

**Тема 4. Проблема группы в
социальной психологии.
Малая группа: основные
параметры и структура**

Группа

звено системы общественных отношений, межличностных контактов, развитие которых опосредовано совместной деятельностью, ведет далее к обретению группой разнообразных социально-психологических характеристик

Признаки, отличающие группу от простого скопления людей

- некоторая продолжительность существования
- наличие общей цели или целей
- взаимодействие членов группы
- развитие групповой структуры
- осознание входящими в группу индивидами себя как «мы» или своего членства в группе

Социальная группа

- социально организованная общность людей, объединенных общими интересами, целями и совместной деятельностью.
- субъект социально организованной и социально значимой деятельности.

Классификация групп (Галина Михайловна Андреева)

1. Условные

2. Реальные:

- лабораторные
- естественные (большие и малые)

Большая социальная группа

количественно неограниченная
общность людей, выделяемая на основе
различных социальных признаков:
демографических, классовых,
национальных, партийных. В больших
группах формируются культурные
ценности, вырабатываются традиции,
базовые ценности – идеология.

Бывают: стихийные и устойчивые

Средние социальные группы

обладая некоторыми признаками больших социальных групп, отличаются территориальной локализацией, возможностью непосредственного общения (коллектив большого завода, института, школы, войсковой части).

Малая социальная группа

группа непосредственно контактирующих индивидов, объединенных общими интересами, целями и групповыми нормами поведения.

Малая группа (характеристики)

- определенный количественный состав,
- структурную организацию,
- социально-психологические механизмы жизнедеятельности,
- групповую динамику.

Классификация больших групп

- *по времени существования* выделяются длительно существующие большие группы (классы, нации) и коротко существующие (митинги, аудитории, толпа);
- *по характеру организованности-неорганизованности* – организованные группы (партии, союзы, толпа); возникают стихийно (толпа); организуются сознательно (партии, ассоциации);

• *по признаку контактности взаимодействия* (условные и реальные)
Так, половозрастные и профессиональные группы являются условными.
К реальным большим группам с короткими, но тесными контактами относятся митинги, собрания;

- *по открытости и закрытости больших групп.*
- *по наличию определенного количества общих признаков и механизму связей с общностью больших социальных групп.*

Так, Герман Германович Дилигенский выделяет два типа социальных групп.

Первый тип – объединение людей, имеющих общий объективно существующий и социально значимый признак, например демографический, тогда тип составят мужчины, женщины, поколение, молодежь, средний возраст, пожилые люди и т.д.

Второй тип групп характеризуется тем, что люди, их составляющие, сознательно стремятся к объединению.

Классификация малых групп (Анатолий Лактионович Журавлев)

- *искусственные* (или лабораторные), специально создаваемые для решения научных задач
- *естественные* группы, существующие независимо от воли исследователя

Среди естественных малых групп наиболее важным представляется выделение групп *формальных* и *неформальных*, предложенное Элтоном Мэйо.

По степени значимости группы

- Группы членства (формальная принадлежность к группе)
- Референтные группы (значимость и ценность принадлежности к группе)

По времени существования

- группы *временные* (участники групповой дискуссии или соседи по купе в поезде)
- *стабильные*, относительное постоянство существования которых определяется их предназначением и долгосрочными целями функционирования (семья, трудовые и учебные группы)

Структура социальной группы

- статусно-ролевые отношения
- профессионально-квалификационные характеристики
- половозрастной состав.

Малая группа

немногочисленная по составу
достаточно устойчивая общность людей,
объединенных общей социальной
деятельностью и находящихся в
непосредственном личном
взаимодействии и общении.

Минимальная численность малой группы
составляет 2–3 человека,
максимальная – 20–40 человек.
Оптимальной считается группа в 5–7
человек.

Признаки малой группы

- 1) *пространственное и временное соприкосновение людей*, которое дает возможность для личных контактов;
- 2) *референтность* – принятие членами группы общих эталонов поведения, моральных и ценностных норм;
- 3) *лидерство* – взаимодействие лидеров и ведомых в группе, влияние лидеров на группу в целом ради осуществления общих целей;
- 4) *интегративность группы* – мера единства, слитности, общности членов группы;
- 5) *интрагрупповая активность* – мера внутригрупповой активности отдельных членов группы;
- 6) *интергрупповая активность* – мера активности группы в целом и ее членов с внешними группами;

Признаки малой группы

- 7) *микроклимат* – характер взаимоотношений между людьми в группе, удовлетворенность людей группой, комфортность пребывания в ней;
- 8) *организованность* – способность группы к самоуправлению;
- 9) *интеллектуальная коммуникативность* – характер межличностного восприятия и установления взаимопонимания, нахождения единого языка общения;
- 10) *направленность группы* – наличие постоянной цели совместной деятельности и принятие её группой.

Среди целей выделяют:

- а) ближние перспективы, цели, которые быстро во времени реализуются и выражают потребности этой группы;
- б) вторичные цели более длительны во времени и выводят группу на интересы вторичного коллектива (интересы предприятия или школы в целом);
- в) дальние перспективы объединяют первичную группу с проблемами функционирования социального целого;

Признаки малой группы

- 11) *эмоциональность* – степень выраженности межличностных эмоциональных взаимосвязей членов группы; преобладающий эмоциональный настрой группы;
- 12) *волевая коммуникативность* – способность группы противостоять трудностям и препятствиям;
- 13) *разделение и дифференциация персональных ролей* (разделение и кооперация труда, властное разделение, т. е. активность членов группы не является однородной и они вносят свой вклад в совместную деятельность, играют разные роли);
- 14) *выработка специфической групповой культуры* – нормы, правила, стандарты жизни, поведения, определяющие ожидания членов группы по отношению друг к другу и обуславливающие групповую динамику.

Социометрическая структура малой группы

- совокупность связей и отношений между ее членами, основанных на взаимных предпочтениях и отвержениях, известных по результатам социометрического теста *Джекоб Морено*.
- строится на эмоциональных отношениях симпатиях и антипатиях, феноменах межличностной привлекательности и популярности.

Основные характеристики социометрической структуры малой группы

- 1) *характеристики социометрического статуса членов группы* – положения, которое они занимают в системе межличностных выборов и отвержений;
- 2) *характеристики взаимных, эмоциональных предпочтений и отвержений членов группы;*
- 3) *наличие микрогрупп, члены которых связаны отношениями взаимных выборов, и характер отношений между ними;*
- 4) *социометрическая сплоченность группы* – отношение числа взаимных выборов и отвержений к числу максимально возможных.

Коммуникативная структура малой группы

совокупность связей между ее членами,
в системах информационных потоков
циркулирующих в группе

Основные характеристики коммуникативной структуры группы

- 1) положение, которое занимают члены группы в системе коммуникаций (доступ к получению и передаче информации);
- 2) частота и устойчивость коммуникативных связей в группе;
- 3) тип коммуникативных связей между членами группы:
 - а) *централизованные* – все коммуникации осуществляются через одного члена группы, играющего ключевую роль в организации обмена информации и взаимодействия (фронтальная, радиальная, иерархическая);
 - б) *децентрализованные* – отличаются относительно коммуникативным равенством всех участников (круговая, цепная, полная).

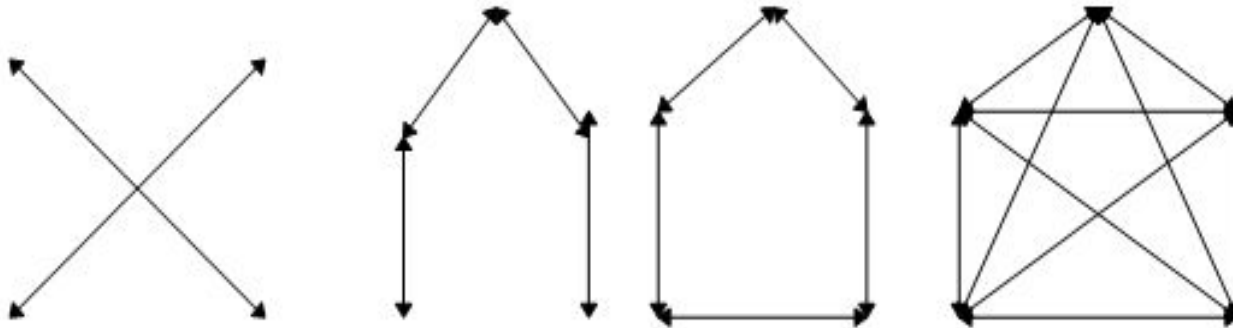
Точки (•) – члены группы. Линии (-) – каналы коммуникаций.

1 Колесо

2 Цепь

3 Круг

4 Сложный круг



При анализе процесса взаимодействия в группе выделяются

1) роли, связанные с решением задач:

- а) *инициатор* – предлагает новые идеи и подходы к проблемам и целям группы;
- б) *разработчик* – занимается проработкой идей и предложений;
- в) *координатор* – координирует деятельность членов группы;
- г) *контролер* – контролирует направление группы к поставленным целям;
- д) *оценщик* – оценивает работу группы по существующим стандартам выполнения поставленной задачи;
- е) *погонщик* – стимулирует группу;

2) роли, связанные с оказанием поддержки другим членам группы:

- а) *вдохновитель* – поддерживает начинания других;
- б) *гармонизатор* – служит посредником и миротворцем в конфликтных ситуациях;
- в) *диспетчер* – способствует и регулирует процессы общения;
- г) *нормировщик* – нормирует происходящие в группе процессы;
- д) *ведомый* – пассивно следует за группой.

Структура группы

- описывается через статус входящих в нее индивидов.
- Статус (от лат. *statys* - положение, состояние) - это положение субъекта в системе межличностных отношений, определяющее его права, обязанности и привилегии.

Лидер (от англ. leader - ведущий):

- за ним признается право принимать решения в значимых для группы ситуациях,
- играет ведущую роль в организации совместной деятельности и регулировании взаимоотношений в группе,
- обычно выдвигается стихийно,
- может не иметь официальных прав и обязанностей в группе,
- ему не даны официальные санкции воздействия на подчиненных,
- в сфере своей активности ограничен в основном внутригрупповыми отношениями,
- не несет официальной ответственности за состояние дел в группе.

Теории лидерства

- *Теории личностных черт*
- *Ситуативные теории лидерства*
- *Ситуативно-личностные теории*
- *Теория ожидания-взаимодействия*
- *Теория гуманистического направления*
- *Мотивационная теория*
- *Атрибутивная теория*

В качестве фактора организации официальной структуры выступает руководство.

Руководитель:

- обычно назначается официально,
- ему официально предоставляются некоторые права и обязанности,
- обладает определенной системой официально установленных санкций для воздействия на подчиненных,
- представляет свою группу во внешней организации и решает вопросы, связанные с ее официальными отношениями вовне,
- несет официальную ответственность за состояние дел в группе.

Основные функции руководителя:

- организация и контроль деятельности подчиненных,
- принятие решения,
- представительство во внешней социальной среде,
- воспитательная функция,
- экспертно-консультативная функция.

Групповая сплоченность

системное качество группы как единого целого, выражающееся степенью приверженности её членов к группе.

Признаки сплоченности группы

- 1) группа работает как единое целое, ее члены не мешают друг другу при взаимодействии;
- 2) члены коллектива активно и эффективно участвуют в совместной деятельности;
- 3) ориентация на достижение общей цели;
- 4) рациональное использование ресурсов;
- 5) открытость отношений: развита взаимопомощь, обмен знаниями.

Факторы групповой сплоченности:

- 1) совпадение целей, интересов, взглядов, ценностей и ориентаций участников группы;
- 2) широкое общение и взаимодействие между членами группы;
- 3) достаточный уровень гомогенности состава групп: приемлемое для всех равенство социального статуса и происхождения членов группы;
- 4) демократизм групповых взаимоотношений, атмосфера безопасности, доброжелательности, принятия;

- 5) активная, эмоционально насыщенная совместная деятельность, направленная на достижение цели, значимой для всех участников;
- 6) положительное мнение членов группы друг о друге;
- 7) выраженная потребность каждого в членстве в группе;
- 8) оптимальный размер группы (5–9 человек);
- 9) оптимальный размер рабочего пространства – рабочие места расположены близко, но люди не мешают друг другу;
- 10) наличие положительного опыта в совместном решении задач;
- 11) психологическая совместимость и взаимная симпатия членов группы.

Уровни развития группы

(Артур Владимирович Петровский)

- 1) эмоциональном (внешнем) уровне, соответствующем стадии ориентации – формой проявления служит ситуативно возникающие симпатии-антипатии;
- 2) поведенческий (средний) уровень, соответствующий стадии конфронтации, проявляющийся в согласованности действий участников возникающей в процессе преодоления группового конфликта. В поведении членов группы на этом уровне отсутствует согласованность поступков как формы нравственного проявления человека;
- 3) ценностный (внутренний) уровень соответствующий латентной стадии, формой проявления выступает согласованность поступков членов группы, основанных на осознанном выборе.

Пути и условия сплочения групп:

- 1) постоянное изучение и оценка степени сплоченности группы;
- 2) расстановка людей с учетом их индивидуально-психологических особенностей;
- 3) организация совместной деятельности членов группы;
- 4) выявление и нейтрализация отрицательно направленных микрогрупп;
- 5) формирование общей системы ценностей и здорового социально-психологического климата.

Виды групповых решений:

- 1) незаметное решение – решение, принятое в результате хаотичной дискуссии в результате неспособности далее обсуждать вопрос;
- 2) авторитетное решение – решение принимается одним человеком, на которого группа возложила ответственность за это решение;
- 3) решение, принимаемое меньшинством – решение принятое маленькой группировкой, пришедшей к общему мнению, которое принимает большинство;

Виды групповых решений:

- 4) компромисс – решение, принятое в результате договоренности о взаимных уступках, которое полностью не удовлетворяет ни одну из сторон;
- 5) решение, принимаемое большинством – решение, принятое в результате голосования;
- 6) единогласное решение – решение, с которым согласны все участники. Оно наблюдается при не проблемной ситуации, принятии формального решения;
- 7) согласованное решение – решение, принятое на основе предварительной работы команды.

Методы принятия группового решения

- 1) открытое общение;
- 2) ролевая игра – каждый из участников выполняет предписанную ему роль, в результате игры рождается наиболее приемлемое решение;
- 3) групповая дискуссия – обсуждение в группе каких-либо проблем, значимых для большинства участников.

Групповая совместимость

- способность членов группы к совместному бесконфликтному и согласованному взаимодействию в условиях совместной деятельности.
- одно из важнейших условий групповой сплоченности и эффективности.

Критерии оценки совместимости:

- 1) результаты совместной деятельности;
- 2) эмоционально-энергетические затраты участников деятельности;
- 3) удовлетворенность участников этой деятельностью.

В основе совместимости лежат личностные качества

- 1) физиологические: половозрастные и др.;
- 2) психофизиологические: различие темпераментов и биологических потребностей;
- 3) характер и мотивы поведения;
- 4) социально-психологические: ценности, интересы, ролевые ожидания.

Уровни совместимости:

- 1) **социально-психологический** – общность целей, мотивов деятельности, единство в понимании задач и т. д.;
- 2) **психологический** – общность на уровне характеров (общительность, трудолюбие, добросовестность, ответственность и т. д.) совместимость позитивно влияет на производительность труда и качество продукции;
- 3) **психофизиологический** – общность на уровне темпераментов.

На совместимость людей в группе большое влияние оказывают **типы коммуникативного поведения:**

- 1) индивиды, стремящиеся к лидерству, способные решать задачи, только подчиняя себе других членов группы;
- 2) индивидуалисты, пытающиеся решить задачу в одиночку;
- 3) приспособляющиеся к группе (конформисты), легко подчиняющиеся приказам других ее членов;
- 4) коллективисты, стремящиеся решать задачи совместными усилиями, поэтому они не только принимают предложения других членов группы, но и сами выступают с инициативой.

Конформизм

социально-психологическое явление
изменения поведения или убеждения
под влиянием давления группы.
Конформизм является одним из
феноменов групповой динамики.

Виды конформизма:

- 1) **уступчивость или внешний публичный конформизм** – подчинение мнению группы при сохранении несогласия с ее позицией;
- 2) **одобрение или внутренний личный конформизм** – изменение поведения и убеждений под воздействием группы в результате внутреннего принятия ее позиции;
- 3) **нонконформизм или негативный конформизм** – реактивное сопротивление групповому давлению. Проявляется в упрямой, неконструктивной позиции человека, даже по общепринятым вопросам.

Изучением конформизма занимались *М. Шериф* и *С. Аш*, которые в ряде экспериментов установили, что существуют различные уровни конформизма.

Уровни конформного поведения:

- 1) **подчинение на уровне восприятия** – изменение восприятия испытуемого под воздействием подставной группы;
- 2) **подчинение на уровне оценки** – признание испытуемым своей оценки ошибочной и присоединение к мнению группы, которое считается правильным;
- 3) **подчинение на уровне действия** – осознание испытуемым неправоты группы, но согласие с ней из-за нежелания вступить с ней в конфликт.

Конформизм в определенной степени присущ каждому человеку, однако степень его проявления зависит от ситуативных и личностных факторов.

Социально-психологический климат группы – характер взаимоотношений между людьми, состояние групповой психики, обусловленное особенностями жизнедеятельности.

Социально-психологический климат – это динамичное образование, которое сочетает в себе эмоциональные, интеллектуальные и ценностные установки, отношения, настроения, мнения и чувства членов группы.