ПЛАН

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ГРУПП 2
   1. Подходы к определению понятия 2
   2. Виды групп 3
2. ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ ГРУПП В ОРГАНИЗАЦИИ. ЭТАПЫ РАЗВИТИЯ ГРУПП 5
3. СООТНОШЕНИЕ "ИНДИВИДУАЛЬНОГО" И "ГРУППОВОГО" В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ 10

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 14

1. **ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ГРУПП**
   1. **Подходы к определению понятия**.

Внимание психологии в законы формирования социальных групп вызвало жизни. Как всегда бывает, в случае существования социального заказа со стороны общества эту проблему начали быстро исследовать. Что именно вызвало интерес общества? Как почти всегда это бывает - война. Первые попытки выяснить, от чего зависит сплоченность коллектива, были совершены еще в начале Первой мировой войны. Наибольшее импульса исследования этой проблемы дала Вторая мировая война. Непосредственным поводом стало вооружение Военно-Воздушных Сил США тяжелыми бомбардировщиками Б-17 и Б-24. Экипажи этих «летающих крепостей» состояли из 10-12 человек. Но потом выяснилось, что одинаковые по уровню военной подготовки летчики, штурманы, воздушные стрелки очень по-разному вели себя во время вылетов, а именно: одни всегда выполняли задания, вторые - в половине случаев, остальные - никогда. Речь не идет о трусости. Оказалось, что в первом случае образовывался единый коллектив, во втором, в составе экипажа действовали несколько группировок, в третьем - каждый был сам за себя. Именно необходимость комплектования экипажей боевых самолетов с психологически совместимых людей инициировало развитие исследований в области психологии малых групп.

*Группа - это совокупность людей, которые выделяются из социума благодаря наличию определенных признаков (общая профессия, предпочтения, взгляды*).

До недавнего времени западная психология не признавала понятие "коллектив" и оперировала понятием "малая социальная группа". В течение последних лет, как в зарубежной, так и в отечественной психологии, а соответственно и в управлении, признают наличие и социальной группы, и коллектива.

В социальной психологии группа является центром, в котором удовлетворяются индивидуальные интересы, потребности и цели личности, пересекаются связи, социальные и психологические детерминанты регуляции его поведения.

*Группа - конкретная общность людей, вовлеченных в типичные для них виды и формы деятельности и объединенных системой отношений.*

Поведение и деятельность людей в группах регулируются общими целями, нормами, ценностями. Главные признаки группы:

* содержание и характер совместной деятельности;
* цели и задачи совместной деятельности - определенный тип отношений между лицами в группе;
* внешняя и внутренняя организация;
* принятые в группе нормы и ценности;
* осознание принадлежащими к группе лицами своей причастности к ней, наличие "мы-чувства";
* наличие групповых атрибутов (название, символы и т.д.).
  1. **Виды групп**.

Общепринятой является классификация групп **по статусу:**

* *формальные;*
* *неформальные.*

Формальная - группа, имеющая состав, зафиксированный в официальных документах (бригада, экипаж, отдел). Неформальной является группа людей, объединяемых по вкусам, нормами поведения, интересами. Типичный пример: музыкальные и спортивные фанаты, дворовые подростковые компании.

**По характеру взаимодействия** различают группы:

* *контактные;*
* *условные.*

В контактных (реальных) группах взаимодействие происходит непосредственно между членами группы. В условных группах взаимодействие между членами группы происходит опосредованно (через газеты, письма, выступления на радио и телевидении).

Группе присущи следующие общие закономерности: 1) группа неизбежно будет структурироваться; 2) группа развивается (прогресс либо регресс, но динамические процессы в группе происходят); 3) флуктуация, изменение места человека в группе может происходить неоднократно.

**По психологическим характеристикам** различают:

* *группы членства;*
* *референтные группы (эталонные), нормы и правила которых служат для личности образцом.*

Референтные группы могут быть реальные или воображаемые, но они всегда выступают как источник норм или правил, к которым человек хочет приобщиться.

Можно провести классификацию групп **с точки зрения специфики распространения информации** и организации взаимодействия между членами группы. Так, выделяют:

1. *пирамидальную* *группу***,** которая является:
2. системой закрытого типа;
3. построена иерархически, т. е. чем выше место, тем выше права и влияние;
4. информация идет в основном по вертикали, снизу вверх (отчеты) и сверху вниз (приказы);
5. каждый человек знает свое «жесткое» место;
6. в группе ценятся традиции;
7. руководитель этой группы должен заботиться о подчиненных, взамен они беспрекословно подчиняются;
8. такие группы встречаются в армии, в налаженном производстве, а также в экстремальных ситуациях;
9. *случайную группу****,*** в которой каждый принимает решения самостоятельно, люди относительно независимы, двигаются в разные стороны, но что-то их объединяет. Такие группы встречаются в творческих коллективах, атакже в ситуации рыночной неопределенности типичны для новых коммерческих структур;
10. *открытую группу*, в которой каждый имеет право на инициативу, но все вместе открыто обсуждают вопросы. Главное для них — общее дело. Свободно происходит смена ролей, присуща эмоциональная открытость, усиливается неформальное общение людей;
11. *группу синхронного типа,* когда все люди находятся в разных местах, но все двигаются в одном направлении, так как все знают, что надо делать, у всех один образ, одна модель, и хотя каждый двигается сам, но все синхронно в одном направлении, даже без обсуждения и согласования.

Если встречается какое-то препятствие, каждая группа усиливает свою отличительную особенность: пирамидальная — усиливает порядок, дисциплину, контроль; случайная — ее успех зависит от способностей, потенциала каждого из членов группы; открытая — ее успех зависит от умения достигать согласия, вести переговоры; ее руководитель должен обладать высокими коммуникативными качествами, уметь слушать, понять, согласовать; синхронная — ее успех зависит от таланта, авторитета — «пророка», который убедил, повел за собой людей, и люди беспредельно верят и подчиняются ему.

1. **ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ ГРУПП В ОРГАНИЗАЦИИ. ЭТАПЫ РАЗВИТИЯ ГРУПП**.

Как во всем обществе в целом, так и в отдельных организациях социально изолированный индивидуум встречается чрезвычайно редко. Когда человек устраивается на работу, он сразу же начинает заводить знакомых и друзей обычно из числа тех, с кем он вместе работает большую часть времени, и вскоре оказывается вовлеченным в одну или несколько социальных групп. Поведение индивидуумов в таких группах обычно претерпевает существенные изменения под влиянием коллектива.

Поступив в организацию, человек вскоре обнаруживает, что с одними людьми он работает гораздо больше, чем с другими. Если бы он составил схему своих контактов с сослуживцами в своей организации, то увидел бы довольно небольшую и неизменную по составу группу коллег, с которыми он постоянно общается изо дня в день, еще одну, более многочисленную группу людей, с кем у него никогда не было контактов и о ком он лишь слышал тем или иным образом.

Немногочисленная группа людей, которые каждодневно работают вместе, составляет настоящую социальную группу (коллектив). Члены ее называют друг друга обычно по имени. Они лучше узнают друг друга в результате тесных личных контактов. Они общаются между собой не как частные личности, т. е. не просто как сотрудники, а как полноценные личности со своими надеждами и опасениями, честолюбием и притязаниями, склонностями и неприятиями, семейными и социальными проблемами и т. д. Между членами этих небольших, построенных на межличностных отношениях, социальных групп часто складываются прочные узы дружбы, которые простираются на всю их социальную жизнь далеко за пределы организации. Отдельные члены группы обычно отождествляют себя со своей группой, так что они исповедуют ценности, принятые в группе, как свои собственные. Группа становится неким продолжением самого индивидуума. В группе складывается представление о том, что есть правильное поведение ее членов.

Когда индивидуум приходит в организацию и если он не отождествляет себя с той рабочей группой, в которой оказался, не принимает дисциплину группы, то он так и останется посторонним и будет окружен атмосферой враждебности или, по меньшей мере, безразличия.

Третья группа лиц, чья лояльность направлена скорее на крупные, нежели на более мелкие подразделения организации, это те, кто занимает руководящие должности.

Основной «центр притяжения» лояльности такого человека — это руководящий аппарат организации, куда входит данный руководитель, а не рабочая группа, состоящая из его подчиненных. Его лояльность также может быть довольно равномерно распределена между этими двумя группами. Человек, который хочет, чтобы его коллеги по работе любили и хорошо о нем думали, воспримет нормы поведения, которые коллектив стремится привить ему, и будет стараться защитить и поддержать группу и ее ценности. Его лояльность целям — например, конкретным организационным задачам, принятым его группой, — в значительной мере вторична, и она изменится, если изменится лояльность им самой группы.

Важные условия для формирования социальных групп в общем случае заключаются в том, что *люди изо дня в день работают вместе в непосредственных контактах друг с другом и что они работают над решением общих проблем или ради достижения общих целей*. Существуют и другие факторы, которые усиливают тенденцию к формированию социальной группы. Наиболее важными представляются следующие:

* *общее отождествление вне рамок организации;*
* *сходный образ мышления;*
* *символы и эмблемы;*
* *лидерство.*

Важной основой классификации групп является степень, или уровень, их развития. Уровень группового развития - это характеристика сформированности межличностных взаимоотношений. В западной психологии параметрами сформированности группы является срок ее существования, количество коммуникаций (контактов за определенное время) и др.

Отечественная психология основой для выявления уровня развития считает деятельность группы, ее цели, ценности, от которых зависит характер межличностных взаимоотношений. Именно на этой основе строится психологическая типология групп, которые отличаются за уровнем развития.

Каждая социальная группа имеет свою историю: зарождается, проходит определенные этапы развития, достигает наивысшего уровня и может прекратить существование. В зависимости от значимости групповой деятельности, ее содержания, целей и мотивов, от характера межличностных взаимоотношений можно выделить определенную иерархию контактных групп, которая предусматривает постепенное усложнение и изменение взаимоотношений.

**Диффузная группа** (**конгломерат** — случайное, несплоченное сообщество). Межличностные взаимоотношения существуют, но не опосредствованные содержанием групповой деятельности, ее целями, значимостью, ценностями. Совместная деятельность часто отсутствует. Например, случайное собрание людей в очереди, в автобусе, больных в палате, новообразованная бригада — все это диффузные группы. Здесь нет ни руководителя, ни общей цели, следовательно, и организации. Постепенно начинается групповая дифференциация: стихийное выделение лидеров, образование диад, триад. Происходит процесс осознания целей и задач совместной деятельности, принадлежности к одной социальной сообщества.

Это уже следующий уровень группового развития.

Ассоциация. Принадлежность к одной социальной общности начинает осознаваться членами группы как критерий надежности их дальнейшей взаимодействия. Например, на курсах повышения квалификации председатели колхозов из одного района, области пытаются попасть в одну группу (совместные районные, областные руководители, много общих знакомых, общих проблем). В этой ситуации индивиды могут стать эмоционально близкими друг другу, ибо они являются членами одного вторичного коллектива.

**Ассоциация** - это объединение, в котором есть содержательные контакты, взаимозависимость, деловые и личностные контакты, руководители, групповые дела, распределение социальных ролей. В ассоциации межличностные взаимоотношения усредненные лично значимым для каждого содержанием групповой деятельности.

Особое место среди различных групп занимает корпорация, образующая определенное отклонение от нормального группового развития. **Корпорация** (от лат. Corporatio - объединение, союз) - это замкнутое объединение людей, для которого характерна изолированность. Каждый реализует собственные замыслы, тождественные замыслам других. Корпорация - это группа, в которой межличностные взаимоотношения усредненные лично значимым, но асоциальним (иногда антисоциальним) по установкам содержания групповой деятельности. Примером могут служить кооперативные общества, которые поставляют некачественную продукцию на рынок Украины, не беспокоясь о потребителях, заботясь только о собственной прибыли. Корпорацией можно выделить группу преступников, для которой характерны устойчивые общие цели, стремление к их достижению. Но эти цели отражающие потребности и интересы лишь членов данной группировки, формируются на основе частных интересов.

Высшей формой развития общности людей есть коллектив (от лат. Collectivus, collegere - собирать вместе). **Коллектив** - это группа людей, которая характеризуется организованностью и психологической сплоченностью при достижении общих целей деятельности, обусловленных общественно полезными мотивами.

*Общественно полезная деятельность* - одно из необходимых условий создания, развития и становления коллектива. Коллектив - это группа людей, которому присущи признаки группы. Поэтому можно считать, что любой коллектив - это группа, но не каждая группа - коллектив. Коллективы разнятся по содержанию, размеру, структуре. Коллектив неизменно имеет те признаки, которые составляют суть социального сообщества людей. У каждого члена коллектива возникает своеобразное чувство коллективизма. Проявляясь в общих делах, чувство коллективизма постепенно закрепляется, делается устойчивыми. На его основе формируется аналогичная черта личности. Коллективизм как переживание и как свойство личности предполагает умение подчиняться общим решениям, заботиться о чести коллектива, о его успехе.

Коллектив имеет положительное значение для общества. В корпорации направление взаимоотношений индивидуалистическое, и строится оно на основе страха перед наказанием, подозрения, недоверия. В коллективе взаимное доверие, честность, порядочность, взаимоуважение, личные интересы не противоречат коллективным.

В отличие от формального коллектива, неформальныйникто специально не создает — он образуется спонтанно**.** Западные специалисты выделяют пять ступеней этого процесса**.** На первой люди объединяются неосознанно, стихийно, реагируя на какие-либо события, например, на опасность. На второй ступени основой объединения бывают обычно более осознанные эмоции — ненависть или, наоборот, приверженность к чему-либо или к кому-либо. На третьей ступени неформальный коллектив уже организационно сплачивается, чтобы совместно бороться с какой-либо внешней постоянной опасностью. На четвертой ступени объединяющим людей фактором выступает уже нечто позитивное — стремление на долгий срок утвердиться в конкурентной борьбе или вступление в престижный клуб. И все же такие неформальные объединения временны. Постоянными они становятся на пятой ступени, когда люди объединяются для решения крупных долгосрочных целей, достичь которых иначе нельзя. Так появляются профессиональные союзы и политические партии, которые по своему характеру уже приближаются к формальным.

1. **СООТНОШЕНИЕ "ИНДИВИДУАЛЬНОГО" И "ГРУППОВОГО" В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ**

Проблема соотношения "индивидуального" и "группового" в управлении организациями основывается на разнообразных философских основах, психологических исследованиях. Одни из них считают базовым утверждение, что человек - прежде биологическое существо, и именно это определяет его роль и место в группе, другие приоритетным в становлении и развитии личности считают социум. В зависимости от взятого за основу тезиса теоретически обосновывают тип организации, тип руководства, стратегию управленческого решения, другие характеристики управленческой деятельности.

На современном этапе доминирующим является системный подход к управлению организациями, согласно которому развитие руководителя рассматривают в единстве внутренней психической и внешней практической деятельности: с одной стороны, психические свойства личности проявляются, формируются и развиваются в управленческой деятельности, с другой - управленческая деятельность, имея много степеней свободы, в значительной степени обусловлена личными качествами руководителя.

Современные психологические концепции управления организациями в основе имеют преимущественно интересы человека, приоритетность его социально-психологического, профессионального, нравственного потенциала, знаний, стиля и культуры деловых отношений. Руководителя считают не только организатором производства, но и организатором нововведений, новатором и предпринимателем. Функциональный смысл его деятельности усложняется, расширяется.

В соотношении "индивидуального" и "группового" в управлении организациями очень важна роль активности личности в ее взаимодействии с группой.

*"Индивидуальное"* - способность личности быть субъектом, достигая при этом высокого уровня субъективности.

Связь развития и становления личности с психологическим, эмоционально-нравственным состоянием индивида раскрывает концепция о "надситуативном риске" как особую форму проявления "надситуативной активности". Согласно ей рядом с "умным", "целесообразным", "мотивированным" риском оказывается "бескорыстный" риск, который свидетельствует о существовании "надситуативной активности (способность субъекта подниматься над уровнем требований ситуации, ставить избыточные с точки зрения основной задачи цели). Эта концепция позволяет не только по-новому рассматривать интуицию, творческую деятельность личности, проблемы подготовки тех специалистов, деятельность которых связана с повышенной степенью риска, но и учитывать наличие в социуме особенно подверженных риску людей. Она, используя различные формы самоутверждения, получение авторитета среди персонала организации, является своеобразным инструментом анализа соотношения "индивидуального" и "группового" в управленческой деятельности руководителя, ведь ему присущи взвешенность, деловая инициатива, разумный риск, а также интуиция, склонность к мотивированному и немотивированному риску как формы проявления внутреннего "Я ".

О самодостаточности, свободе личности руководителя свидетельствуют:

1. Способность определяться в своей деятельности независимо от внешних факторов (произвольно отдавать предпочтение некоторым из потребностей, порожденных этими факторами).

2. Возможность создавать принципиально новый, неизвестный предыдущему опыту, продукт.

При таких обстоятельствах воля человека не только подчиняется внешним факторам, но и действует по собственному усмотрению, в чем проявляется его свобода. Кроме того, выбор человеком одной из альтернатив деятельности зависит и от его характера. Именно поэтому человека считают и самодостаточным, и зависимым существом, т.е. не одним или другим в определенном месте или времени, а одним и другим в каждый момент своей жизни. Следовательно, свобода человека состоит в преодолении своей зависимости, как от внешних, так и от внутренних факторов.

Среди социально-психологических детерминаций важнейшими являются сотрудничество и соперничество между личностями, между личностью и группой, между группами, организациями.

Соотношение "индивидуального" и "группового" в управлении коренится и в природе человеческой психики, тесно связано с практикой жизни, включая управленческой. Это обязывает учитывать в процессе формирования управленческих кадров индивидуальное своеобразие человека, относиться к индивиду как к высшей ценности в организации. Такой подход конкретизирует объективные и субъективные предпосылки эффективной подготовки управленческих кадров.

Практика управления освещает и другие аспекты соотношения "индивидуального" и "группового":

- индивидуальный и групповой принципы принятия управленческих решений;

- распределение полномочий и ответственности между работниками аппарата управления, подчиненными;

- влияние большинства и меньшинства на результаты деятельности и т.д.

В теории и практике управления утверждается принцип сочетания элементов коллегиальности и единоначалия. В демократическом обществе особенно актуальна проблема нормативного влияния группового меньшинства в принятии управленческих решений, поскольку нередко меньшинство предлагает прогрессивные решения. Однако традиционно большинство сильнее влияет на принятие ее позиции индивидом. Динамический переход от большинства к меньшинству и наоборот, что является одной из примет нашего времени, анализ соотношения их влияния обогащают науку и практику новыми знаниями о взаимосвязи индивида и группы (организации).

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Мельник Л. П. Психологія управління: Курс лекцій. - 2-ге вид., стереотип. - К.: МАУП, 2002. - 176 с.
2. **О. В. Винославська Психологія: Навчальний посібник. - Київ: ІНКОС, 2005**
3. **Орбан-Лембрик Л.Е.** Психологія управління: **Навчальний посібник - К.: Академвидав, 2003.- 567 c.**