

## Оглавление

1. Понятие малой группы
2. Виды малых групп
3. Структура психологии малой группы
4. Характеристика социально-психологических процессов в малой группе
- 4.1 Руководство малой группой
- 4.2 Сплочение малой группы
- 4.3 Групповое давление
- 4.4 Конфликт в малой группе

### 1. Понятие малой группы

Человек живет и трудится совместно с другими людьми, образуя с ними разнообразные общности, которые в обычной жизни представлены в виде многочисленных социальных общностей.

Малая группа является начальной ячейкой человеческого общества и первоосновой всех других его составных элементов. В ней объективно проявляется реальность жизни, деятельности и взаимоотношений большинства людей, и задача состоит в том, чтобы правильно понимать, что происходит с человеком в малых группах, а также четко представлять те социально-психологические явления и процессы, которые в них возникают и функционируют.

Зарубежные и отечественные ученые, долгое время изучая малую группу, пришли к выводу, что ей обязательно должны быть присущи такие конкретные черты и признаки, как:

- \* наличие двух и более людей; верхняя граница численности у разных авторов колеблется от 7 до 30 человек;
- \* осуществление непрерывных контактов и общение между ними;
- \* наличие общей цели и совместной деятельности;
- \* возникновение взаимных эмоциональных и других связей; проявление чувства принадлежности к данной группе;
- \* осознание членами группы себя как «мы», а других как «они»;
- \* формирование приемлемых для всех членов группы общих норм и ценностей;
- \* функционирование качественной организационной структуры и системы руководства (власти);

\* наличие достаточного времени взаимного существования людей

Малая группа -- это немногочисленная по составу, хорошо организованная, самостоятельная единица социальной структуры общества, члены которой объединены общей целью, совместной деятельностью и находятся в непосредственном личном контакте (общении) и эмоциональном взаимодействии продолжительное время.

малый группа психология конфликт

## 2. Виды малых групп

Малые группы делятся на условные и реальные, формальные и неформальные, слаборазвитые и высокоразвитые, диффузные, референтные и нереферентные.

Условные группы -- это группы, объединенные по какому-то общему признаку, например по возрасту, полу и т.д.

Реальные группы -- это группы, в которых люди постоянно находятся в повседневной жизни и деятельности. Они бывают естественными и лабораторными.

Естественные -- это группы, реально существующие в обществе. Лабораторные -- это группы, созданные в интересах их научного изучения.

Формальные группы -- это группы, которые имеют официально заданную извне структуру.

Неформальные группы -- это группы, которые образуются на основе личностных предпочтений. Формальная группа функционирует в соответствии с заранее установленными, обычно общественно фиксируемыми целями, положениями, инструкциями, уставами. Неформальная группа складывается на основе личных симпатий и антипатий ее членов.

Слаборазвитые группы -- это группы, находящиеся на начальном этапе своего существования.

Высокоразвитые группы -- это группы давно созданные, отличающиеся наличием единства целей и общих интересов, высокоразвитой системы отношений, организации, сплоченности и т.д.

Диффузные группы -- это группы случайные, в которых люди объединены лишь общими эмоциями и переживаниями.

Референтные (эталонные) группы -- это группы, на которые люди ориентируются в своих интересах, личностных предпочтениях, симпатиях и антипатиях.

Нереферентные группы (группы членства) -- это группы, в которых люди реально включены и трудятся.

## 3. Структура психологии малой группы

Цементирующей основой психологии малой группы, ее структурными системообразующими компонентами выступают такие социально-психологические явления, как: внутригрупповые межличностные отношения, групповые устремления, групповое мнение, групповые настроения и групповые традиции, являющиеся непосредственным отражением реальной жизни и деятельности ее членов.

1. Взаимоотношения в малой группе -- это субъективные связи, возникающие в результате взаимодействия ее членов и сопровождаемые различными эмоциональными переживаниями индивидов, в них участвующих.

Взаимоотношения в малой группе бывают разных видов.

Общественно-политические взаимоотношения -- возникают и функционируют в процессе подготовки и проведения общественных и других мероприятий в группе.

Служебные взаимоотношения -- складываются в процессе совместной профессиональной деятельности членов малой группы при решении различного рода задач, достижения важных для ее членов целей.

Внеслужебные взаимоотношения -- складываются между членами малой группы вне их служебной (профессиональной) деятельности: в часы досуга, в процессе совместного отдыха и т.д.

2. Групповые устремления формируются в ходе межличностных отношений. Это -- цели, задачи, потребности, мотивы (интересы, ценности, идеалы, склонности, убеждения), лежащие в основе поведения и совместных усилий членов малой группы. Формирование и развитие групповых устремлений происходит под воздействием условий общественной жизни и деятельности людей.

3. Групповое мнение (групповые мнения) -- совокупность оценочных суждений, в которых выражается общее или преобладающее отношение ее членов к определенным фактам, событиям или явлениям, имеющим место как внутри, так и за ее пределами.

Групповое мнение выступает показателем развитости группы, ее сплоченности, эффективности совместных усилий ее членов, а в некоторых случаях и идеологической направленности ее психологии.

Групповое мнение выполняет определенные функции:

\* информационную, показывающую, на каком этапе своего развития находится малая группа, какова ее сплоченность, каков характер взаимоотношений между ее членами и т.д.;

\* функцию воздействия, посредством которой оказывается влияние на всех членов группы в интересах совместной деятельности, выработки общих мнений и суждений и т.д.;

\* оценочную, с помощью которой члены группы выражают свое отношение к тем или иным событиям и явлениям, происходящим внутри малой группы и вне ее.

Сложившееся общее мнение группы -- реальная и действенная нравственная сила.

Через него она влияет на каждого своего члена прежде всего посредством: информирования его о реакциях на его действия и поступки со стороны других людей; предъявления к нему определенных требований, соответствующих групповым или общественным нормам и ценностям; постоянного контроля и оценки его поступков, поведения, выражаемых в форме оценки, похвалы, одобрения, порицания, осуждения. Однако следует иметь в виду, что психологический механизм воздействия группового мнения может проявляться не только в положительном, но и отрицательном влиянии на личность.

Наряду с официальным мнением в группе может существовать и неофициальное, которое, как правило, публично не высказывается. Это мнение может и не совпадать с официальным и даже противодействовать ему. Чаще всего его носителями являются представители неформальных микрогрупп, имеющих как положительную,

так и отрицательную направленность. В любом случае неофициальное мнение не способствует укреплению группы и стабилизации в ней здоровой психологической атмосферы. Следует знать истоки и направленность суждений, на основе которых оно сформировалось, правильно их учитывать и при необходимости принимать или не принимать их во внимание

Единое мнение по каждому вопросу жизни и деятельности не всегда формируется сразу. Степень его объективности зависит от таких факторов, как частное или временное несовпадение интересов отдельных личностей и группы; конфликтные отношения между отдельными ее членами и самой группой; инертность или, наоборот, активность конкретных людей, стремящихся отстоять свои суждения. В процессе формирования и развития групповое мнение проходит три этапа. На первом этапе члены группы непосредственно переживают конкретное событие, высказывают свои личные суждения и отношения к нему. На втором они обмениваются своими представлениями, взглядами, оценками и чувствами и в результате группового обсуждения приходят к общей точке зрения. На третьем этапе осуществляется выработка четкой и ясной групповой позиции по предмету обсуждения, которая принимается всеми членами группы.

4. Групповые настроения -- сложные эмоциональные состояния, общий эмоциональный настрой членов группы, совокупность переживаний, овладевших в определенный период ими и в значительной степени определяющих направленность, ориентацию и характер всех проявлений психологии группы и отдельных ее членов.

К ним обычно относятся:

- \* совместные переживания конкретных событий, фактов;
- \* сходные эмоциональные состояния, овладевшие на какое-то время группой или ее частью;
- \* устойчивый настрой эмоций и чувств, опосредующий действия и поведение всех членов группы.

Групповые настроения усиливают чувства отдельных людей, влияют на их жизнь и деятельность, т.е. проявляется общая закономерность общественной психологии, состоящая в том, что слияние отдельных настроений в одно общее создает новое целое, которое значительно отличается от суммы его составляющих. И это совместное настроение (общие переживания и чувства) часто выступает очень сильной движущей силой. Вместе с тем следует помнить, что одни настроения (энтузиазм, вера в общий успех, увлеченность, приподнятость, состояние общего подъема) способствуют совместным усилиям и успеху группы, другие же (состояние упадка, неверие в свои силы, уныние, скука, обида или недовольство), напротив, резко снижают ее возможности.

Периодическая активизация (спонтанная или целенаправленная) у членов малой группы соответствующих настроений, эмоциональных состояний по поводу конкретных политических, нравственных, эстетических, профессиональных и иных фактов и событий может привести к закреплению подобных состояний, к проявлению их устойчивости и, таким образом, к возникновению, формированию

соответствующих социальных чувств. Однако в отличие от последних групповые настроения характеризуются большей динамичностью. Они возникают более стихийно и способны значительно быстрее чувств распространяться в группе, передаваться вне ее и изменять свою полярность.

5. Традиции -- сложившиеся на основе длительного опыта совместной деятельности ее членов и прочно укоренившиеся в их жизни нормы, правила и стереотипы поведения и действий, повседневного общения между людьми, соблюдение которых стало потребностью каждого члена малой группы.

В традициях различных групп людей много общего. Общепризнанные, классовые, национальные традиции присущи каждой конкретной общности (группе, коллективу). Наряду с общими, внутри каждой малой группы зарождается немало специфических традиций, имеющих большое значение для их сплочения.

Действенность и живучесть традиций определяется степенью их эмоциональной притягательности, желанием принять их группой в целом и каждым ее членом в отдельности. А это зависит от того, насколько данная традиция способствует удовлетворению тех или иных субъективных потребностей людей, в какой степени они связывают свои интересы с той или иной традицией, насколько представления о ней ассоциируются с привычными и значимыми для них общественными и групповыми представлениями, ценностями.

#### 4. Характеристика социально-психологических процессов в малой группе

Малая группа пребывает в непрерывной динамике. Характер изменений в ней определяют такие социально-психологические процессы, как: ее образование и развитие; руководство и принятие решений; сплочение; групповое давление; конфликты.

##### 4.1 Руководство малой группой

Руководство -- процесс управления группой, осуществляемый руководителем как посредником между социальной властью (государством) и членами общности на основе правовых полномочий и норм, данных ему. Оно обеспечивает выполнение группой таких задач, как: целеполагание (выработка ближайших и отдаленных целей своей деятельности); поддержание взаимопонимания членов группы по важнейшим для них проблемам; информирование (передача членам группы необходимого объема сведений и сбор информации, поступающей от них); принятие решений (обеспечивает процесс формирования1 единого мнения группы по важнейшим вопросам реализации стоящих задач); контроль за деятельностью группы в важнейших сферах.

Различают три стиля руководства: демократический, авторитарный и либеральный. Демократический стиль характеризуется привлечением большинства членов группы к обсуждению основных вопросов и проблем, принятию определенных решений; взаимным распределением прав и обязанностей для развития самостоятельности и инициативы людей; расширением взаимного контроля и другой деятельности.

Авторитарный стиль связан с чрезмерным повышением роли руководителя. Последний обычно сам решает все вопросы, при этом он может учитывать, а может и не учитывать мнения других. Налицо постоянная повышенная требовательность ко всем членам группы, которая ограничивает их инициативу и самостоятельность. Авторитарность часто сопровождается грубостью, запугиванием. Такое руководство исключает разъяснение и убеждение и сводится лишь к требованиям.

Либеральный стиль характерен для руководителей, которые не вмешиваются в деятельность и взаимоотношения членов малой группы, предоставляя последним самим решать свои проблемы. Руководители в этом случае не требуют ответственности за невыполнение задач членами малой группы, пускают развитие событий в ней на самотек.

Исследования, проведенные к настоящему времени в нашей стране, показывают, что у различных людей стиль руководства, как правило, представляет собой сочетание указанных трех основных типов.

Кроме того, на основе указанных стилей принято выделять две основные модели руководства -- директивную и кооперативную. В основе директивной модели лежат единоначалие (а часто и давление, диктат) руководителя, структурная простота и возможность оперативного управления всеми людьми. Эта модель порождает и закрепляет фронтальные и радиальные связи между руководителем и подчиненными; ограничивает деловую инициативу членов группы и способствует их пассивности, лицемерию по отношению к деятельности и руководителю; усиливает опасность постоянного увеличения числа промежуточных ступеней в управлении группой, препятствующих сотрудничеству всех ее членов в достижении целей общей деятельности; способствует созданию многочисленных микрогрупп; увеличивает необходимость контроля за большим числом исполнителей.

Кооперативная модель включает в себя возможности:

- ? активного коммуникативного и межличностного взаимодействия между членами группы и их руководителем,
- ? решения сложных задач небольшим числом подчиненных;
- ? взаимопонимания между руководителем и подчиненными;
- ? низкой конфликтности между людьми.

Кроме того, она предполагает разветвленную групповую структуру, не ограничивает информационные возможности и личностную инициативу ее членов, порождает высокую удовлетворенность совместной деятельностью, уменьшает число иерархических ступеней в управлении; увеличивает ответственность и самоконтроль со стороны членов малой группы

#### 4.2 Сплочение малой группы

Сплочение малой группы -- это процесс формирования такого типа связей и отношений между ее членами, которые позволяют достигать ценностно-ориентационного единства, наилучших результатов в совместной деятельности, избегать конфликтов и конфронтации. Термин «ценностно-ориентационное единство» введен в отечественную социальную психологию А.В. Петровским и

означает, что отношения между членами группы носят опосредованный совместной деятельностью характер, выражением чего является совпадение для членов группы ориентации на социальные ценности совместной деятельности.

Сплоченность как черта психологии группы, выражающая степень единомыслия и единодействия ее членов, является обобщенным показателем их духовной общности и единства. Для членов малой группы сама по себе сплоченность -- привлекательная цель и ценность, групповое состояние, к которому надо стремиться.

#### 4.3 Групповое давление

В ходе развития в малой группе естественно и закономерно формируются и закрепляются нормы, которые представляют собой общие для всех требования, разработанные ее членами и принятые ими в интересах регулирования взаимоотношений. Нормы группы связаны с ценностями, так как любые требования могут приниматься лишь на основе каких-либо социальных предпочтений, складывающихся на базе выработки определенного отношения к социальной действительности.

Нормы и ценности группы должны принимать и соблюдать все. На тех, кто им не подчиняется или игнорирует их, оказывается психологическое или иное воздействие, которое проявляется как групповое давление. Можно выделить следующие функции такого давления:

- 1) стремление обеспечить достижение групповых целей;
- 2) сохранение группы как целого;
- 3) разъяснение членам группы тех принципов жизни и деятельности, на которые они должны ориентироваться;
- 4) определение членами группы своего отношения к социальному окружению.

Давление -- важный механизм поддержания внутренней однородности и целостности малой группы. Значение его в том, что оно служит поддержанию общего постоянства и сплоченности в изменяющихся условиях совместной деятельности. Осуществляется групповое давление в форме санкций, применяемых к тем членам группы, которые не соблюдают общепринятых норм или ведут себя вызывающе, конфликтно по отношению ко всем другим. Санкции обычно бывают двух видов -- поощрительные и запретительные.

Возможны четыре варианта поведения человека в группе:

- ? сознательное, свободное принятие норм и ценностей группы;
- ? вынужденное подчинение группе под угрозой санкций;
- ? демонстрация антагонизма по отношению к группе;
- ? свободное, осознанное отвержение групповых норм.

Наиболее распространенным является второй вариант поведения человека по отношению к группе. Феномен вынужденного принятия человеком норм и ценностей группы под угрозой потери членства или устойчивого положения в ней получил название конформизма и его можно считать одним из важнейших факторов поддержания целостности группы, укрепления единства в ее рядах.

#### 4.4 Конфликт в малой группе

Конфликт в группе -- это сложившаяся дисгармония межличностных отношений между ее членами или нарушение равновесия между существующими в ней структурами.

Конфликты возникают не в силу проявления объективных обстоятельств, а в результате их неправильного субъективного восприятия и оценки людьми. Обычно к конфликтам приводят следующие причины:

- \* наличие противоречий между интересами, ценностями, целями, мотивами, ролями членов группы;

- \* присутствие противоборства между различными людьми (руководителя с неформальными лидерами, неформальными микрогруппами и разностатусными членами группы, разными микрогруппами);

- \* разрыв отношений внутри определенных микрогрупп;

- \* появление и устойчивое доминирование негативных эмоций и чувств как фоновых характеристик взаимодействия и общения между членами малой группы.

Конфликт играет как конструктивную роль в малой группе (дает возможность более глубоко оценить индивидуально-психологические особенности членов группы, оказывает позитивное влияние на эффективность совместной деятельности, устраняет противоречия между людьми, позволяет ослабить состояние психологической напряженности), так и деструктивную (оказывает негативное воздействие на психическое состояние членов группы, ухудшает взаимоотношения между ними, негативно отражается на эффективности совместной деятельности).

Обычно конфликты имеют следующую динамику:

- ? при появлении предконфликтной ситуации фиксируется возникновение противоречий между членами группы;

- ? приходящее через определенное время осознание предконфликтной ситуации активизирует участников конфликта на принятие необходимых мер;

- ? конфликтное взаимодействие вызывает острое противоборство сторон;

- ? разрешение конфликта приводит к снятию или избавлению от противоречий конфликтующих людей;

- ? на послеконфликтной стадии происходит разрядка напряженности....