

## ПРОБЛЕМА РАЗВИТИЯ МАЛОЙ ГРУППЫ

Деньженков А.С.

Научный руководитель – ст. преп. Митцева О.С.

Харьковский национальный университет радиоэлектроники  
(61166, Харьков, пр. Ленина, 14 каф. философии, тел (099)9 277 597)

E-mail: Minos@3g.ua

This paper considers the issue knowledge about little group and kollektivisations.

Большинство эмпирических исследований в социальной психологии выполнены на малых группах, и этому есть несколько причин. Большая часть жизни человека протекает в малых группах: в семье, игровых компаниях сверстников, учебных и трудовых коллективах, соседских, приятельских и дружеских общностях. Именно в малых группах происходит формирование личности, проявляются ее качества, поэтому личность нельзя изучать вне группы.

Количественные признаки малой группы – ее нижние и верхние границы – определяются качественными признаками малой группы, основными являются: контактность – возможность каждого члена группы регулярно общаться друг с другом, воспринимать и оценивать друг друга, обмениваться информацией, взаимными оценками и воздействиями и целостность – социальная и психологическая общность индивидов, входящих в группу, позволяющая воспринимать их как единое целое.

Основным методом развития групповой сплоченности, в соответствии со взглядами Д. Морено, является приведение в соответствие «макроструктуры» отношений, то есть пространственно-временных, коммуникативных и функциональных связей в группе, с «микроструктурой», определяемой результатами социометрического исследования. Другой теоретический подход к проблеме групповой сплоченности был предложен Т. Ньюкомом, который связал определение групповой сплоченности с понятием «групповое согласие». Последнее Т. Ньюком определял как сходство, совпадение взглядов (мнений, представлений и оценок) членов группы по отношению к значимым для них явлениям, событиям, людям.

Основным механизмом формирования групповой сплоченности в соответствии с этим подходом является достижение согласия членов группы, сближение их социальных установок, мнений и т.д., которое происходит в процессе непосредственного взаимодействия между индивидами. Близким к данному подходу представляется понимание сплоченности как ценностно-ориентационного единства группы, предложенное А.В.Петровским и В.В.Шпалинским, под которым понимается сходство, совпадение отношений членов группы к основным ценностям, связанным с совместной деятельностью.

К числу основных психологических механизмов развития малой группы относятся: разрешение внутригрупповых противоречий: между растущими потенциальными возможностями и реально выполняемой деятельностью, между растущим стремлением индивидов к самореализации и усиливающейся тенденцией интеграции с группой, между поведением лидера группы и ожиданиями его последователей.

«Психологический обмен» – предоставление группой более высокого психологического статуса индивидам в ответ за более высокий их вклад в ее жизнедеятельность.

«Идиосинкразический кредит» – предоставление группой высокостатусным ее членам возможности отклоняться от групповых норм, вносить изменения в жизнедеятельность группы при условии, что они будут способствовать более полному достижению ее целей.

Консолидация, сплоченность, интеграция-это социально-психологические характеристики взаимоотношений и взаимодействий работающих людей, отражающие степень обединенности их усилий для достижения поставленных целей и решения производственных задач.

Факторами групповой консолидации выступают сходство между работниками во взглядах, ценностях и интересах, а также наличие в группе условий и возможностей для реализации интересов и целей ее членов.

Консолидированная команда является более эффективной, нежели команда с низким показателем сплоченности. Часто это действительно так. Консолидированная команда характеризуется способностью слаженно действовать при решении профессиональных задач, а также способностью превышать свою эффективность и единство в напряженных, экстремальных, аварийных и форс-мажорных ситуациях.

Единая команда отличается следующими признаками: устойчивое неформальное отношение; сравнительно стабильной групповой динамикой; низкой текучестью кадров; хорошей психологической атмосферой; положительными взаимными оценками людей по отношению друг к другу.

При организации командообразования достигаются такие результаты: создание единой команды; оптимизация взаимопонимания между сотрудниками; формирование взаимопомощи; формирование навыков предотвращения потенциальных конфликтов и конституционного разрешения возникающих конфликтов; повышение креативного потенциала работающей команды. Чтобы достичь успехов в малой группе, нужно ясно понимать основные закономерности функционирования и развития группы.

Если команда создана и функционирует правильно, а в организации «царит» благоприятная поддерживающая атмосфера, то в большинстве случаев будут достигнуты значительные успехи в работе.