рубинштейн – М.: Педагогика, 1989. – 456с.
10. Саблин, B.C. Психология человека / B.C. Саблин, С.П. Слаква. – М.: Дашков и К, 2006. –741 с.
11. Сорокун, Г.А. Основы психологии / П.А. Сорокун. – Псков: ПГПУ, 2005 – 312 с.