***СОВРЕМЕННЫЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ***

***КУРСОВАЯ РАБОТА***

***По дисциплине «Социальная психология»***

***Тема: «ГРУППА КАК РАЗВИВАЮЩАЯСЯ СИСТЕМА, ДИНАМИКА СТАНОВЛЕНИЯ, РАЗВИТИЯ И ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ»***

# *Выполнила:*

*.*

*.*

*ФИО .*

*Проверил преподаватель:*

*ФИО .*

*.*

***КИШИНЕВ 2002***

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 3

Глава i. Группа как развивающаяся система: статический и динамический подход к изучению 5

глава ii. Стадии развития группы 12

глава iii. Функционирование социальных групп 17

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 25

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 26

# ВВЕДЕНИЕ

То, что острый интерес к группе и к процессам происходящим внутри нее возник именно в 20 веке, вполне понятно и объяснимо. И ранее было известно, что одним из самых суровых и даже жестоких наказаний являлся остракизм – изгнание человека из общества, к которому он принадлежал.   
После того, как в связи с мощным индустриальным развитием, предпринимателями было замечено, что на эффективность труда человека, а также на другие формы его поведения значительное влияние оказывает именно группа, интерес к изучения проблем группы, методов работы с группой, технологии принятия групповых решений вырастает неимоверно.   
Понимание того, как создаются и развиваются группы, как они работают, в чем их особенность, как ими управлять, как применять в процессе организационного развития, становится важным для все большего круга специалистов в области работы с людьми: не только предпринимателям и менеджерам, но и психологам, социологам, консультантам по управлению и организационному развитию. [[1]](#footnote-1)

Проблемы группы – один из важнейших вопросов в социальной психологии и социологии. Выполняя различные социальные функции, человек является членом многочисленных социальных групп, формируется в пересечении этих групп, находится под их влиянием, занимает в них определенное место, оказывается включен в систему норм, взглядов представлений различных групп. Поэтому важно изучать группы, законы их развития и функционирования, так как без понимания этих законов невозможно эффективное управление и функционирование группы.

Исследованиями процессов, происходящих в группе, занимались многие ученые. Среди зарубежных исследователей можно назвать   
Дж. Морено, Э. Мэйо, Ч. Кули, Г. Хаймена. Эти ученые внесли вклад в исследование структуры психологических отношений в малых группах и классификацию малых групп.

Особая роль в развитии психологии малых групп принадлежит К.Левину, который явился основоположником крупного научного направления, широко известного под названием «групповая динамика». Под его руководством были проведены исследования Р.Леппита и Р.Уальта по изучению групповой атмосферы и стилей руководства, изменения стандартов группового поведения в процессе дискуссии и др. К.Левин одним из первых изучал феномен социальной власти (влияния), внутригрупповые конфликты, динамику групповой жизни.

Проблема коллектива (группы) как субъекта деятельности и общения поднималась в работах отечественных ученых А.В. Петровского, Л.И. Уман-ского, Е.В. Шороховой. Вопросы группового взаимодействия поднимаются также в работах Г.М. Андреевой («Социальная психология»), А.И. Донцова («Психология коллектива»), Кричевского Р.Л., Дубовской Е.М. («Психология малой группы»).

В задачи моей работы входит рассмотрение группы как развивающейся системы, определение этапов ее развития и особенностей функционирования.

Работа состоит из введения, трех глав, заключения и библио-графического списка использованной литературы.

# ГЛАВА I. ГРУППА КАК РАЗВИВАЮЩАЯСЯ СИСТЕМА: СТАТИЧЕСКИЙ И ДИНАМИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ИЗУЧЕНИЮ

Существует несколько подходов к определению концепции группы. Два из них - это статический и динамический.

Обычно под термином “социальная группа” понимают довольно устойчивую совокупность индивидов, и многие социальные психологи принимают эту концепцию здравого смысла. Общение человеческих существ дифференцировано: каждый человек связан с разным числом других людей. Каждый принадлежит к тем или иным малым группам (семья, класс, клуб и т.д.). В таких группах легко идентифицируется членство, ясно определена центральная деятельность и члены связаны друг с другом хорошо установившимися взаимоотношениями. Но при использовании статической концепции группы возникают некоторые трудности в понимании социологического подхода к человеческому поведению, так как внимание в этих случаях сосредоточивается только на стабильных ассоциациях, ударение делается на принадлежности к ним и на тех характерных установках, которые развиваются у человека благодаря членству.

Напротив, многие социологи считают, что в работе необходимо придерживаться динамической концепции группы. Социальная группа может рассматриваться как состоящая из людей, действующих совместно как единое целое. При таком понимании обнаруживается много типов человеческих коллективов, располагающихся в ряд, от случайно собравшейся толпы до крупной и хорошо организованной корпорации. Особенно важно, что эти объединения человеческих существ во времени и пространстве характеризуются общими стремлениями; именно это делает социальную группу чем-то большим, чем простой агрегат индивидов. Итак, **группа может рассматриваться как любое собрание людей, которые включены в последовательную координированную деятельность - в деятельность, сознательно или бессознательно подчинённую какой-то общей цели, достижение которой принесёт участникам какого-то рода удовле-творение.** Тем самым мы получаем более широкое понятие группы. В динамической концепции индивиды рассматриваются не столько как члены той или иной организации, сколько как активные участники какого-то рода действия. В их поведении интересуют только те аспекты, которые составляют их вклад в общее предприятие. Поведение каждого человека может рассматриваться как совокупность отдельных фаз из общего ряда больших взаимодействий, в которых он играл определённые роли.[[2]](#footnote-2)

Опираясь на приведенные выше данные, я могу сделать вывод, что если группа – это «любое собрание людей, которые включены в последовательную координированную деятельность - в деятельность, сознательно или бессознательно подчинённую какой-то общей цели, достижение которой принесёт участникам какого-то рода удовлетворение», то она является развивающейся системой, потому что сама деятельность подразумевает действия, имеющие свое начало, развитие и завершение. А в процессе совместной деятельности отношения между членами группы и соотношение сил внутри нее непременно меняются, трансформируются таким образом, чтобы деятельность принесла желаемый результат.

Изучением группы как развивающейся системы занимается такая дисциплина, как групповая динамика. Впервые термин «групповая динамика» был использован Куртом Левином в статье «Эксперименты в социальном пространстве», опубликованной в одном из американских научных журналов в 1939 году. По определению этого ученого, групповая динамика — это дисциплина, исследующая положительные и отрицательные силы, которые действуют в данной группе. В результате многолетних исследований групповых процессов были выявлены некоторые общие закономерности функционирования и развития групп различной направленности. Эти закономерности составляют теоретическую базу любой групповой работы.

В современном понимании групповая динамика — **это развитие или движение группы, обусловленное взаимодействием и взаимоотно-шениями членов группы между собой и с психотерапевтом, а также внешними воздействиями на группу (Кратохвил, 1978).**

В понятие групповой динамики входят шесть основных элементов:

* цели группы;
* нормы группы;
* позиция ведущего;
* структура группы и проблема лидерства;
* сплоченность группы;
* фазы развития группы.

**Цели группы**

Они зависят, с одной стороны, от того, в какую более общую систему деятельности включена группа, а с другой - от методологической ориентации разработчика программы личностных особенностей группы.   
Например, цель групп социально-психологического тренинга – совершенст-вование уже имеющихся и приобретение новых коммуникативных навыков; цель групп сензитивности - развитие навыков социальной чувствительности и взаимопонимания; цель балинтовских групп - оказание и получение профессиональной поддержки от коллег-психологов, обмен опытом работы и т.д.

Ведущий, наряду с явными, декларируемыми целями, может преследовать свои, скрытые цели, осознаваемые им в разной степени. Наличие скрытых целей может принести участникам группы значительный вред, поэтому ведущий должен ясно осознавать свои личностные особенности, потребности и проблемы, с тем чтобы минимизировать их влияние на групповой процесс или же использовать их в качестве союзников. Иными словами, ведущий группы должен быть психотерапевтически проработан и иметь опыт работы в группе в качестве участника.

**Нормы группы**

Представляют собой несколько неписаных правил, определяющих, что в рамках группы допустимо, а что нет. Таким образом, нормы выступают в качестве регулятора поведения участников и задают правила взаимо-действия.

В структурированных группах с четко определенными целями нормы, как правило, задает ведущий, предлагая участникам дополнить представленный перечень.

Нормы могут касаться активности участников (например, обязательность выполнения упражнений каждым участником), временных аспектов работы (запрет на опоздания), правил поведения (не говорить о присутствующих в третьем лице), прав участников (о чем-то не говорить, просить помощи у группы). Иногда за нарушение норм назначаются санкции, которые чаще всего носят шутливый характер и способствуют развитию необходимых навыков и групповой сплоченности (например, каждый опоздавший должен сделать комплимент остальным участникам).   
Нормы, предлагаемые участниками группы, могут противоречить целям группы или нормам, заданным ведущим, поэтому ведущий должен разъяснить участникам свою позицию по этому поводу и не допустить принятия «неправильных» норм.

Для того чтобы нормы выполнялись, нередко приходится прилагать значительные усилия. Особенно это важно для обучающих групп, поскольку через следование нормам происходит присвоение необходимых поведенческих навыков.

В группах неструктурированных, не имеющих четко выраженных целей (например, группы встреч или Т-группы) нормы формируются участниками в процессе групповой работы. При этом наш опыт проведения «свободных» динамических групп со студентами показывает, что при выработке норм участники стараются ориентироваться на ведущего, старательно избегая ответственности за принятие каких-либо решений относительно деятельности группы.

**Позиция ведущего**

Определяется целями группы и личностным стилем руководителя. При этом чем более структурирован групповой процесс, тем более директивен ведущий.

Директивный стиль руководства характерен для групп поведенческого тренинга, направленных на приобретение конкретных навыков.   
Кратохвил описывает пять основных ролей группового психотерапевта, которые применимы и к другим направлениям групповой работы:

- лидер - открыто проявляет свою власть, оказывает постоянное воздействие на членов группы;

- аналитик - ведет себя пассивно, не проявляет себя, не выражает никаких чувств и оценок с целью формирования реакций переноса и выражения агрессивных чувств. По мере формирования и проявления необходимых реакций начинает интерпретировать поведение участников;

- комментатор - время от времени обобщает и комментирует все, что происходит в группе. Служит своеобразным зеркалом, отражающим происходящие процессы;

- эксперт - о своих чувствах не говорит, но время от времени стимулирует групповой процесс, предлагая что-либо сделать. Координирует обсуждение, вовлекает в него пассивных участников, объясняет все, чего участники не знают, и обучает тому, что они не умеют;

- аутентичная личность - ведет себя как один из членов группы, выражает свои подлинные чувства.

Роль ведущего может меняться на разных этапах существования группы в зависимости от решаемых задач.

**Позиция участника**

Участники группы также могут занимать разные позиции. Широко известна классификация групповых ролей Р. Шиндлера:

* лидер - побуждает группу к действиям, ведет за собой;

- эксперт - имеет какие-то знания или навыки, которые вызывают уважение, анализирует, высказывает собственное мнение;

- конформист - пассивный участник, избегающий ответственности и стремящийся остаться незаметным. Часто во всем соглашается с лидером;  
- аутсайдер - отстает от группы в силу слабых способностей или страха самовыражения;

- оппозиционер - противник, активно выступающий против лидера.

Роли, демонстрируемые участниками в групповом процессе, как правило, отражают реальную жизненную позицию человека. Одной из задач многих групп является расширение репертуара ролей, играемых людьми в различных жизненных ситуациях.

#### Сплоченность

Под сплоченностью понимается взаимное тяготение членов группы друг к другу. Это универсальное групповое явление наблюдается во всех тренинговых группах.

К. Левин определяет сплоченность как результат действия положительных сил взаимного притяжения и отрицательных сил взаимного отталкивания. Развитию сплоченности уделяется особое внимание, поскольку она является важным фактором успешности участников в достижении групповых задач. Для стимулирования сплоченности используют специальные психотехнические приемы, направленные на совместное переживание сильных положительных или отрицательных эмоций. Сплоченность ведет к созданию в группе атмосферы безопасности, снижению психического напряжения, установлению искренних, доверительных отношений между участниками.

Следует помнить, что важно поддерживать динамическое равновесие между сплоченностью и напряжением, иначе группа может остановиться в своем развитии, не достигнув значимых групповых целей. Поэтому в ряде случаев сплоченность можно рассматривать как сопротивление изменениям, которое нуждается в специальном осознании и проработке.[[3]](#footnote-3)

# ГЛАВА II. СТАДИИ РАЗВИТИЯ ГРУППЫ

В понятие групповой динамики входят шесть основных элементов, о пяти из которых было сказано в предыдущей главе. Шестой элемент, фазы развития группы, я хотела бы выделить отдельно.

**Фазы развития группы**

Это периоды групповой деятельности, отличные друг от друга позициями и чувствами участников, определяющими психологическую атмосферу в группе.

Обычно выделяют три фазы развития группы.

**Ориентация и зависимость**. Группа встревожена, обеспокоена, зависима. Члены группы ждут от ведущего инструкций и указаний. Иногда на этой фазе развивается псевдосплоченность, вызванная стремлением снизить уровень напряжения. Участники заняты обсуждением второстепенных или общеизвестных вещей.

**Конфликты и протест**. Эта фаза характеризуется конфликтами между членами группы и группы с руководителем. Особенно явно проявляются протестные реакции в слабоструктурированных группах. Опыт работы показывает, что в нашей культуре людям гораздо легче выражать негативные, отрицательные чувства, чем положительные. Некоторые ведущие специально провоцируют участников на открытое выражение агрессивных чувств, чтобы показать, что агрессия — это не всегда плохо. Принятие агрессии ведущим способствует снижению напряжения и увеличению чувства безопасности у членов группы.

**Сплоченность и сотрудничество**. На этой фазе развиваются сплоченность, искренность, открытость, спонтанность. Повышается ответственность и активность участников, что способствует целенаправ-ленной групповой деятельности.

По мнению Кратохвила, группа не всегда проходит три фазы развития. Возможен путь, где ведущий сначала организует и направляет активность группы, помогает выработать нормы, а затем постепенно с позиции руководителя переходит на позицию наблюдателя.

В кратковременных группах (8—18 часов) трудно в полной мере отследить эволюцию фаз групповой работы. В более продолжительных группах, особенно ориентированных на личностное развитие участников, эти фазы наблюдаются достаточно четко.[[4]](#footnote-4)

Более полное описание стадий развития группы я нашла в статье «Фазы развития группы», опубликованном в Интернет-издании «Психологические аспекты управления».

Выделяют следующие стадии развития группы:

* стадия формирования
* стадия психологической напряженности
* стадия нормализации
* стадия деятельности

#### Стадия формирования

Когда группа формируется, ее члены осторожно исследуют границы приемлемого поведения в группе. Это – стадия перехода индивида от состояния независимого лица к статусу члена группы.

Члены группы испытывают такие чувства как волнение, нетерпение, оптимизм, подозрение, опасение и беспокойство относительно будущей работы и способов взаимодействия с другими членами группы.

Они делают первоначальные, пробные шаги приспособления к группе, пытаются определить задачу и решить, как она будет выполнена; пытаются определить, как вести себя в группе и как следует иметь дело с проблемами группы; решают, какая информация нужна и как она должна быть собрана.

Скрыто или открыто члены группы ищут руководителя, ждут объяснений цели, планов, жаждут деятельности, они заняты обсуждением второстепенных или общеизвестных вещей, абстрактных концепций и проблем, признаков или вопросов, не имеющих отношение к задаче.

Идет «светский разговор», фасадное общение, отказ от личностного самовыражения.

**Стадия психологической напряженности -  
стадия бурления, шторминг**

Шторминг – вероятно, наиболее трудная стадия для команды. Это похоже на то, как будто члены группы сделали прыжок в воду и, думая, что они тонут, начинают метаться. Они понимают, что задача более трудная, чем они предполагали, и становятся вспыльчивыми, обидчивыми, обвиняющими или чрезмерно фанатичными. На стадии шторминга для членов группы характерно:

- сопротивление выполнению задачи и новым подходам к совершенствованию качества (отличным от тех, которые каждый индивидуальный член находит удобным для использования);

- резкие колебания отношения к членам команды и к успеху проекта;

- продолжение обсуждения проблем среди членов группы, даже когда они договариваются о конкретном результате;

- оборонительность и соревновательность; разбивка на фракции и выбор союзников; борьба за лидерство

- установление нереалистических целей;

- восприятие «иерархии»;

- отсутствие единства, повышенная напряженность и ревность.

Многие члены команды испытывают чувство давления и напряжения, но постепенно они начинают понимать друг друга.

#### Стадия нормализации

Во время этой стадии члены группы определяют уровень лояльности и распределяют обязанности. Они принимают группу, ее основные правила, или «нормы», роли в группе и индивидуальные особенности членов группы. Эмоциональный конфликт снижен, первоначально конкурентные отношения замещаются на сотрудничающие. Другими словами, поскольку члены команды понимают, что они не собираются тонуть, они прекращают метаться и начинают помогать друг другу находиться на плаву.

Стадия нормализации характеризуется следующими факторами:

- принятие членства в группе;

- появление новой способности – конструктивного выражения кри-тики;

- взаимопомощь и направленность на выполнение работы;

- попытка достичь гармонии, избегая конфликта;

- более дружелюбное, доверительное отношение друг к другу, люди делятся личными проблемами;

- ощущение принадлежности к группе, совместимости, общего духа и общих целей;

- установление и поддержание основных правил и «норм» группы.

Поскольку члены команды начинают учитывать свои различия, у них теперь имеется больше времени и энергии на проект общее дело. Таким образом, они способны к существенному продвижению вперед.

**Стадия деятельности**

На этой стадии группа начинает эффективно выполнять поставленные задачи. Члены группы уладили свои отношения и сформулировали ожидания, выявили и приняли сильные и слабые стороны друг друга, узнали, каковы их роли. Теперь они начинают работать – проводить диагностику и решать проблемы, осуществлять необходимые изменения.

Эта стадия деятельности характеризуется следующими данными:

- члены группы понимают личностные и групповые процессы, сильные и слабые стороны друг друга;

- конструктивное самоизменение;

- удовлетворение продвижением группы;

- работа с проблемами; способность предвидеть и предотвращать проблемы;

- группа важна для ее членов;

- члены группы близко воспринимают все ее проблемы.

Теперь группа действительно становится эффективной единицей организации и начинает производительно работать.[[5]](#footnote-5)

# ГЛАВА III. ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ГРУПП

Функционирование социальных групп основано на единстве системности, организованности и самодвижения.

Характер сложных взаимозависимостей малой группы и окружающей социальной среды определяется уровнем развития группы и, прежде всего, ее организованностью.

**Организованность** - способность группы как коллективного субъекта совместной деятельности к активной перестройке неупорядоченных групповых состояний и действий в упорядоченные, определенные. Организованность проявляется в умении группы самостоятельно создавать организацию в ситуации неопределенности, сочетать инициативность и разнообразие форм индивидуального поведения с устойчивым единством действий по реализации цели группы.

Критерием оценки организованности могут служить следующие характеристики ее деятельности в неординарных, стрессогенных условиях, а именно:

1) способность группы самостоятельно планировать этапы осуществ-ления поставленной цели и распределять предстоящую работу среди своих членов;

2) высокая дисциплинированность членов группы при выполнении возложенных на них функций;

3) способность группы к эффективному контролю и действенной коррекции индивидуальных действий, к подавлению проявлений дезорганизации;

4) умение группы в относительно сжатые сроки анализировать выполненную ее членами работу, намечать пути совершенствования группового взаимодействия.

Чем более высокоорганизованной является группа, тем в меньшей степени она испытывает возмущающие помехи внешней среды и тем в большей степени повышается зависимость последней от воздействий малой группы.

**Системность.** В условиях значительных изменений социальной среды, личности и малых групп как связующих звеньев личности и общества возникает проблема выбора оптимальной, с точки зрения развития группы и личности, среды и стратегий взаимодействия с ней.

Поиск оптимального варианта предполагает не только адекватную оценку всех возможных вариантов, но и преобразование избранной среды.   
Ведущим аспектом интеракции (взаимодействия) в малых группах является, как считает Б.Д. Парыгин, интегрированность групповой деятельности и отношений. Групповая интеграция от лат. (integer - целый) состояние группы, характеризующееся упорядоченностью внутригрупповых структур, согласо-ванностью основных компонентов системы групповой активности, устой-чивостью субординационных взаимосвязей между ними, стабильностью и преемственностью их функционирования и т.п. признаками, свидетельст-вующими о психическом единстве, целостности социальной общности. Групповая интеграция проявляется в относительно непрерывном и автономном существовании группы, что предполагает наличие процессов, препятствующих нарушению психологической сохранности группы: отсутствие интегративных свойств неизбежно ведет к распаду любой человеческой общности.[[6]](#footnote-6)

Из приведенного выше я поняла, что группа представляет собой систему, в которой действуют определенные законы. Эти законы, или правила должны выполнятся, в противном случае группа не сможет эффективно функционировать и распадется. Группа имеет определенную структуру (лидер, члены группы, возможная оппозиция). Между ними есть субординация, т.е. подчинение одних членов группы другим. Это необходимо для нормальной деятельности группы (к примеру, глава предприятия дает указания сотрудникам, они выполняют их и вместе идут к намеченной цели). Если групповая интеграция (я понимаю ее как взаимодействие внутри группы, основанное на выполнении определенных законов, правил, норм) нарушается, группа может прекратить свое существование.

Подтверждение своих выводов я нахожу далее. А.С. Чернышев и Ю.А. Лунев считают, что степень согласованности актов поведения в группе самым прямым образом влияет на эффективность усилий группы в целом. Особую ценность представляет способ внутреннего согласования коллективных действий в отличие от внешней подогнанности совокупного поведения под общий образец.[[7]](#footnote-7)

Далее мне хотелось бы остановиться на факторах, которые влияют на функционирование группы.

На индивидуальном уровне воздействия на группу влияют:

- возраст членов группы;

- пол;

- уровень образованности;

- индивидуально-психологические особенности;

- социально-экономический статус;

а групповом:

- размер группы;

- состав группы.

#### Возраст человека

До сих пор считалось доказанным, что интенсивность интеграции человека в группу зависит от его возраста.

Большая включенность в группу является результатом развития познавательных способностей, высокой частоты контактов с людьми, участия в общественной жизни.

С возрастом человек начинает более внимательно относится к окружающим, пользуется большим уважением и имеет более устойчивую оценку со стороны других людей.

Чаще всего лидерство в группе завоевывает человек, старший по возрасту.

#### Пол человека

На поведение человека в группе оказывает влияние его пол.

Было установлено, что в некоторых разнополых группах женщины ведут себя более подавлено по сравнению с мужчинами.

Женщины чаще используют визуальный контакт в качестве средства общения, чаще соглашаются с мнением большинства.

Но сделать однозначный вывод о подчиненном положении женщин в смешанных группах нельзя, так как отношение к женщинам и их роль в различных обществах и культурах неодинаковое.

Степень активности женщин в группе зависит от актуальности для них проблем, целей и задач группы.

Поведение мужчин и женщин в группе также зависит и от возраста.

**Уровень образованности**

На межличностное взаимодействие в группе большое влияние оказывает уровень образованности.

В ряде исследований была выявлена положительная взаимосвязь между участием индивида в группе и интеллектуальным уровнем. Чем выше интеллектуальный уровень, тем более активен человек в групповом процессе.

Интеллектуальный и общеобразовательный уровень оказывают влияние и на конформность. Человек с более высоким интеллектуальным уровнем менее конформен, чем человек с низким интеллектуальным уровнем. Также образованный человек обычно уверен в аккуратности своего высказывания и не испытывает необходимости в поддержке со стороны группы.

Была установлена взаимосвязь между уровнем образованности и лидерством. Чем больше разница в интеллектуальном уровне лидера и других участников, тем выше эффективность групповой деятельности.

#### Индивидуально-психологические особенности

Американский исследователь малых групп М. Шоу выделяет пять основных индивидуально-психологических характеристик, влияющих на групповую динамику:

- ориентация на межличностное общение, которая может быть одобря-ющей, располагающей и избегающей;

- отзывчивость;

- желание доминировать, обычно обусловленное самооценкой челове-ка;

- зависимость;

- эмоциональная уравновешенность.

На восприятие человеком людей в группе влияет и уровень самосознания. Чем выше уровень самосознания, тем больше раскрывается человек и тем более полным становится его представление о самом себе.

Некоторые исследования свидетельствуют о связи между физиологическими характеристиками (например, рост, вес, и т.п.) и стремлением к лидерству, но эта взаимосвязь носит неустойчивый характер. Навыки общения оцениваются более высоко у людей, имеющих привлекательную наружность.

**Социально-экономический статус.**

Статус (от лат. – состояние, положения) означает соотносительную (выше, наравне, ниже) позицию индивида в социальной системе и характеризуется совокупностью прав и обязанностей.

Различают личный и социальный статус.

*Социальный статус –* это положение, которое человек автоматически занимает как представитель большой социальной группы (профессиональ-ной, классовой, национальной) в данной социальной системе.

*Личный статус –* это положение, которое он занимает в малой или первичной группе в зависимости от того, как оценивается по своим индивидуальным качествам. Статус человека в организации или в группе определяется рядом таких факторов, как старшинство в должностной иерархии, название должности, расположение и оформление кабинета, образование, социальные таланты, информированность и накопленный опыт.

Эти факторы могут способствовать повышению и понижению статуса в зависимости от ценностей и норм группы.

В группах с различным статусом участников общение обычно направлено на тех, кто имеет более высокое положение, причем направляемая им информация более содержательная и менее конфликтная.

Человек с высоким статусом занимает больше времени в ходе обсуждения проблем и вопросов в группе: больше говорит, высказывания других членов группы по отношению к нему содержат меньше агрессивных выпадов, меньший объем вербальной агрессии. Статус члена группы влияет и на степень доверия оказываемого ему другими членами группы.

Исследования показали, что члены группы, чей статус достаточно высок, способны оказывать большее влияние на решения группы с низким статусом.

**Размер группы**

Вопрос определения идеального размера группы изучался многими теоретиками управления.

Они пришли к выводу, что в группах должно существовать определенное соответствие между размером и степенью участия.

Чем больше группа некоторого определенного размера, тем меньше людей имеют возможность участвовать в ее работе, тем меньше психологическая удовлетворенность от членства в группе: люди с ценными идеями выпадают из поля зрения, трудно вовлечь в участие в работе т.н. «молчаливое большинство». По данным статистических исследований, оптимальное количество членов группы – 5-12 человек. Для собраний и совещаний – в среднем 8 человек. Наиболее точные решения принимаются группой в 5-11 человек. В группах из 5 человек все работники обычно испытывают большую удовлетворенность, чем в группах больших или меньших.

По мере увеличения размера группы усложняется:

- достижение соглашения по спорным вопросам;

- проявляется тенденция разделения группы на подгруппы;

- происходит рассогласование целей, что приводит к напряженности и конфликтам.

И малые по количеству участников группы имеют серьезные проблемы - например, очень высок может быть накал межличностного общения, напряженности между членами группы.

И большие группы тоже страдают недостатком – мало внимания уделяется каждому участнику группы.

#### Состав группы

Под составом группы понимается степень сходства личностей и точек зрения, подходов, которые они проявляют при решении проблем. Данные проведенных исследований свидетельствуют о том, что группы, состоящие из непохожих личностей, более эффективны, чем члены группы, члены которых имеют схожие точки зрения.

Индивидуальные особенности восприятия, внимания, памяти и мышления разных людей позволяют отмечать лишь отдельные свойства предметов и явлений объективного мира.

Например, кто-то склонен к конкретному восприятию информации, кто-то к абстрактному, кто-то к эмоциональному. Если в группе, принимающей решения, представлены все способы восприятия информации, то вероятность отражения всех сторон проблемы в выбранном варианте решения увеличивается.

В противном случае будет либо слишком абстрактным, либо слишком конкретным, либо слишком эмоциональным.[[8]](#footnote-8)

# ЗАКЛЮЧЕНИЕ

##### В работе я сделала попытку возможно более полно отразить тему.

Мы выяснили, что при изучении группы предпочтительно опираться на динамический подход. Благодаря ему группа представляется не статической, а развивающейся системой, где каждый участник выполняет определенную деятельность, направленную на достижение группой поставленных целей.

Говоря о группе, выделяют основные элементы, от которых зависит ее развитие и функционирование. Эти элементы составляют понятие «груп-повая динамика». Это цели группы; нормы группы; позиция ведущего; структура группы и проблема лидерства; сплоченность группы; фазы развития группы. Я считаю, что без знания этих элементов трудно наладить работу в какой бы то ни было группе.

В работе были достаточно полно отражены стадии развития группы (другими словами, динамика ее развития). Зная динамику развития группы можно эффективно управлять как детским коллективом, так и фирмой.

В главе «Функционирование социальных групп» я попыталась разносторонне осветить этот вопрос.

Основой функционирования социальных групп является организованность и системность. Собственно, эти две составляющие взаимосвязаны и дополняют друг друга. Без умения группы организовать себя, то есть в любых ситуациях и при любых негативных воздействиях оставаться четко функционирующей системой с определенной субординацией и правилами работы трудно говорить об эффективной деятельности группы.

Практическое значение имеет знание факторов, влияющих на функционирование группы. Эти сведения получены экспериментальным путем и могут помочь в руководстве группой.

# БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Агеев В.С. Межгрупповое взаимодействие. М.: Изд-во МГУ, 1990.
2. Андреева Г.М. Социальная психология. М.: Изд-во МГУ, 1988
3. Донцов А.И. Психология коллектива. М.: Изд-во МГУ, 1984
4. Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Психология малой группы. М., 1991.
5. Петровская Л.А. Социальная психология личности и малых групп. М., 1996.
6. Факторы, влияющие на групповую динамику. Интернет-издание «Психологические аспекты управления». http//psymanager.km.ru
7. Чернышев А.С., Лунев Ю.А. Социальное обучение молодежи: оптимальные условия, принципы, технологии. Курск, 1999.
8. Шадура А. Группа в динамике. // Школьный психолог, № 32, 2000.

1. Агеев В.С. Межгрупповое взаимодействие. М.: Изд-во МГУ, 1990. [↑](#footnote-ref-1)
2. Петровская Л.А. Социальная психология личности и малых групп. М., 1996. [↑](#footnote-ref-2)
3. Шадура А. Группа в динамике. // Школьный психолог, № 32, 2000. [↑](#footnote-ref-3)
4. Шадура А. Группа в динамике. // Школьный психолог, № 32, 2000. [↑](#footnote-ref-4)
5. Факторы, влияющие на групповую динамику. Интернет-издание «Психологические аспекты управления». http//psymanager.km.ru [↑](#footnote-ref-5)
6. Чернышев А.С., Лунев Ю.А. Социальное обучение молодежи: оптимальные условия, принципы, технологии. Курск, 1999. [↑](#footnote-ref-6)
7. Чернышев А.С., Лунев Ю.А. Социальное обучение молодежи: оптимальные условия, принципы, технологии. Курск, 1999. [↑](#footnote-ref-7)
8. Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Психология малой группы. М., 1991. [↑](#footnote-ref-8)