

# Параметры описания малой группы в социальной психологии



Выполнили: Скутина Ирина  
Тумаева Валерия  
Шнайдер Кристина

Малая группа – это немногочисленная по составу достаточно устойчивая общность людей, объединенных общей социальной деятельностью и находящихся в непосредственном личном взаимодействии и общении.

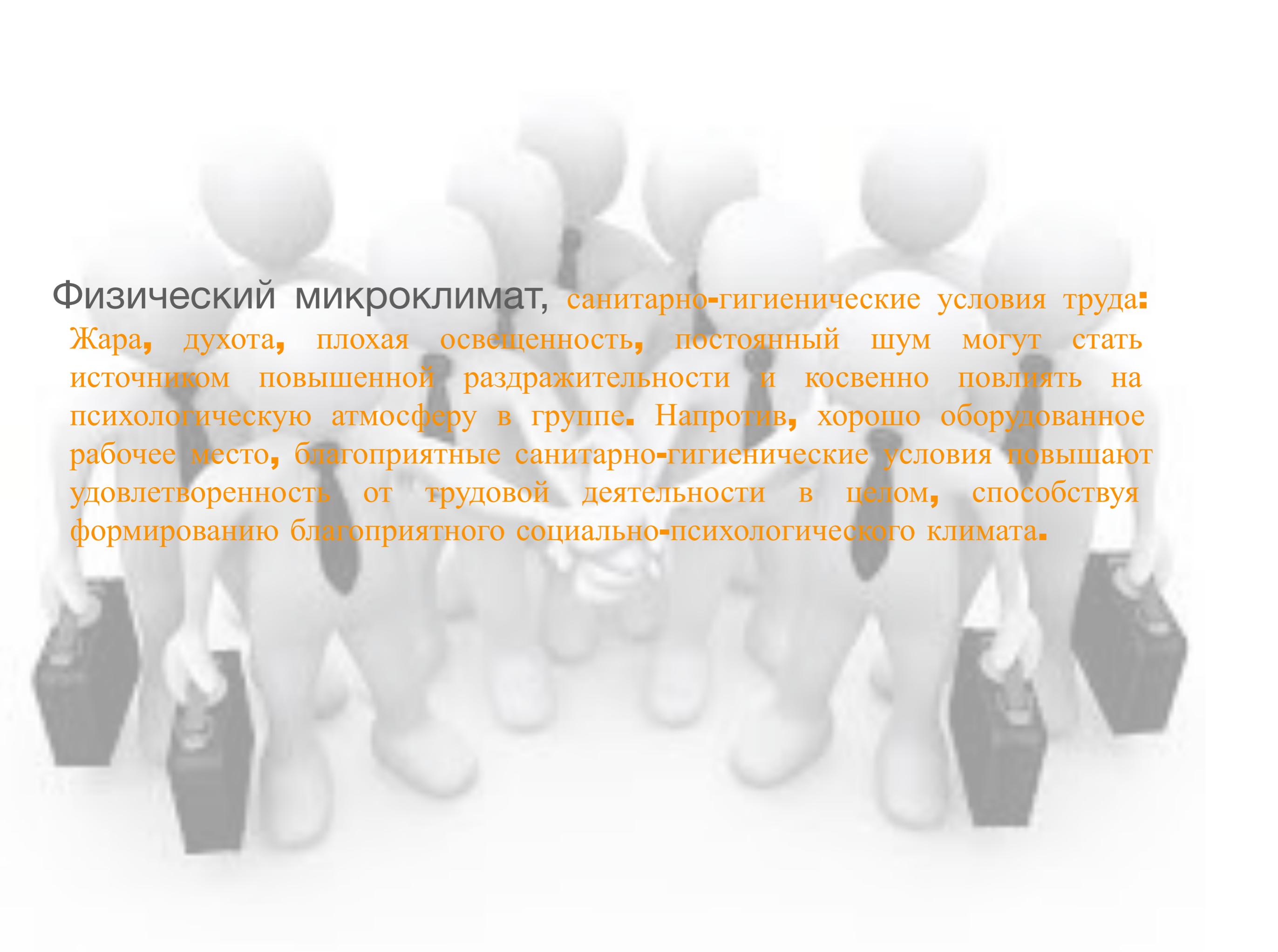


A faint background illustration shows several stylized human figures in white, holding hands in a circle around a central globe of the Earth. The globe is rendered in shades of blue and white, showing continents and oceans. The overall scene conveys a sense of global unity and community.

**Глобальная макросреда:** обстановка в обществе, совокупность экономических, культурных, политических и др. условий. Стабильность в экономической, политической жизни общества обеспечивают социальное и психологическое благополучие его членов и косвенно влияют на социально-психологический климат рабочих групп.

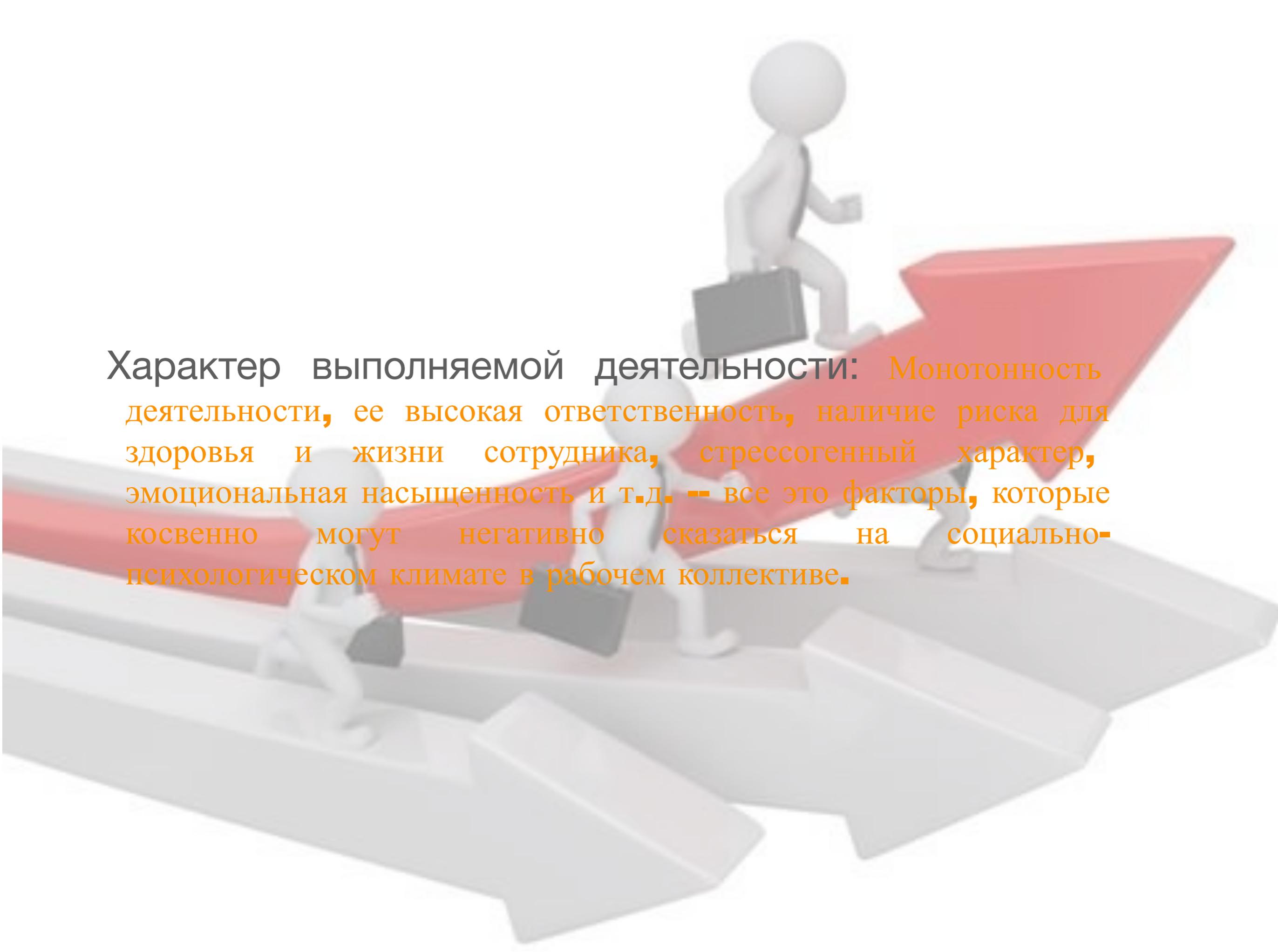


Локальная макросреда, т.е. организация, в структуру которой входит трудовой коллектив. Размеры организации, статусно-ролевая структура, отсутствие функционально-ролевых противоречий, степень централизации власти, участие сотрудников в планировании, в распределении ресурсов, состав структурных подразделений (половозрастной, профессиональный, этнический) и т.д.



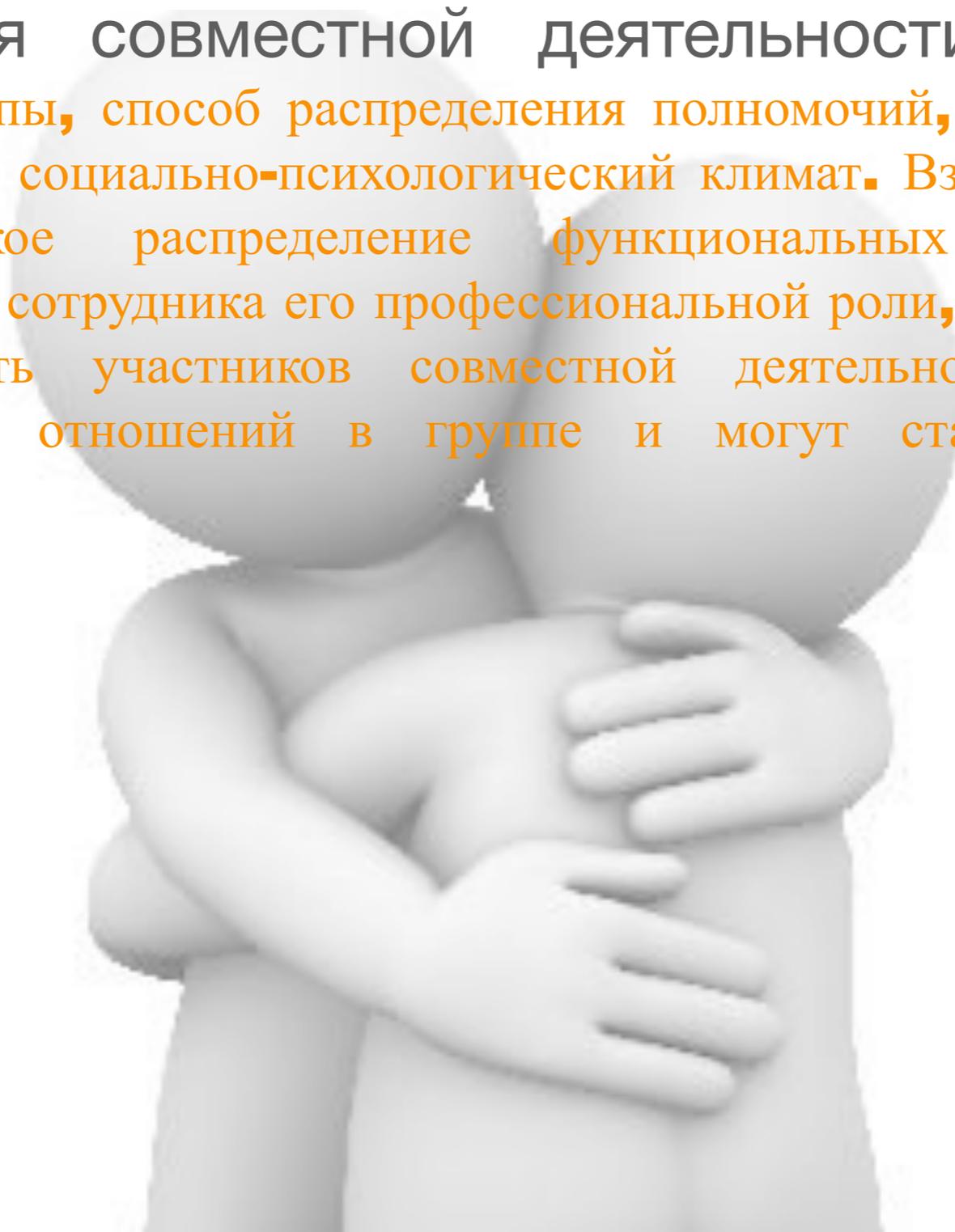
**Физический микроклимат, санитарно-гигиенические условия труда:**  
Жара, духота, плохая освещенность, постоянный шум могут стать источником повышенной раздражительности и косвенно повлиять на психологическую атмосферу в группе. Напротив, хорошо оборудованное рабочее место, благоприятные санитарно-гигиенические условия повышают удовлетворенность от трудовой деятельности в целом, способствуя формированию благоприятного социально-психологического климата.

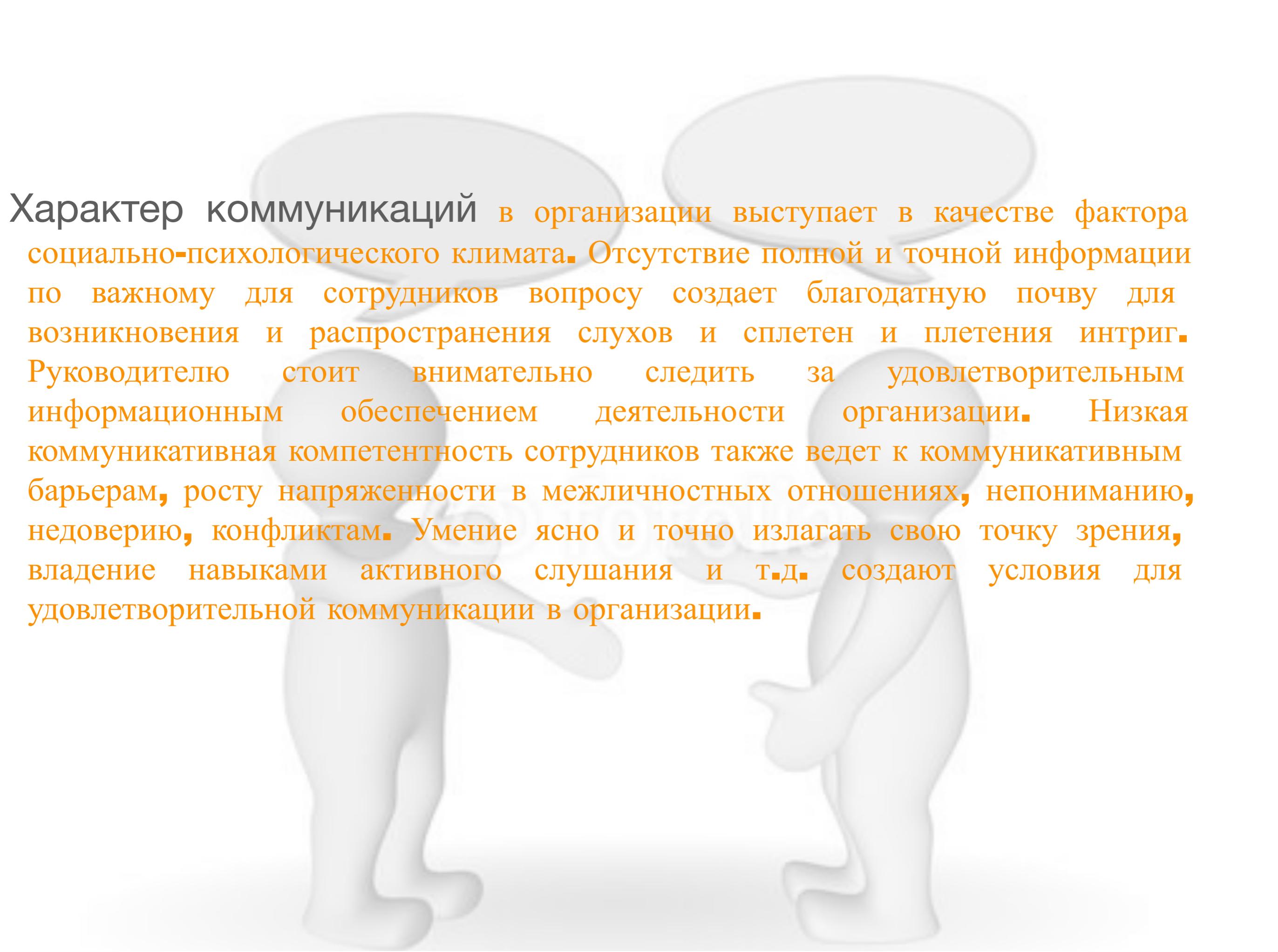
**Удовлетворенность работой:** Большое значение для формирования благоприятного социально-психологического климата имеет то, насколько работа является для человека интересной, разнообразной, творческой, соответствует ли она его профессиональному уровню, позволяет ли реализовать творческий потенциал, профессионально расти. Привлекательность работы зависит от того, насколько ее условия соответствуют ожиданиям субъекта и позволяют реализовать его собственные интересы, удовлетворить потребности личности

A 3D illustration showing several stylized human figures walking on a path. The path is composed of large, blocky arrows pointing to the right. The top row of arrows is red, while the bottom row is grey. The figures are carrying briefcases and appear to be in motion, walking from left to right. The background is plain white.

Характер выполняемой деятельности: **Монотонность** деятельности, ее высокая ответственность, наличие риска для здоровья и жизни сотрудника, стрессогенный характер, эмоциональная насыщенность и т.д. -- все это факторы, которые косвенно могут негативно сказаться на социально-психологическом климате в рабочем коллективе.

**Организация совместной деятельности:** Формальная структура группы, способ распределения полномочий, наличие единой цели влияет на социально-психологический климат. Взаимозависимость задач, нечеткое распределение функциональных обязанностей, несоответствие сотрудника его профессиональной роли, психологическая несовместимость участников совместной деятельности повышают напряженность отношений в группе и могут стать источником конфликтов.





**Характер коммуникаций** в организации выступает в качестве фактора социально-психологического климата. Отсутствие полной и точной информации по важному для сотрудников вопросу создает благодатную почву для возникновения и распространения слухов и сплетен и плетения интриг. Руководителю стоит внимательно следить за удовлетворительным информационным обеспечением деятельности организации. Низкая коммуникативная компетентность сотрудников также ведет к коммуникативным барьерам, росту напряженности в межличностных отношениях, непониманию, недоверию, конфликтам. Умение ясно и точно излагать свою точку зрения, владение навыками активного слушания и т.д. создают условия для удовлетворительной коммуникации в организации.

## Признаки малой группы:

- 1)** пространственное и временное сопричастие людей, которое дает возможность для личных контактов;
- 2)** референтность – принятие членами группы общих эталонов поведения, моральных и ценностных норм;
- 3)** лидерство – взаимодействие лидеров и ведомых в группе, влияние лидеров на группу в целом ради осуществления общих целей;
- 4)** интегративность группы – мера единства, слитности, общности членов группы;
- 5)** интрагрупповая активность – мера внутригрупповой активности отдельных членов группы;
- 6)** интергрупповая активность – мера активности группы в целом и ее членов с внешними группами;
- 7)** микроклимат – характер взаимоотношений между людьми в группе, их психологическое самочувствие, удовлетворенность группой, комфортность пребывания в ней;
- 8)** организованность – способность группы к самоуправлению;
- 9)** интеллектуальная коммуникативность – характер межличностного восприятия и установления взаимопонимания, нахождения единого языка общения;

**10)** направленность группы – наличие постоянной цели совместной деятельности и принятие её группой. Среди целей выделяют:

**а)** ближние перспективы, цели, которые быстро во времени реализуются и выражают потребности этой группы;

**б)** вторичные цели более длительны во времени и выводят группу на интересы вторичного коллектива (интересы предприятия или школы в целом);

**в)** дальние перспективы объединяют первичную группу с проблемами функционирования социального целого;

**11)** эмоциональность – степень выраженности межличностных эмоциональных взаимосвязей членов группы; преобладающий эмоциональный настрой группы;

**12)** волевая коммуникативность – способность группы противостоять трудностям и препятствиям;

**13)** разделение и дифференциация персональных ролей (разделение и кооперация труда, властное разделение, т. е. активность членов группы не является однородной и они вносят свой вклад в совместную деятельность, играют разные роли);

**14)** выработка специфической групповой культуры – нормы, правила, стандарты жизни, поведения, определяющие ожидания членов группы по отношению друг к другу и обуславливающие групповую динамику.

## Параметры малой группы:

- 1)** состав или композиция группы – определяет своеобразие данной группы среди других групп;
- 2)** структура группы – принятое распределение руководства и подчинения, прав и обязанностей между членами группы, порядок отношений и совместных действий членов группы, характер коммуникаций и предпочтений;
- 3)** групповые процессы – это процессы, которые организуют деятельность группы (общение, взаимодействие, межличностные отношения, авторитет, лидерство и т. д.);
- 4)** групповые нормы – это система общепризнанных в данном коллективе правил поведения работников в сфере труда, досуга, общения;
- 5)** положение индивида в группе – его статус (место в системе групповой жизни), роль (способ поведения, ожидаемый от личности), позиция (система взглядов и ценностей);
- 6)** групповые ожидания – ожидаемые образцы поведения, соответствующие каждой роли, статусу и позиции индивида как субъекта группы;
- 7)** групповые санкции – групповые средства и механизмы управления поведением членов группы. Санкции бывают поощрительные и запретительные.