

3. Клевер, Ф. Слияние и дифференциация в браке / Ф. Клевер // Архив общества семейных консультантов и психотерапевтов. – М., 1998.

4. Столин, В.В. Удовлетворенности браком тест-опросник / В.В. Столин. – М., 1984.

УДК 15:303.423

Харитоновна Н.О.

РЕАЛИЗАЦИЯ ФУНКЦИИ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ В МАЛОЙ ГРУППЕ

БНТУ, г. Минск

Научный руководитель: Шапошник М.А.

Проблема лидерства и руководства является одной из кардинальных проблем социальной психологии, так как оба эти процесса не просто относятся к проблеме интеграции групповой деятельности, а психологически описывают субъекта этой интеграции. Функция социального управления реализуется через феномены лидерства и руководства. Необходимо различать функции руководителя от функции лидера, их влияния на коллектив.

Структурой социальной власти в малой группе является система взаиморасположений членов группы в зависимости от их способности оказывать влияние в группе. Социальная власть в группе, реализуемая через актуальное или потенциальное право на влияние со стороны определенных членов группы, может осуществляться в различных формах, среди которых наиболее изучены феномены лидерства и руководства. Оба феномена являются проявлениями процесса влияния, однако они имеют различную природу: руководство – это влияние социально зафиксированной формальной природы, а лидерство подразумевает спонтанно возникающее внутри группы психологическое влияние одного члена группы на других. Лидерство в группе – это процесс межличностного влияния. Лидера порождают не столько личные качества или их особое сочетание, сколько структура взаимоотношений в данной

конкретной группе. Эта система межличностных связей формируется и определяется целями группы, ценностями и нормами, в ней сформировавшимися. Лидер как бы олицетворяет систему этих предпочитаемых группой целей и ценностей, является их носителем, активным проводником в жизнь. Лидером принимается и считается тот, чьи установки и ориентации становятся референтными, то есть исходными эталонами для всех или большинства членов группы в оценке ими значимых аспектов ее жизнедеятельности. За ним признается право вести за собой, быть последней инстанцией в оценке различных групповых ситуаций и обстоятельств.

Лидерство типологизируют в соответствии с видами групповых деятельностей. Различают групповые деятельности инструментального и экспрессивного вида. Инструментальные деятельности направлены на выполнение группой ее целевых функций, ради которых она и была создана. Экспрессивные деятельности направлены на поддержание группы как единого целого, ее дальнейшее развитие и сплочение.

Лидер, ориентированный на эффективность выполнения групповой цели, вынужден идти на ухудшение взаимоотношений с членами группы, которыми общегрупповые цели полностью или частично не принимаются.

Лидеру экспрессивного типа, направленному на интересы отдельных лиц и их взаимоотношения, приходится заниматься улучшением взаимоотношений в ущерб общим целям и задачам.

В целом, чем выше уровень развития группы, тем больше в ней может быть различных проявлений процесса лидерского влияния [2, с. 279].

Руководство – другая форма реализации социального управления в малой группе. Руководство определяют как процесс управления малой группой, осуществляемый руководителем как посредником социального контроля и власти на основе правовых полномочий и норм более ши-

рокой, социальной общности, в которую включена данная малая группа.

Руководство и лидерство решают однопорядковые близкие задачи: стимулирование группы, нацеливание ее на выполнение определенных задач, поиск средств для их эффективного решения. Однако лидерство представляет собой психологическую характеристику поведения определенных членов группы, а руководство является социальной характеристикой отношений в группе, прежде всего, с точки зрения распределения ролей управления – подчинения. Таким образом, основным инструментом психологического влияния руководителя на группу является его авторитет.

В данной работе мы предприняли попытку определить возможность слияния лидерства и руководства в одном лице.

Для исследования применялся метод социометрии, который относится к эффективным средствам изучения межличностных отношений. Социометрическое исследование было проведено в группе 109319 инженерно-педагогического факультета Белорусского национального университета. В данном исследовании принимали участие 24 человека. В результате социометрического исследования мы получили сведения не только о персональном положении каждого члена группы в системе межличностных взаимоотношений, но и обобщенную картину состояния этой системы. Используя данную методику, мы определяли систему групповых предпочтений в отношении имеющегося руководителя, старосты группы. Также нам удалось выяснить, кто является в настоящий момент лидером группы и может справиться с функцией руководителя, при необходимости его замещения.

На основе полученных данных можно сделать следующие выводы: староста группы не является лидером. По результатам социометрии у лидера группы предпочтений оказалось значительно больше (12 человек). Старосте следует пересмотреть свое поведение, стать более ответственной и активной, чтобы группа видела значимость её

работы. В целом, суммарный коэффициент благоприятности психологического климата $K_{\text{общ}}=0,68$ свидетельствует о преобладании атмосферы взаимного внимания и уважения друг к другу. В группе отлично сложены межличностные контакты, студенты легко идут на общение и это не вызывает у них затруднений. У студентов много общих интересов, занятий и им приятно проводить время вместе не только в стенах университета.

Знание структуры неформальных взаимоотношений, того, на чем они основываются, облегчает понимание внутригрупповой атмосферы и позволяет находить наиболее рациональные пути воздействия на эффективность групповой работы. В этой связи большое значение приобретают специальные методы исследования, позволяющие выявлять структуру межличностных взаимоотношений в группе, выделять ее лидеров [1, с. 261]. Воспитание актива группы – важнейшая задача руководителя, направленная на развитие организаторских способностей актива и устранения негативных явлений.

ЛИТЕРАТУРА

1. Вайнштейн, Л.А. Психология управления и основы лидерства: учебное пособие / Л.А. Вайнштейн. – Минск: Государственный институт управления и социальных технологий БГУ, 2008. – 279 с.
2. Морозов, А.В. Деловая психология. Курс лекций: учебник для высших и средних специальных учебных заведений / А.В. Морозов. – СПб.: Издательство Союз, 2000. – 576 с.

УДК 621.762.4

Чинарова Н.С., Шуляковская И.Н.

ЭМОЦИИ И ЧУВСТВА

БНТУ, г. Минск

Научный руководитель: Зуенок А.Ю.

Каждый взрослый человек знает, что такое эмоции, так как неоднократно их испытывал с самого раннего детства. Однако когда просят описать какую-нибудь эмоцию, объ-