

ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ МАЛОЙ ГРУППЫ

Эффект социальной фасилитации. Это усиление доминантных реакций в присутствии других. В широком смысле социальная фасилитация - это усиление доминантных (привычных, хорошо усвоенных) реакций человека в присутствии других. В узком смысле - усиление мотивации человека разрешить поставленную перед ним задачу в присутствии других людей. Уменьшение мотивации называется социальной ингибцией.

Причины возникновения эффекта:

- социальное возбуждение
- боязнь социальной оценки или обеспокоенность тем, как нас оценивают другие люди
- отвлечение внимания от конкретной задачи и конкретной деятельности и переключение внимания на окружающих

При решении сложных задач социальное возбуждение затрудняет умственные операции и приводит к неправильному решению

Эффект «синергии» - прибавочная интеллектуальная энергия, которая возникает при объединении людей в целостную группу и выражается в групповом результате, который превышает сумму индивидуальных результатов, то есть отвечает требованию $1 + 1 > 2$.

При решении сложных задач «особо одаренные люди» могут превосходить среднегрупповые достижения.

Эффект социальной лени - по мере увеличения количества членов в группе происходит уменьшение среднего индивидуального вклада в групповую работу. Коллективная работоспособность группы не превышает половины от суммы работоспособности ее членов, то есть члены группы фактически менее мотивированы и прилагают меньше усилий при выполнении совместных действий, чем при выполнении индивидуальных действий.

$$C = 100 - 7(K - 1),$$

где C - средний индивидуальный вклад участников,

K - количество членов группы.

Эффект «пульсара» - изменение групповой активности в зависимости от различных стимулов. Групповая активность проходит цикл «оптимальная активность, необходимая для нормальной работы группы, - подъем активности - спад активности - возвращение к оптимальному уровню активности».

Этот цикл может зависеть как от внешних стимулов, так и от внутренних субъективных побудителей деятельности.

Эффект заключается в резком повышении активности в начале процесса деятельности, затем, когда задача решена, наступает спад активности (отдых), возврат на оптимальный уровень, необходимый для нормального, слаженного функционирования группы.

Эффект «мы и они» - чувство принадлежности к определенной группе людей (эффект «мы») и соответственно чувство отстраненности от других, размежевания с другими группами (эффект «они»). Возникновение в группе чувства «мы» является субъективным источником группообразования и развития.

Эффект принадлежности к группе включает в себя два более частных эффекта: а) эффект сопричастности; б) эффект эмоциональной поддержки.

Эффект сопричастности выражается в том, что член группы ощущает себя сопричастным проблемам, делам, успехам и неудачам той группы, к которой он реально принадлежит или субъективно причисляет себя. На основе эффекта сопричастности формируется чувство ответственности за результаты деятельности группы.

Эффект эмоциональной поддержки проявляется в том, что член группы ожидает эмоциональной поддержки, сочувствия, сопереживания, помощи со стороны остальных членов группы. Он предполагает не только эмоциональную, но и реальную поддержку действиями других членов группы.

Эффект конформизма - изменение поведения или мнения человека в результате реального или воображаемого давления (влияния) группы.

В отношении к давлению группы выделяют **четыре типа поведения**:

а) *внешний конформизм* - мнения и нормы группы принимаются человеком лишь внешне, а внутренне, на уровне самосознания, он продолжает не соглашаться с группой, вслух этого не высказывает

б) *внутренний конформизм* - человек действительно усваивает мнение большинства и полностью согласен с этим мнением, что показывает высокий уровень внушаемости данного человека

в) *негативизм* - человек сопротивляется давлению группы, активно отстаивает свое мнение, показывает свою независимую позицию, стремится к тому, чтобы его индивидуальное мнение стало мнением всей группы

г) *нонконформизм* - независимость, самостоятельность норм, ценностей и суждений, неподверженность давлению группы

Эффект подражания - следование общим образцам поведения, примерам, эталонам, стереотипам, принятым в группе.

Подражание - один из основных механизмов групповой интеграции. В процессе группового взаимодействия члены группы вырабатывают общие стереотипы поведения, следование которым подчеркивает и укрепляет их членство в группе.

Эффект подражания лежит в основе любого научения и способствует адаптации людей друг к другу, согласованности их действий, подготовленности к решению групповой задачи.

ЛИДЕРСТВО В МАЛОЙ ГРУППЕ

Лидерство – это естественный социально-психологический процесс в группе, построенный на влиянии личного авторитета человека на поведение членов группы. Это феномен воздействия или влияния индивида на мнения, оценки, отношения и поведение группы в целом или отдельных ее членов.

Основными признаками лидерства являются:

- более высокая активность и инициативность человека при решении группой совместных задач;
- большая информированность о решаемой задаче, о членах группы и о ситуации в целом;
- более выраженная способность оказывать влияние на других членов группы;
- большее соответствие поведения социальным установкам, ценностям и нормам, принятым в данной группе;
- большая выраженность личных качеств, эталонных для данной группы.

Лидер - это член группы, за которым все остальные члены группы признают право принимать ответственные решения в значимых для группы ситуациях.

Это человек, не являющийся официальным руководителем, но в силу своих личных качеств, профессиональных навыков пользующийся авторитетом в группе и оказывающий существенное влияние на ее поведение и деятельность.

Основные функции лидера:

- организация совместной жизнедеятельности группы в различных ее сферах
- выработка и поддержание групповых норм
- внешнее представительство группы во взаимоотношениях с другими группами
- принятие ответственности за результаты групповой деятельности
- установление и поддержание благоприятных социально-психологических отношений в группе

Стиль лидерства – это типичная для лидера система приемов воздействия на членов группы.

В соответствии с выделением двух основных сфер жизнедеятельности малой группы – деловой и эмоциональной, выделяют два основных вида лидерства – **лидерство в деловой сфере** (инструментальное лидерство) и **лидерство в эмоциональной сфере** (экспрессивное лидерство).

В зависимости от степени направленности на ту или иную сферу жизнедеятельности группы выделяют лидеров, ориентированных на:

- **на решение групповых задач;**
- **на общение и взаимоотношения в группе;**
- **универсальных лидеров.**

Общее лидерство в малой группе складывается из компонентов: эмоционального, делового и информационного: **эмоциональный лидер, деловой лидер, информационный лидер.**

Понятие «лидер» приобретает полное значение лишь вместе с понятием **«цель»**.

Неотъемлемым свойством лидера является, кроме того, наличие хотя бы одного **последователя**.

Выполняя роль лидера, человек занимает главенствующее положение в группе, добиваясь этого **ненавязчиво**.

Возможность стать лидером прежде всего, зависит от **признания за ним другими людьми качеств превосходства**, то есть качеств, которые внушают им веру в него и побуждают их признать его влияние на себя.

Личные качества эффективного лидера:

интеллект, стремление к знаниям, доминантность, уверенность в себе, эмоциональная уравновешенность, стрессоустойчивость, креативность, стремление к достижению, предприимчивость, надежность, ответственность, независимость, общительность