# Психология коллектива

# Коллектив -

- это группа людей, объединенная общими целями и близкими мотивами совместной деятельности, лежащими в русле общественных интересов

## Функции коллектива:

- *осуществление определенного вида труда - производительного, предпринимательского, учебного и др. (производственная функция);*
- *- включение личности через труд в жизнь общества (социальная функция);*
- *- формирование у личности качеств, необходимых для данного вида деятельности и для общества в целом (воспитательная функция).*

# Уровни зрелости коллектива

| | |
|---|---|
| **сплоченность** | • совпадение оценок и установок членов группы по отношению к существенным сторонам совместной целенаправленной деятельности |
| **организованность** | • способность создавать и сохранять устойчивой свою структуру в ситуациях неопределенности, сочетая разнообразие мнений и форм инициативного поведения с единством действий его участников |
| **направленность** | • социальная значимость поставленных целей, мотивов деятельности, ценностных ориентаций и норм |

# Уровни зрелости коллектива

| | |
|---|---|
| **эмоциональная идентичность** | • способность группы к сопереживанию с любым ее членом |
| **сработанность** | • максимально возможная продуктивность совместной деятельности при минимальных эмоционально-энергетических затратах на взаимодействие, сопровождающаяся высокой субъективной удовлетворенностью |
| **Интеллектуальная коммуникативность** | • способность создавать оптимальные пути взаимоинформирования в определении общих позиций, суждений, принятии групповых решений |

# Структура группы

## Формальная

- официальное распределение между членами коллектива служебных ролей. Это распределение обусловлено технологией производства или должностным положением работников. Четкое определение служебных функций работников повышает их персональную ответственность, обеспечивая тем самым успех всего предприятия в целом.

## Неформальная

- совокупность психологических связей и отношений, складывающихся между людьми, непосредственно контактирующими друг с другом в процессе выполнения ими производственных функций. Эти отношения менее устойчивы, чем служебные, поскольку возникают они на основе личного, субъективного восприятия людьми друг друга.

# Уровни отношений

## Формальная

### Первый уровень

- регламентированные отношения:
- разделением труда между членами группы, их официальными обязанностями и правами;
- особенностями производственного процесса;
- административно-правовой регламентацией, зафиксированной в официальных положениях, инструкциях, приказах и прочих нормативных актах.

### Второй уровень

- отношения членов коллектива к реализуемой производственной цели, мотивация их трудовой деятельности, ее социальный и личностный смысл для каждого работника

### Третий уровень

- межличностные отношения, опосредованные содержанием производственного процесса, его целями, задачами, принятыми в коллективе принципами и ценностными ориентациями

## неформальная

### Четвертый уровень

- межличностные отношения, не связанные с содержанием совместной деятельности, основанные на личной симпатии или антипатии, уважении или неуважении и т.д.

# Распределение ролей в коллективе

| | |
|---|---|
| **Генераторы идей** | • обладающие нестандартным, творческим мышлением |
| **Исполнители** | • обладающие репродуктивным складом ума и являющиеся добросовестными исполнителями чужих идей и задумок |
| **Эксперты** | • способные спрогнозировать и просчитать, как будет "работать" предлагаемая идея - ее плюсы и минусы, возможные последствия |
| **Критики** | • имеющие критичный склад ума, зачастую не способные к продуктивной деятельности, но зато выявляющие негативные моменты в производственном процессе, которые остальными работниками не замечаются |
| **Шуты гороховые** | • легкие, необидчивые, контактные, способных поднять настроение или разрядить конфликтную обстановку в коллективе |

# Тип поведения и способ деятельности

| | |
|---|---|
| **Коллективисты** | • тяготеют к общественной работе, поддерживают общественные начинания, быстро включаются во все мероприятия, очень общительны. Они составляют костяк, актив группы и облегчают руководителю контакт с коллективом |
| **Индивидуалисты** | • тяготеют к самостоятельным действиям, часто замкнуты и необщительны. К ним нужен особый подход |
| **Претензионисты** | • предрасположены к активному участию в жизни и делах коллектива, но обладают повышенным тщеславием, обидчивы, стремятся постоянно находиться в центре внимания |
| **Подражатели** | • приспосабливаются к любым условиям, всегда согласны с мнением большинства (конформизм). Дисциплинированы, ни с кем не конфликтуют, "удобны", часто пользуются расположением руководителя, отсутствует интерес к жизни коллектива, эгоистичны |
| **Пассивные** | • тип слабохарактерных людей, они добродушны, дружелюбны и исполнительны. У них часто появляются хорошие порывы, но они не умеют проявлять инициативу, У них бывают срывы в работе, не достает силы воли, нуждаются в четкой организации труда |
| **Изолированные** | • люди, которые своими действиями или высказываниями (безразличие к работе и жизни группы, стремление переложить все на плечи других, грубость, эгоизм и т.д.) оттолкнули от себя большинство членов коллектива |

# Морально-психологический климат коллектива

- ✔ **Это эмоциональная окраска психологических связей членов коллектива, возникающая на основе их взаимоотношений, симпатий или антипатий, разности характеров, склонностей и интересов.**
- ✔ **определяет отношение людей к выполняемой работе, а также отношение их друг к другу.**

- Уровень учреждения в целом

- Уровень малой группы людей, непосредственно и постоянно соприкасающихся в процессе работы

- Морально-психологическая общность коллектива:
- Единство целей
- Общность ценностей
- Эмоциональная общность (личные симпатии)

# Параметры морально-психологического климата:

- соотношение демократизма и авторитаризма

**Стиль руководства**

- личностно насыщенный
- обезличенный
- формальный
- бюрократический

**Стиль отношений в группе**

- широта сферы, в пределах которой работник имеет возможность действовать и принимать решения самостоятельно

**Степень личной независимости**

- гибкость и справедливость, позитивное влияние на мотивационную сферу членов коллектива

**Шкала поощрений и наказаний**

- терпимости к различным точкам зрения и мнениям по вопросам служебного, а тем более непроизводственного характера

**Степень толерантности**

- доброжелательность в отношениях

**Взаимопомощь**

# Условия оптимальных отношений

| | |
|---|---|
| **Свобода высказываний и инициативы** | • Понимание, что стремление к самостоятельной деятельности, возможность, открыто высказывать свое мнение являются естественными естественные потребностями человека |
| **Солидарность** | • руководитель считает себя членом именно этого образования, что он не отделяет себя от подчиненных ни по форме, ни по существу |
| **Информированность** | • информирование сотрудников о том, как идут дела внутри коллектива и на предприятии в целом |
| **Справедливость** | • хорошо выполненная работа заслуживает похвалы |
| **Уважение** | • подчиненный обладает не только обязанностями, но и правами, и требует безусловного уважения к своей личности, способностям и действиям |