**Лекция 4. «Психология эффективной коммуникации в команде»**

**Группой** называется ограниченная общность людей, выделяемая из социального целого на основе определенных признаков. Величина, структура и состав группы определяются целями и задачами деятельности. Сформировавшиеся в группе отношения влияют на эффективность групповой деятельности.

Группы достаточно давно стали предметом изучения и имеют достаточно разветвленную классификацию. По общественному статусу выделяют: формальные (официальные) и неформальные (неофициальные) группы; по размеру: большие, малые, микрогруппы (диады, триады); по непосредственности взаимосвязей: реальные (контактные) и условные; по уровню развития: низкого уровня развития (ассоциации, корпорации, диффузные группы.) и высокого уровня развития (коллективы); по значимости: референтные группы и группы членства и т.д. Практически каждый вышеназванный вид группы имеет свои разновидности. Так среди формальных групп выделяют **трудовой (производственный) коллектив** выполняющий определенную общественно-значимую работу. Трудовым коллективом может называться как группа, объединяющая всех сотрудников большого завода, фабрики или учреждения, так и группа, включающая членов небольшой бригады, звена, отдела. К разновидностям подобного типа коллективов можно отнести коллективы студентов и учащихся вуза, техникума, училища, школы, учебной группы, класса. К формальным группам относятся также **рабочие (целевые) группы**, создаваемые с целью и на время выполнения опре­деленного задания; **комитеты и комиссии** — специальные и постоянные группы, которым делегированы отдельные полномочия по управлению, координации деятельнос­ти; **команды** — соподчиненные группы руководителя — лидера и его сотрудников, и т. п.

А.В.Петровский и К.К.Платонов предложили свое видение иерархии контактных групп, которая предполагает постепенное усложнение и изменение взаимоотношений и возрастание уровня опосредованности взаимодействия индивидов в зависимости от характера их межличностных взаимоотношений:

I. Диффузная группа — межличностные отношения существуют, но не опосредуются содержанием групповой деятельности.

II. Ассоциация — межличностные отношения опосредуются личностно значимым для каждого содержанием групповой деятельности.

III. Корпорация — межличностные отношения опосредуются личностно значимым, но асоциальным по своим установ­кам содержанием групповой деятельности.

IV. Коллектив — межличностные отношения опосредуются личностно значимым и общественно ценным содержанием групповой деятельности.

**Группой** называется ограниченная общность людей, выделяемая из социального целого на основе определенных признаков. Величина, структура и состав группы определяются целями и задачами деятельности. Сформировавшиеся в группе отношения влияют на эффективность групповой деятельности.

Группы достаточно давно стали предметом изучения и имеют достаточно разветвленную классификацию. По общественному статусу выделяют: формальные (официальные) и неформальные (неофициальные) группы; по размеру: большие, малые, микрогруппы (диады, триады); по непосредственности взаимосвязей: реальные (контактные) и условные; по уровню развития: низкого уровня развития (ассоциации, корпорации, диффузные группы.) и высокого уровня развития (коллективы); по значимости: референтные группы и группы членства и т.д. Практически каждый вышеназванный вид группы имеет свои разновидности. Так среди формальных групп выделяют **трудовой (производственный) коллектив** выполняющий определенную общественно-значимую работу. Трудовым коллективом может называться как группа, объединяющая всех сотрудников большого завода, фабрики или учреждения, так и группа, включающая членов небольшой бригады, звена, отдела. К разновидностям подобного типа коллективов можно отнести коллективы студентов и учащихся вуза, техникума, училища, школы, учебной группы, класса. К формальным группам относятся также **рабочие (целевые) группы**, создаваемые с целью и на время выполнения опре­деленного задания; **комитеты и комиссии** — специальные и постоянные группы, которым делегированы отдельные полномочия по управлению, координации деятельнос­ти; **команды** — соподчиненные группы руководителя — лидера и его сотрудников, и т. п.

А.В.Петровский и К.К.Платонов предложили свое видение иерархии контактных групп, которая предполагает постепенное усложнение и изменение взаимоотношений и возрастание уровня опосредованности взаимодействия индивидов в зависимости от характера их межличностных взаимоотношений:

I. Диффузная группа — межличностные отношения существуют, но не опосредуются содержанием групповой деятельности.

II. Ассоциация — межличностные отношения опосредуются личностно значимым для каждого содержанием групповой деятельности.

III. Корпорация — межличностные отношения опосредуются личностно значимым, но асоциальным по своим установ­кам содержанием групповой деятельности.

IV. Коллектив — межличностные отношения опосредуются личностно значимым и общественно ценным содержанием групповой деятельности.

Одни члены команды обладают высоким уровнем адаптации к изменяющимся условиям работы и жизни, другие — средним или даже низким. Мотивационные стимулы членов команды могут меняться также под воздействием бытовых, семей­ных и общесоциальных факторов. В результате один член команды легко прини­мает изменения, другой не может выйти из состояния переживания старых побед, третьего разлад в семье выбивает из рабочей «колеи»... Команду начинает «лихо­радить», и, если не принять экстренных мер, она может войти в «штопор». Причем со стороны эти процессы можно объяснить стечением обстоятельств, изменением внешних условий. Однако команда должна понимать индивидуальные особенно­сти динамики развития каждого и уметь противостоять воздействию негативных факторов. Конечно, для того чтобы знать все особенности каждого члена команды и прогнозировать динамику его эмоционального состояния, реагирования и пове­дения, необходимо квалифицированное психологическое сопровождение. И не­которые фирмы, организации, формируя команды, предусматривают штатную единицу психолога, который не является членом команды, а исполняет функцию внешнего эксперта.

Если достойного психолога рядом нет, для членов команды и, в первую оче­редь, для ее лидера есть два направления действий:

□ постоянно «держать руку на пульсе» эмоционального состояния команды, чтобы вовремя предупреждать «взрывы» и «падения»;

□ держать на особом контроле пять типичных ситуаций, негативно влияющих на дух команды и настроение ее членов.

О пяти типичных ситуациях мы поговорим подробно, потому что именно они организуют «подводные течения и рифы», препятствующие успешному и устойчи­вому развитию команды.

Функционирование команды в ситуации стресса. Психологическое сопровождение команды в ситуациях конфликта, раскола и распада

**Пять типичных ситуаций, негативно влияющих на команду:**

1. Обновление состава команды.

2. Снижение авторитета лидера, отсутствие опережающего лич­ностного роста лидера команды.

3. «Выпадение из обоймы» отдельных членов команды под воздей­ствием семейно-бытовых и общесоциальных факторов.

4. Неадекватный рост мотивационных запросов, изменение лич­ностных и духовных ориентиров у отдельных членов команды.

5. Появление в команде альтернативного неформального лидера.

Таким образом, возникновение внутрикомандных проблем — это следствие развития в членах команды деструктивных личностных особенностей, пребывав­ших прежде в зачаточном состоянии.

Используемая литература:

1. Адамьянц, Т. З.  Социальные коммуникации: учебник для вузов / Т. З. Адамьянц. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 200 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06898-6. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/516353>
2. Бобченко, Т. Г.  Психологические тренинги: основы тренинговой работы: учебное пособие для вузов / Т. Г. Бобченко. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 132 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12444-6. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/518623>
3. Болотова, А. К. Социальные коммуникации. Психология общения : учебник и практикум для вузов / А. К. Болотова, Ю. М. Жуков, Л. А. Петровская. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 272 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08188-6. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/450074 Режим доступа: для авториз. пользователей.
4. Венедиктова, Т. Д. Основы теории коммуникации: учебник и практикум для вузов / под редакцией Т. Д. Венедиктовой, Д. Б. Гудкова. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 193 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00242-3. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511855>
5. Гузикова, М. О.  Основы теории межкультурной коммуникации: учебное пособие для вузов / М. О. Гузикова, П. Ю. Фофанова. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 121 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09551-7. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/515622>