***28.09.21. Игловикова Л.А.***

***Электронная почта: igla1609@yandex.ru***

***Психология общения.***

***Урок 5. Гр.ОЖЭТ-212***

***Тема 1.4.***

***Деловое общение в рабочей группе***

Рабочая группа (коллектив) в своем внешнем выражении - это социальная группа, общность людей, объединенных совместной деятельностью, единством целей и интересов, взаимной ответственностью, отношениями товарищества и взаимопомощи. С другими социальными группами рабочую группу сближает постоянное общение и взаимодействие его членов друг с другом, чувство принадлежности к данной группе, наличие общих потребностей, интересов, мотивов.

Деловое общение в рабочей группе - это совокупность определенных явлений, возникших в процессе ее возникновения и функционирования, т.е. это способы общения, общественное мнение и настроение, традиции, лидерство, морально-психологический климат. Успех в рабочей группе обеспечивает морально-психологический климат - это преобладающий настрой, совокупность отношений членов группы к условиям и целям совместной деятельности, коллегам, руководителям, коллективам; важным показателем морально-психологического климата рабочей группы является степень ее сплоченности, т.е. хорошая координация и согласование действий всех членов группы.

Рабочие группы (коллективы) разделяются:

по формам собственности:

· государственные;

· смешанные;

· частные.

По характеру деятельности:

· производственные;

· торговые;

· научные;

· учебные.

По формам связи:

· контактные;

· неконтактные.

По численности:

· первичные;

· вторичные.

По времени действия:

· постоянные;

· временные.

По степени формализованности:

· жесткая организация;

· гибкая организация.

В рабочей группе объединены два компонента - материальный и духовный. Материальный компонент - это его конкретные индивиды, духовный - идеология и психология. Идеология рабочей группы включает в себя совокупность идей и взглядов, отражающих политические установки, конечные цели трудовой деятельности.

Психология рабочей группы - это совокупность определенных социально-психологических явлений, возникающих в процессе ее формирования и функционирования. Сюда же относятся морально-психологический климат, способы общения, общественное мнение и настроение, обычай и традиции, проблема лидерства, природа внутригрупповых конфликтов и т.д.

Важной качественной характеристикой рабочей группы является ее зрелость. Она характеризуется прочными связями между ее членами, возникающими на основе общих ценностных ориентаций, прочными неформальными отношениями между его членами. Личные разногласия быстро устраняются, дисциплина носит сознательный характер, появляется чувство гордости за свой коллектив, складываются устойчивые традиции. Сотрудники имеют возможность раскрыть свой творческий потенциал, с энтузиазмом относятся к решению поставленных задач.

Любая рабочая группа - это сложный социальный и профессиональный организм, обладающий саморегуляцией, обратными вертикальными и горизонтальными связями и т.д. Но вместе с тем ему присущ ряд черт, характерных для организации:

· разделение функций между сотрудниками, закрепленное в правилах и инструкциях;

· должностная иерархия, порядок подчиненности;

· лояльность каждого сотрудника по отношению к своей команде;

· система позитивных и негативных санкций (отсюда - особая роль руководителя в рабочей группе).

Социально-психологический климат рабочей группы существенным образом зависит от ее структуры. Структура коллектива исследуется на двух уровнях - формальном и неформальном. Если формальная структура связана с должностным статусом членов группы, упорядоченными служебными отношениями, то неформальная структура складывается на основе отношений, обусловленных психологическими особенностями членов коллектива.

Становление рабочей группы обычно завершается выдвижением лидера.

**Лидер** - это член группы, за которым она признает право принимать ответственные решения в значимых для нее ситуациях, т.е. это наиболее авторитетная личность, играющая главную роль в группе, совместной деятельности и в регулировании взаимоотношений в группе.

Лидеры есть в любом коллективе, они заслуживают особого внимания, так как активно влияют на морально-психологический климат в коллективе и могут стать источником конфликтов, но именно они составляют резерв на выдвижение кадров.

***Теории происхождения лидерства.***

 Существует три основных теоретических подхода в понимании происхождения лидерства.

 **«Теория черт»** (иногда называется «харизматической теорией», от слова «харизма», т.е. «благодать», которая в различных системах религии интерпретировалась как нечто, снизошедшее на человека) и концентрирует свое внимание на врожденных качествах лидера. Лидером, согласно этой теории, может быть лишь такой человек, который обладает определенным набором личностных качеств или совокупностью определенных психологических черт. Среди них были названы такие: инициативность, общительность, чувство юмора, энтузиазм, уверенность, дружелюбие, бдительность, популярность, красноречие.

На смену теории черт пришло новое объяснение, сформулированное в **«ситуационной теории лидерства».** Теория черт в данной схеме не отбрасывается полностью, но утверждается, что в основном лидерство —продукт ситуации. В различных ситуациях групповой жизни выделяются

отдельные члены группы, которые превосходят других, по крайней мере, в каком-то одном качестве, но поскольку именно это качество и оказывается необходимым в данной ситуации, человек, им обладающий, становится лидером.

Как это часто бывает в истории науки, два столь крайних подхода породили третий, более или менее компромиссный вариант решения проблемы. Этот третий вариант был представлен в так называемой **системной теории лидерства**, согласно которой лидерство рассматривается как процесс организации межличностных отношений в группе, а лидер —как субъект управления этим процессом.

Основные теории, популярные в современном мире, сочетают в себе принципы концепций прошлого и дополняют их новым пониманием роли лидера. Каждая форма лидерства позволяет проявить себя в определенном образе: жесткого вождя, чуткого покровителя, креативного вдохновителя. Современные теории уделяют много внимания не только качествам «вожака», но и внутренней мотивации его последователей.

Контрольные вопросы:

1. Каковы социально-психологические особенности рабочей группы?
2. Почему появляются лидеры в коллективах, и какие типы лидеров существуют?
3. Что является духовным компонентом рабочей группы?