

Лекция 11. (Тема 11)
ДИНАМИЧЕСКИЕ ПРОЦЕССЫ В МАЛОЙ ГРУППЕ

План:

1. Общая характеристика динамических процессов в малой группе.
2. Образование малой группы.
3. Лидерство и руководство в малых группах.
4. Эффективность групповой деятельности.

1. Общая характеристика динамических процессов в малой группе.

Исследование малых групп имеет в качестве своей предпосылки характеристику некоторой «статики» группы: определение ее границ, состава, композиции. Но естественно, что главной задачей социально-психологического анализа является изучение тех процессов, которые происходят в жизни группы. Рассмотрение их важно с двух точек зрения: во-первых, необходимо выяснить, как общие закономерности общения и взаимодействия реализуются именно в малой группе, потому что здесь создается конкретная ткань коммуникативных, интерактивных и перцептивных процессов; во-вторых, нужно показать, каков механизм, посредством которого малая группа «доводит» до личности всю систему общественных влияний, в частности, содержание тех ценностей, норм, установок, которое формируется в больших группах. Вместе с тем важно выявить и обратное движение, а именно: каким образом активность личности в группе реализует усвоенные влияния и осуществляет определенную отдачу. Другая, не менее важная задача состоит в том, чтобы показать, как развивается группа, какие этапы она проходит в своем развитии, как модифицируются на каждом из этапов различные групповые процессы. Поэтому репертуар тех явлений, которые могут быть отнесены к динамическим процессам малой группы, намного шире, чем он определялся, например, в школе групповой динамики.

Сам термин «групповая динамика» может быть употреблен в трех различных значениях. Прежде всего данным термином обозначается определенное направление исследования малых групп в социальной психологии, т.е. школа К. Левина. Естественно, что при этом имеется в виду не только набор изучаемых в этой школе проблем, но и определенная форма решения этих проблем. Второе значение термина связано с обозначением определенных методик, которыми можно пользоваться при изучении малых групп и которые преимущественно были разработаны в школе Левина. Но может быть и третье употребление понятия, когда термином «групповая динамика» обозначается в отличие от статики группы совокупность тех динамических процессов, которые одновременно происходят в группе в какую-то единицу времени и которые знаменуют собой движение группы от стадии к стадии, т.е. ее развитие.

2. Образование малой группы.

При характеристике процессов, связанных с образованием малых групп, следуя принятому принципу, будем иметь в виду лишь процесс образования реальных естественных малых групп. Поскольку они существуют в самых различных сферах общественной жизни, способы их образования весьма различны. Чаще всего они определяются внешними по отношению к группе факторами, например, условиями развития какого-либо социального института или организации, в рамках которых возникает малая группа. В более широком смысле можно сказать, что малая группа задается определенной потребностью общественного разделения труда и вообще функционирования общества. Так, производственная бригада создается в связи с возникновением нового производства, школьный класс — в связи с приходом нового поколения в систему образования, спортивная команда — в связи с развитием спорта в каком-то учреждении, районе и т.д. Во всех этих случаях причины возникновения малой группы лежат вне ее и вне индивидов, ее образующих, в более широкой социальной системе. Именно здесь создается некоторая система предписаний относительно структуры группы, распределения ролей и статусов, наконец, цели групповой деятельности. Все эти факторы есть предпосылки ее существования, совокупность внешних обстоятельств, обуславливающих возникновение группы.

3. Лидерство и руководство в малых группах.

При характеристике динамических процессов в малых группах, естественно, возникает вопрос о том, как группа организуется, кто берет на себя функции ее организации, каков психологический рисунок деятельности по управлению группой? Проблема лидерства и руководства является одной из кардинальных проблем социальной психологии, т.к. оба эти процесса не просто относятся к проблеме интеграции групповой деятельности, а психологически описывают субъекта этой интеграции. Б.Д. Парыгин называет следующие различия лидера и руководителя: 1) лидер в основном призван осуществлять регуляцию межличностных отношений в группе, в то время как руководитель осуществляет регуляцию официальных отношений группы как некоторой социальной организации; 2) лидерство можно констатировать в условиях микросреды, руководство — элемент макросреды, т.е. оно связано со всей системой общественных отношений; 3) лидерство возникает стихийно, руководитель всякой реальной социальной группы либо назначается, либо избирается, но так или иначе этот процесс не является стихийным, а, напротив, целенаправленным, осуществляемым под контролем различных

элементов социальной структуры; 4) явление лидерства менее стабильно, выдвижение лидера в большой степени зависит от настроения группы, в то время как руководство — явление более стабильное; 5) руководство подчиненными в отличие от лидерства обладает гораздо более определенной системой различных санкций, которых в руках лидера нет; 6) процесс принятия решения руководителем (и вообще в системе руководства) значительно более сложен и опосредован множеством различных обстоятельств и соображений, не обязательно коренящихся в данной группе, в то время как лидер принимает более непосредственные решения, касающиеся групповой деятельности; 7) сфера деятельности лидера — в основном малая группа, где он и является лидером, сфера действия руководителя шире, поскольку он представляет малую группу в более широкой социальной системе.

Как видно из приведенных соображений, лидер и руководитель имеют тем не менее дело с однопорядковым типом проблем, а именно, они призваны стимулировать группу, нацеливать ее на решение определенных задач, заботиться о средствах, при помощи которых эти задачи могут быть решены. Хотя по происхождению лидер и руководитель различаются, в психологических характеристиках их деятельности существуют общие черты, что и дает право при рассмотрении проблемы зачастую описывать эту деятельность как идентичную, хотя это, строго говоря, не является вполне точным.

Лидером является такой член малой группы, который выдвигается в результате взаимодействия членов группы для организации группы при решении конкретной задачи. Он демонстрирует более высокий, чем другие члены группы, уровень активности, участия, влияния в решении данной задачи. Таким образом, лидер выдвигается в конкретной ситуации, принимая на себя определенные функции. Остальные члены группы принимают лидерство. Лидерство необходимо рассматривать как групповое явление: лидер немислим в одиночку, он всегда дан как элемент групповой структуры, а лидерство есть система отношений в этой структуре. Поэтому феномен лидерства относится к динамическим процессам малой группы.

Стили лидерства: авторитарный, демократический, попустительский. Названы такие типы лидеров: лидер-организатор, лидер-инициатор, лидер-эрудит, лидер-генератор эмоционального настроения, лидер эмоционального притяжения, лидер-умелец. Многие из этих характеристик могут быть с успехом отнесены и к руководителю.

4. Эффективность групповой деятельности.

Все динамические процессы, происходящие в малой группе, обеспечивают определенным образом эффективность групповой деятельности. Когда малая группа понимается, прежде всего, как лабораторная группа, эффективность ее деятельности означает эффективность деятельности по выполнению конкретного задания экспериментатора. Выявлены некоторые общие характеристики эффективности деятельности группы: зависимость эффективности от сплоченности группы, от стиля руководства, влияние на эффективность способа принятия групповых решений и т.д. Однако такие исследования ничего не могут сказать о том, как влияют на эффективность деятельности группы характер этой деятельности, ее содержание.

Продуктивность труда группы и удовлетворенность членов группы трудом, важные показатели эффективности. Между тем эта сторона эффективности оказалась практически не исследованной. Объясняется это противоречием тем, что эффективность связывалась с таким показателем, как совместная деятельность группы, а удовлетворенность — с системой преимущественно межличностных отношений.

Логично предположить, что группы, находящиеся на разных стадиях развития, должны обладать различной эффективностью при решении различных по значимости и трудности задач. Это позволяет по-новому поставить вопрос о самих критериях групповой эффективности, а именно, значительно расширить их перечень — наряду с продуктивностью группы, удовлетворенностью трудом ее членов, речь идет и о таком критерии, как «сверхнормативная активность». Что же касается традиционных критериев, то и здесь следует сделать определенные уточнения: в частности, нужно учитывать обе фазы, присутствующие во всякой трудовой деятельности, как подготовительную, так и инструментальную. Так же как и другие проблемы, связанные с динамическими процессами малой группы, проблема эффективности должна быть связана с идеей развития группы.