**Психологические аспекты управления групповыми явлениями и процессами**

Эта тема анализирует современные системы управления. Разработка их эффективной практики немыслима без определения и учета понятий «социальная группа», «малая группа», «коллектив» и др. Это следует из того, что деятельность индивида и его управляемость в группе и в изоляции существенно различаются. В группе, в коллективе человек ведет себя иначе, чем в изолированных условиях. В социальной психологии, в рамках теории человеческих отношений, разработана концепция общества состоящего из малых групп, Такое выделение специфичных малых групп в рамках концептуального анализа социальных систем обязывает учитывать их закономерности в системе и социальных и экономических отношений. Человек усваивает и транслирует нормы и ценности общества, осознает себя членом общества и экономических отношений именно через принадлежность к малой группе. В свою очередь общество воздействует на человека опосредованно через малую группу. Не зная закономерностей функционирования этого социального образования нельзя понять закономерности таких процессов как:

совместимость в групповой работе;

профилактика групповых конфликтов и управление ими;

эффективное управление персоналом;

психологический климат в коллективе.

**Малая группа –** это немногочисленная социальная группа, члены которой объединены общей деятельностью и находятся в постоянном личном контакте друг с другом, что является основой возникновения как эмоциональных отношений, так и особых групповых норм и ценностей.

В психологии выделяют еще и вторичные эффекты, которые также определяют специфику малой группы:

– конформностъ (Конформность - , в психологии - усвоение индивидом определенных групповых норм, привычек, ценностей; необходимый аспект социализации личности и предпосылка нормального функционирования любой социальной системы) членов малой группы;

– интимность (интимность дистанции общения) отношений между членами малой группы;

В социальной психологии сложилась довольно стабильная классификация малых групп по различным основаниям.

1. По степени интенсивности (плотности) контактов между членами группы:

а) первичная – в ней существует высокая степень солидарности, отношения между членами группы тесные, дружественные, сердечные. Последние являются главной ценностью групп этого вида;

б) вторичная – в ней отсутствуют постоянные личные контакты каждого с каждым. При этом размеры вторичных групп значительно больше первичных.

Примером первичных групп могут служить семья, личные группы, состоящие из хороших приятелей, и прочие. Производственные, научные, и другие группы могут служить примером вторичных групп.

2. В зависимости от наличия или отсутствия в группе регламентации деятельности:

а) формальная (официальная) – ее размер, структура, порядок управления деятельностью членов определенным образом регламентируются, т.е. устанавливаются определенными правилами;

б) неформальная (неофициальная) – это спонтанная самовозникающая группа, характерным понятием для которой является такое, как неформальный лидер, в отличие от формального лидера в формальной группе. В неформальной группе нет жесткого членства, но в ней существуют определенные правила поведения, групповая мораль.

3. По признаку эталонности – референтная группа, ценности которой служат некоторым эталоном для поведения ее члена, его нормой. Для каждого человека эталонная группа может быть реально существующей; группа, к которой человек хотел бы принадлежать; группа, существующая идеально (вымышленная), представленная в воображении человека

4. По признаку необходимости решения групповой определенной задачи – проблемная группа. Формируется с конкретной целью, как правило, бывает формальной по принципу регламентации деятельности: Существование такой группы регламентировано во времени – после достижения поставленной цели, определенного результата такая группа, как правило, трансформируется или распадаемся,

Специалисту в сфере управления экономикой, менеджмента и маркетинга необходимо владеть основными психологическими знаниями о группах как объектах управления, их закономерностях функционирования и взаимодействия. Наиболее важными параметрами группы, определяющими ее структуру, являются:

• размер группы;

• структура коммуникаций;

• структура ролей.

К основным социально–психологическим характеристикам малых групп относятся групповые эффекты – механизмы функционирований, посредством которых осуществляются групповые процессы и достигаются групповые состояния. Они влияют на динамику изменений в группе и на групповой мотивацию в целом.

Выделяют следующие групповые эффекты:

1) социальная фасилитация ––усиление мотивации решения задач у членов группы в присутствии значимых для них людей;

2) синергия – увеличение эффективности деятельности при объединении людей в группы. Групповой результат превышает сумму индивидуальных результатов;

3) маятник – циклическое чередование групповых эмоциональных состояний от положительных к отрицательным;

4) волна – «волнообразное» распространение в группе идей, целей, норм и ценностей;

5) «мы и они» – ощущение принадлежности к одной группе и отстраненности от других групп;

6) Групповой фаворитизм – тенденция поддержки членов своей группы в противовес членам других групп;

7) конформизм – групповое давление на мнения, мотивы и состояния индивида, подчинение его мнению группы

8) подражания – добровольное следование общим образцам поведения.

Команды, которые составляют основу высокоэффективных организаций – это группы людей, имеющих общие цели, взаимодополняющие навыки и умения, высокий уровень взаимозависимости и разделяющих ответственность за достижение конечных результатов.

*Рабочая группа* – это группа, у которой нет потребности в повышении эффективности совместного труда.

*Псевдокоманда* – это группа, которая еще не сосредоточилась на коллективном выполнении работы и не пробует делать это. Члены группы не формулируют общую направленность и цель деятельности, хотя могут называть себя командой. Псевдокоманды имеют самые низкие показатели результатов деятельности. У них негативная синергия – сумма целого меньше, чем потенциал его частей, а используемые ими методы работы уменьшают индивидуальную производительность каждого члена.

*Потенциальная команда* имеет существенную потребность в повышении эффективности совместного труда. Однако такой команде не хватает: ясности относительно направления, целей и процесса выполнения работы. Эта группа еще не установила коллективную ответственность и ей требуется более высокий уровень дисциплины.

*Реальная команда* это люди с взаимодополняющими навыками, которые преданы общему направлению, целям и рабочему подходу, чувствующие взаимную ответственность. Они сознают, что каждый из них важен для эффективного выполнения работы, но еще не полностью реализовали сами себя.

*Высокоэффективная команда* – ее реальные члены обладают суперобязательностью относительно выполнения командной работы. Методы работы и взаимодействия в группе способствуют персональному росту и успеху ее членов. Такие группы обладают избытком синергии и добиваются результата, который превосходит ожидания окружающих.