

# Эффективность групповой деятельности

Подготовили студентки 2 курса  
экономического факультета  
группы ПМ (М1 1 1б-М1 1 2б)  
Жарикова Полина  
Поронник Елена

**Групповая эффективность** - один из показателей успешности групповой активности и качественно, и количественно отражающий отношения достигнутого результата и результата желаемого, планируемого или в принципе максимально достижимого.



Группы, находящиеся на разных стадиях развития, должны обладать различной эффективностью при решении различных по значимости и трудности задач. Группа, находящаяся на ранних этапах развития, не в состоянии успешно решать задачи, требующие сложных навыков совместной деятельности, но ей доступны более легкие задачи, которые можно как бы разложить на составляющие. Наибольшую эффективность от такой группы можно ожидать в тех случаях, когда задача в минимальной степени требует участия группы как целого.



Следующий этап развития группы дает большой групповой эффект, однако, лишь при условии личной значимости групповой задачи для каждого участника совместной деятельности. Если все члены группы разделяют социально значимые цели деятельности, эффективность проявляется и в том случае, когда решаемые группой задачи не приносят непосредственной личной пользы членам группы. Возникает совершенно новый критерий общественной значимости задачи. Он возникает лишь в системе отношений, складывающихся в группе на высшем уровне ее развития.



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, например, и о таком критерии, как «сверхнормативная активность» (стремление членов группы добиваться высоких показателей сверх необходимого задания).

# Факторы

на групповую  
эффективность

Социально-психологический климат группы

Эмоциональное состояние группы

## Высший

уровень участников

Актуальность содержания деятельности

Наличие перспектив и конкретной цели

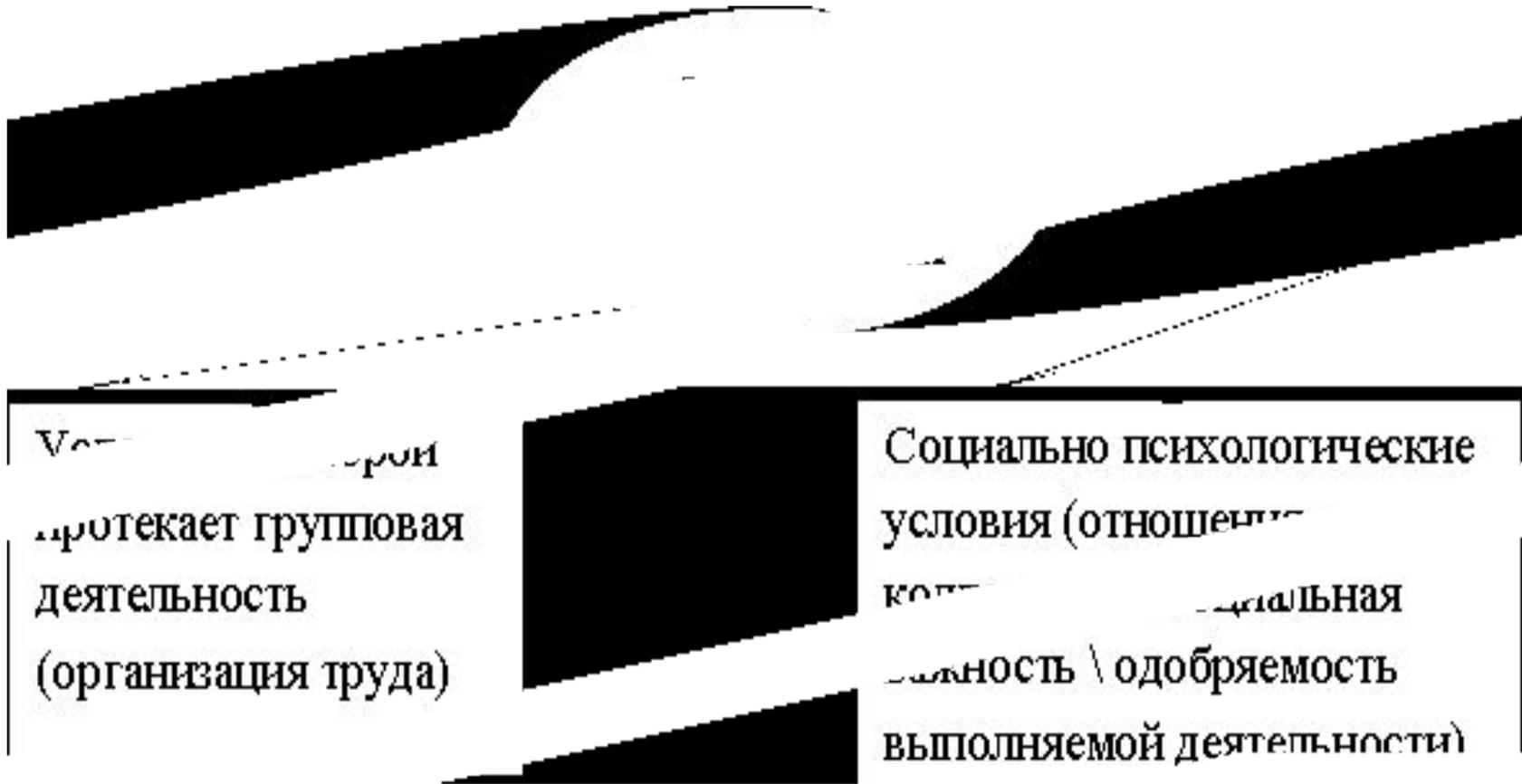
Этап развития группы, ее сплоченность

руководства (стимуляция)

Удовлетворенность деятельности

*Кроме этих факторов можно рассмотреть еще и такие:*

- ✓ **степень направленности группы** - социальная ценность принятых ею целей, мотивов деятельности, ценностных ориентаций и групповых норм;
- ✓ **организованность** - реальная способность группы к самоуправлению;
- ✓ **эмоциональность** - межличностные связи эмоционального характера, преобладающей эмоциональной настройкой группы;
- ✓ **интеллектуальная коммуникативность** - характер межличностного восприятия и установления взаимопонимания, нахождения общего языка;
- ✓ **волевая коммуникативность** - способность группы противостоять трудностям и препятствиям, ее надежность в экстремальных ситуациях.



Одним из условий плодотворности и эффективности труда является соблюдение закона оптимума, под которым понимается мерность и ритм работы. Порывистость работы, внезапное её усиление оказывает неблагоприятное воздействие.

С эффективностью деятельности тесно связан вопрос принятия группового решения – одна из важнейших функций руководителя (лидера), а организация группы на принятие такого решения особенно сложная задача. Тот факт, что групповые решения во многих случаях являются более эффективными, чем индивидуальные, давно известен в социальной психологии.



Формальная сторона

Содержательная сторона

## АВТОРИТАРНЫЙ СТИЛЬ

Деловые, краткие распоряжения

Дела в группе планируются заранее во всем их объеме

Запреты без снисхождения, с угрозой

Определяются лишь непосредственные цели, дальние - неизвестны

Эмоции не принимаются в расчет

Позиция лидера - вне группы

## ДЕМОКРАТИЧЕСКИЙ СТИЛЬ

Инструкция в форме предложений

Мероприятия планируются не заранее, а в группе

Не сухая речь, а товарищеский тон

За реализацию предложений отвечают все

Похвала и порицание - с советами

Все разделы работы не только предлагаются, но и обсуждаются

Распоряжения и запреты - с дискуссиями

Позиция лидера - внутри группы

## ПОПУСТИТЕЛЬСКИЙ СТИЛЬ

Тон - конвенциональный

Дела в группе идут сами собой

Отсутствие похвалы, порицаний

Лидер не дает указаний

Никакого сотрудничества

Разделы работы складываются из отдельных интересов или исходят от нового лидера

Позиция лидера - незаметно в стороне от группы

В реальности эти стили редко встречаются в чистом виде. Необходимость и обоснованность их использования зависит от уровня развития группы, от состава самой группы, от задач и сроков их исполнения, которые ставит перед собой группа и от многого другого.



Существуют множество способов благодаря которым руководитель может простимулировать эффективность группы:

**Материальное поощрение**

**Похвала, моральное поощрение или порицание и наказание**

**Внимание к условиям их труда**

**Четкое целеполагание**

**Отношение человека к выполняемой им работе**

**Соревнование между группами**