

# **ПСИХОЛОГИЯ КОМАНДНОЙ РАБОТЫ С ОСНОВАМИ СОЦИАЛЬНО- ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ТРЕНИНГА**

## **Лекция 1. Понятие группы, команды и коллектива**

**Преподаватель: Мария Валерьевна Карагачева**

# Малая группа

- двое или более лиц, которые часто взаимодействуют друг с другом, влияют друг на друга дольше нескольких мгновений и воспринимают себя как "мы".
- совокупность свободно объединившихся, равно полезных друг другу индивидов, в процессе кооперативного взаимодействия удовлетворяющих личные запросы и желания (отечественные социальные психологи).
- собрание индивидов, которые разделяют общие нормы, ценности и идеалы но по поводу того, что их интересует, воспринимают группу как источник удовлетворения своих потребностей, находятся в кооперации и взаимозависимости, связаны чувством солидарности и морального единства даже вне совместных действий, вырабатывают свою специфическую групповую культуру

# Психологические характеристики малой группы

- 1) часто взаимодействуют друг с другом;
- 2) определяют себя как члены одной группы;
- 3) разделяют общие нормы по поводу того, что их интересует;
- 4) участвуют в единой системе разделения ролей;
- 5) идентифицируют себя с одними и теми же объектами и идеалами;
- 6) воспринимают группу как источник удовлетворения потребностей;
- 7) находятся в кооперативной взаимозависимости;
- 8) координируют действия по отношению к среде.

Д. Картрайт и А. Зандер

# Формальные и неформальные аспекты группы

	Формальный уровень	Неформальный уровень
Основание формирования	правила и регламентации	взаимоотношения, сложившиеся в процессе трудового взаимодействия
Структура	Официальное распределением обязанностей между членами группы, их взаимодействием в процессе труда	определяется психологическими особенностями личности участников совместной деятельности и ситуативными факторами
Детерминанты возникновения	объективные (спрос) и субъективные причины (родственные, приятельские отношения и т.п.)	межличностная аттракция и аффилиативные потребности (быть с другими, быть в группе)

# Основания классификации групп

- 1) численность группы (следовательно, выделяют малые, средние и большие группы);
- 2) время существования группы (различают долговременные и кратковременные группы);
- 3) структурная целостность группы (в результате возникают первичные и вторичные группы).

# Различия между малыми и средними группами

Признаки	Малая группа	Средняя группа
<b>Численность</b>	Десятки человек	Сотни человек
<b>Контакт</b>	Личностный: знакомство друг с другом на личностном уровне	Статусно-ролевой: знакомство на уровне статусов
<b>Членство</b>	Реальное поведенческое	Функциональное
<b>Структура</b>	Развитая внутренняя неформальная	Юридически оформленная (отсутствие развитой неформальной структуры)
<b>Связи в процессе труда</b>	Непосредственные трудовые	Трудовые, опосредованные официальной структурой организации
<b>Примеры</b>	Бригада рабочих, сотрудники лаборатории	Организация: все сотрудники организации, предприятия, фирмы

# Понятие статуса и роли

- **Социальный статус личности** - занимаемая позиция в социальной группе, которая определяется системой взаимных прав и обязанностей. Социальный статус складывается из престижа профессии и должности, уровня образования и дохода, сложности достижения данного статуса.
- **Социальная роль** – это динамический аспект статуса, набор прав и обязанностей, предписанных положением индивида в обществе, в социальной группе, а также поведение, соответствующее ожиданиям окружающих. Роль – это нормативно одобренные формы поведения, ожидаемые от индивида, занимающего определенную позицию в системе межличностных и общественных отношений.

## Компоненты роли:

*желания и цели, убеждения и чувства, социальные установки, ценности и действия.*

- Диапазон ролей определяется количеством и разнообразием социальных групп, в которые включен человек, и его индивидуальными особенностями.
- Ролевой набор – это совокупность ролей, ассоциируемый с одним социальным статусом.

# Групповая роль

- Групповая роль – это поведение, ожидаемое от лица, занимающего определенную позицию в группе. Групповые роли могут быть формальными (связанными с должностными обязанностями) и неформальными (возникающими стихийно).

Характеристики роли:

- 1) согласованность ролей, связанность их между собой;
- 2) степень ясности ролей;
- 3) сложность ролей.



# Виды ролей

- 1) целевые роли – поведение, способствующее достижению групповых целей (инициатор, разработчик, информатор, генератор идей, координатор, критик, активизатор);
- 2) социальные роли – поведение, ориентированное на поддержку других, "обслуживающее" чувства и отношения членов группы (подстрекатель, помощник, гармонизатор, стражник);
- 3) индивидуалистические роли – поведение, оказывающее подрывное и отвлекающее воздействие, препятствующее эффективной работе группы (агрессор, блокировщик, доминатор, ищущий признания и стремящийся к самораскрытию, постоянно требующие внимания к себе).

# Развитие группы

Критерии развития группы:

- Организационное единство,
- Психологическое (интеллектуальное, эмоциональное, волевое) единство,
- Подготовленность группы,
- Направленности деятельности.

***Группа, достигшая наивысшего уровня зрелости своих социально-психологических характеристик - Коллектив***

**Коллектив** – это группа людей, осуществляющих совместную деятельность и добивающихся конечного результата на основе гармонизации индивидуальных, групповых и общественных целей, интересов и ценностей (Ю. П. Платонов, 2007).

# Понятие коллектива и команды

Понятия КОЛЛЕКТИВ и КОМАНДА рассматриваются как наиболее высокий уровень развития группы.

Общие характеристики команды и коллектива:

- интегрированность (взаимосвязанность и взаимозависимость членов коллектива),
- структурированность (четкость и конкретность взаимного распределения функций, прав и обязанностей, ответственности между членами коллектива),
- организованность (упорядоченность, собранность, подчиненность определенному порядку выполнения совместной деятельности),
- мотивированность (активное, заинтересованное и действенное отношение к совместной деятельности).

Трактовка команды по сравнению с понятием коллектива более реалистична, прагматична и лишена идеологических ярлыков.

	Группа	Команда
<b>Цель</b>	Ставится узкая задача, общие цели не проясняются	Принятие всеми цели и стратегия их достижения
<b>Участие в работе</b>	Выполнение должностных инструкций и распоряжений	Активная позиция, нацеленность на результат, личная ответственность
<b>Ролевая структура</b>	Строгое распределение ролей, должностей, обязанностей	Разделение компетенций. Гибкая структура. Ротация ролей
<b>Руководство</b>	Администрирование, наличие формального лидера-начальника	Лидерство на основе компетентности и доверия, наставничество, помощь и поддержка
<b>Принятие решений</b>	В основном приказы и решения, принятые большинством	Эффективные процедуры принятия решений на основе доверия и взаимной выгоды
<b>Конфликты</b>	Замалчивание, сокрытие, игнорирование	Признание, интеллектуальная конкуренция
<b>Взаимодействие</b>	Закрытость, избегание критики, принцип "не высовываться"	Доверие, свобода, проявление инициативы
<b>Коммуникация</b>	Через формального лидера. Служебная переписка	Открытость. Уверенность друг в друге и взаимное уважение
<b>Творчество</b>	Стереотипность, работа по правилам	Гибкость и адаптивность. Непрерывное совершенствование и рост компетенций. Раскрытие творческого потенциала
<b>Результаты</b>	Индивидуальные	Коллективные

# Отличие понятий «коллектив» и «команда»

Степень автономности, независимости от уровня организации, от общества.

- **Коллектив** - «это прежде всего ячейка общества», он **не может действовать независимо от общества**, не разделяя его интересов, а тем более вопреки целям общества.
- **Команда может быть совершенно автономной**, а может входить как структурное подразделение в команду более широкого уровня. Ее цели могут соответствовать целям общества, а могут находиться с ними в антагонистических отношениях.
- **Коллектив**, по определению **не может быть асоциален**, то команда может быть совершенно асоциальна, т.е. ее действия могут быть направлены во вред окружающим.

# Принципы работы команды

1. Добровольность вхождения в команду
2. Коллективное исполнение работы
3. Коллективная ответственность
4. Ориентированность оплаты труда на конечный результат общекомандной работы
5. Достойная значимость (стимул) стимулирования команды за конечный результат
6. Автономное самоуправление команды
7. Повышенная исполнительская дисциплина

# «Плюсы» и «минусы» организации команды

«Плюс»	«Минус»
Время решения задачи	Время на процесс создания
Креативность	Деньги
Качество	Человеческий фактор
Стиль (опыт сотрудничества и поддержки)	Недирективность
Координация	Уникальность
Имидж	Индивидуальный подход
Перспектива	
Ценности	
Рост	