

Психология коллектива

Педагог-психолог Светлана Михайловна Хайретдинова

КОЛЛЕКТИВ -

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

Функции коллектива:

- осуществление определенного вида труда - производственного, 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

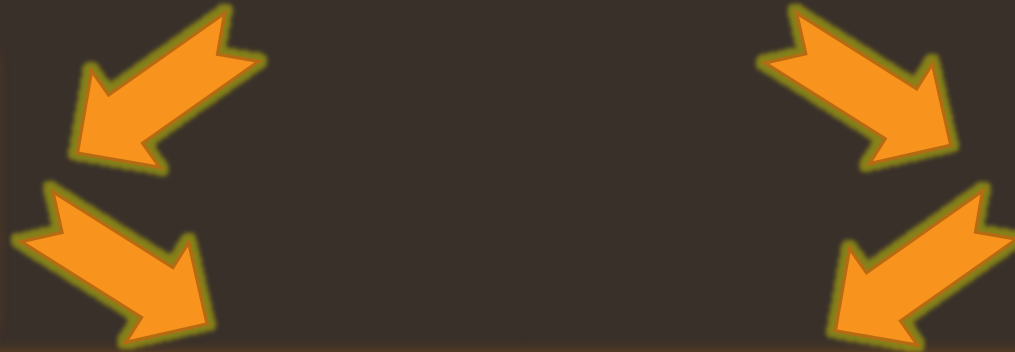
Шуты гороховые

- легкие, необидчивые, контактные, способных поднять настроение или разрядить конфликтную обстановку в коллективе

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

- лично насыщен
- обезличен
- 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

Особенности общения в коллективе по вертикали

Руководитель

- **Руководство** — это процесс внешней социальной организации и управления общением и деятельностью членов группы
- **Руководитель** — лицо, на которое официально возложены функции управления коллективом и организации его деятельности
- Обладает формально регламентированными правами и обязанностями
- Назначается извне, вышестоящими организациями,
- Обладает властными полномочиями, в том числе право применения позитивных и негативных санкций



Лидер

- **Лидерство** порождено системой неформальных (неофициальных) отношений, психологический феномен
- **Лидер** — самый авторитетный член группы, за которым она признает преимущества в статусе и право принимать решения в значимых для нее ситуациях
- Выдвигается стихийно, признается своим окружением
- Может использовать право на санкции в отношении своих партнеров, однако эти санкции носят неформальный характер

Особенности общения в коллективе «по вертикали»

Руководитель

Лидер

- выполнение роли координаторов и организаторов деятельности членов социальной группы;
- осуществление социального влияния в коллективе, только разными средствами;
- использование субординационных отношений, хотя в первом случае они четко регламентированы, во втором — заранее не предусмотрены.

***Авторитет** руководителя (признания достоинств, преимуществ, способностей личности) — это влияние индивида, основанная на занимаемом им положении, должности, статусе, а также признание окружающими за индивидом права на принятие решений в условиях совместной деятельности*

Методы руководства

Административные

- действие механизма принуждения, авторитарного распоряжения, требующего от работника однозначной исполнительности

Экономический

- действие механизма материальной заинтересованности, заставляя работника трудиться как на себя, так и на фирму

Социально-психологический

- создание «человеческих отношений» на производстве, вызывающих у работника потребность добросовестно выполнять свои обязанности и распоряжения руководителя

Стили руководства

Директивный (автократический)

- высокая степень централизации власти руководителя
- возможность оперативного и эффективного вмешательства, в том числе в экстремальных ситуациях или при наведении порядка на экономически слабом производстве

Разрешающий (либеральный)

- полная свобода в определении подчиненными своих целей и в контроле за своей работой, минимальное участие руководителя
- эффективность там, где работа подчиненных носит творческий и индивидуализированный характер (в конструкторских бюро, научных коллективах, журналистике)

Коллегиальный (демократический)

- предоставление подчиненным самостоятельности в пределах выполняемых ими функций и их квалификации.
- дает большую свободу деятельности подчиненных под контролем руководителя

Типы сотрудников в отношениях «по вертикали»

○ Подчиненный воспринимает подчинение как вынужденное, навязанное. Жесткие приказы и распоряжения его невероятно раздражают, вызывают чувство протеста. Поэтому все требования к нему лучше предъявлять в форме просьбы, пожелания или совета.



○ Подчиненный принимает целесообразность и необходимость подчинения, он доволен тем, что за него думает начальник: «жираф большой – ему видней»

○ Подчиненный правильно понимает роль руководителя и свою собственную, субординацию и иерархию взаимоотношений, объективно оценивает руководителя, признает его авторитет. Такой подчиненный – находка для руководителя, его единомышленник и надежная опора.



УСЛОВИЯ ОПТИМАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ «ПО ВЕРТИКАЛИ»

Свобода высказываний и инициативы

- Понимание, что стремление к самостоятельной деятельности, возможность, открыто высказывать свое мнение являются естественными естественными 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

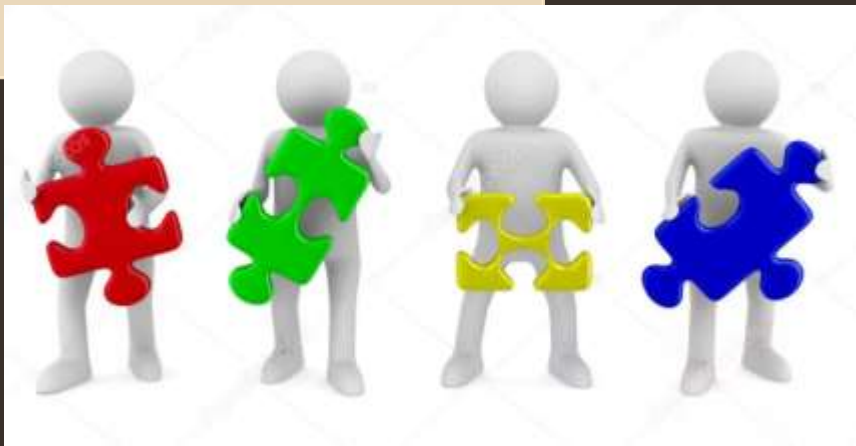
Уважение

- подчиненный обладает не только обязанностями, но и правами, и требует безусловного уважения к своей личности, способностям и действиям

Особенности общения в коллективе «по горизонтали»

Психологическая совместимость

- это оптимальное сочетание личностных качеств отдельных людей: их темпераментов, взглядов, характеров, культур.
- психологически совместимыми могут быть люди как с одинаковыми, так и с разными, но удачно дополняющими друг друга личностными качествами



Психологическая несовместимость

- это неспособность в критических ситуациях понять друг друга, несинхронность психических реакций, различие во внимании, мышлении, ценностных установках;
- это невозможность дружеских связей, неуважение или неприязнь друг к другу.
- Психологическая несовместимость препятствует, затрудняет, а иногда и делает невозможной совместную деятельность и жизнь людей

Психологическая несовместимость

психофизиологическая

- нетерпимость к привычкам и даже запаху другого человека

социально-психологическая

- неправильное распределение «ролей» в коллективе

социально-идеологическая

- несовместимость убеждений и мировоззрений и, как следствие, - возможное гражданское противостояние

Психологические типы личности (К. Юнг)

Интроверсия

- выражается у нормального субъекта в форме сдержанности, созерцательности, часто нерешительности, социальной пассивности (но на фоне достаточно большой настойчивости), склонности к самоанализу.
- **Интроверт** – человек в себе, скрытый, осторожный, аккуратный, педантичный, предпочитающий монотонную работу

Экстраверсия

- проявляется в натурах открытых, отзывчивых, услужливых, легко приспособляющихся к новым условиям.
- **Экстраверт** – человек открытый, общительный, обладающий внешним обаянием, прямолинейный в суждениях, достаточно инициативный (но при этом недостаточно настойчивый), ориентированный на внешнюю оценку. Он хорошо справляется с работой, требующей быстрого принятия решений

Типы темперамента

Холерик

- сильная нервная система, легко переключается с одного вида деятельности на другой, но неуравновешенность его нервной системы уменьшает совместимость (уживчивость) с другими людьми. Холерик склонен к резким переменам в настроении, вспыльчив, нетерпелив, подвержен эмоциональным срывам

Сангвиник

- сильная нервная система и хорошая работоспособность, легко переходит к другой деятельности, к общению с другими людьми. Сангвиник стремится к частой смене впечатлений, легко и быстро отзывается на происходящие события, сравнительно легко переживает неудачи

Флегматик

- сильная, работоспособная нервная система, но он с трудом включается в другую работу и приспосабливается к новой обстановке. У флегматика преобладает спокойное, ровное настроение. Чувства обычно отличаются постоянством

Меланхолик

- низкий уровень психической активности, замедленность движений, сдержанность мимики и речи, быстрая утомляемость. Его отличают высокая эмоциональная чувствительность ко всему, что происходит вокруг, что делает меланхоликов универсально совместимыми с другими людьми, но сам меланхолик склонен переживать проблемы внутри себя и, следовательно, склонен к саморазрушению

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

- приспособляются 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 хватает 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

УСЛОВИЯ ОПТИМАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ «ПО ГОРИЗОНТАЛИ»

Самоуправление и контроль поведения

- формирование в себе качеств, необходимых делу, приятных окружающим, способствующих вашему собственному успеху и про-движению

Координация своего поведения

- отказ от демонстрации на людях своего раздражения, горя или плохого настроения, понимание, что вы не вправе негативно воздействовать на окружающих, чтобы не вызвать ответную негативную реакцию

Терпимость к недостаткам других

- твердая уверенность в том, что каждый человек имеет право быть таким, каков он есть; таким и следует его принимать

Взаимопонимание

- желание понять другого, для чего необходимо "выйти из собственной концепции к общей системе координат", попытаться понять, что движет другим человеком

Сочувствие

- Сопереживание близким, друзьям и другим членам коллектива, включая не всегда симпатичных нам коллег