

СОВМЕСТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ И ГРУППОВАЯ РАБОТА

В социологии и социальной психологии совместная деятельность людей в малых группах получила название групповой деятельности. Актуальность исследования групповой деятельности обусловлена тем, что полученные выводы применяются в организации научного управления деятельностью различных малых групп общества, социальных коллективов и в первую очередь первичных производственных коллективов.

Деятельность — это специфически человеческая, регулируемая сознанием активность, порождаемая потребностями и направленная на познание и преобразование внешнего

ГРУППОВАЯ РАБОТА

Добавил(а) Социология
05.09.10 13:19 -

мира и са-мого человека.

Деятельность малых групп — сложный многогранный объект, многочисленные компоненты которого образуют определенную структуру, которая формируется во взаимодействии общественных и индивидуальных компонентов под влиянием специфических механизмов внутригрупповой интеграции.

Во взаимодействии отдельных личностей рождается групповая деятельность как результирующая всех индивидуальных волей и усилий, которая зависит не только от специфических социально-психологических механизмов, сформулированных в результате взаимодействия, но и от индивидуальной специфики деятельности всех членов группы.

В социологии управления выделяется особый вид групповой деятельности — групповая работа как специфический метод активной социологии.

Групповая работа — это совместная работа людей в малых группах (до 25—30 человек или по количеству членов структурного подразделения) над определенным заданием, которые самостоятельно или с помощью консультанта устанавливают нормы общения и взаимодействия, выбирают направление своей работы и средства для ее достижения. Групповая работа имеет содержательный, качественный, структурный и координационный аспекты.

Необходимо различать термины «командная работа» и «групповая работа». Термин

ГРУППОВАЯ РАБОТА

Добавил(а) Социология
05.09.10 13:19 -

«групповая работа» шире, чем термин «командная работа», поскольку любая команда является группой, но не любая группа — команда. Теоретическим источником групповой работы служат направление «групповой динамики» (организация внутригруппового взаимодействия в целях развития личности и совершенствования групповых отношений) и идея «тренинг-группы» (направление исследования процессов в малых группах, сло-жившихся на базе работ К. Левина). Методы организации выработ-ки решений разрабатываются на основе теории принятия ре-шений (Р.Акофф, О.Ларичев, Ю.Козелецкий и др.) и методологии организации коллективной мыследеятельности (Г.П. Щедровицкий и др.).

Предшественниками метода групповой работы являются ме-тодики, созданные в социальной психологии и в прикладных раз-работках по теории систем: различные виды групповых тренингов, прежде всего тренинг психологической восприимчивости (сензитивности) и процедуры коллективного поиска решений.

Основное назначение групповой работы — решение сложных проблем, требующих совместных усилий представителей различ-ных организаций или разных подразделений внутри одной орга-низации. разных специалистов, например проблемы внедрения новшеств, развития организаций, сложные вопросы управления организацией и т. п.

Групповая работа позволяет в ряде случаев качественнее и быст-рее решать возникающие проблемы и может использоваться как ме-тод обучения и повышения квалификации руководителей и специа-листов в школах, колледжах, вузах и т. д., как одна из основных форм работы в различных видах игр (инновационных, организационно-деятельностных, практических, деловых наряду с межгрупповыми формами взаимодействия), а также как самостоятельная форма вы-работки решений (работа временных целевых групп, оргпроектирование, специальные совещания, семинары).

Для эффективной групповой работы необходимы определенные предварительные условия. Наряду с важностью процесса совместного решения задач и проблем в группе следует учесть важный момент предварительного командопостроения и формирования определенного климата в группе, «выращивания» группы до определенной степени зрелости, процесс подготовки членов группы к совместной работе. Также отличительной особенностью групповой работы является присутствие консультанта, координирующего работу. Таким образом, преимущество групповой работы достигается благодаря синергическому эффекту, который возможен, когда участники взаимодействия входят в своеобразный психологический резонанс, чувствуют себя комфортно и уверенно и когда их активность повышается.

В связи с этим в групповой работе выделяются следующие аспекты:

Содержательный — совместная работа по решению задач, определению направлений деятельности, поиску средств ее достижения.

Качественный — совместная работа по формированию сплоченной, «сыгранной» команды, по перестройке мышления участников, развитию ролевых отношений, по выработке навыков совместной работы, формированию групповой культуры.

Структурный — формирование группы, определение состава участников, определение продолжительности совместной работы, ролевой и позиционной структуры группы.

Координационный — для планирования, организации и контроля работы группы требуется еще один компонент — координатор. В качестве координатора может выступать внешний или внутренний консультант организации, группа консультантов,

руково-дитель.

В качестве координатора выступает консультант. Целью групповой работы является решение содержательных задач. Но для выполнения этой цели необходимо структурирование и качественная подготовка группы. Достижение результатов содержательной работы группы возможно через приоритетное внимание либо к качественному, либо к структурному аспекту.

Аспекты групповой работы взаимосвязаны и взаимно влияют друг на друга. В случае если не решены вопросы «качества» группы, возникают проблемы получения результата работы по содержанию, если такая группа берется за содержательную работу. И, как считает доктор У. Шутц, до 80% всех проблем организации — это нерешенные проблемы людей, работающих в организации. Если группа не может решить производственный вопрос, это значит, что ее члены еще не «созрели» для такой работы, т.е. не решили свои личностные и межличностные проблемы.

Возможны различные варианты организации групповой работы. Для решения нестандартных проблем, не имеющих прототипов решения, групповая работа осуществляется при участии организатора, который контролирует процесс поиска решения, предлагает новые методы работы или организует их выработку группой, но не дает готовых вариантов решений и, как правило, не участвует в обсуждении содержания решений, а лишь направляет его. В других случаях допускается участие консультанта (организатора) в разработке содержания решений, используется опыт аналогичных решений (для задач, имеющих аналоги решения).

При составлении программы групповой деятельности работа над «качеством» должна планироваться и проводиться до начала работы по «содержанию», или, в крайнем случае, эти два вида работ должны проводиться параллельно, с некоторым опережением работы по формированию «качества» группы.

Если рассматривать аспекты работы группы в хронологическом плане, то их лучше расположить в следующем порядке: координационный, структурный, качественный, содержательный. Такая последовательность обусловлена приоритетным порядком выполнения той или иной части групповой работы: появление или выявление в организации проблемы как некоторого неразрешенного противоречия вызывает необходимость привлечения консультанта по управлению, призванного помочь разрешить данное противоречие. Консультант в силу своего профессионального и личностного опыта выбирает концептуальную и методологическую базу, в рамках которой, как он предполагает, возможно решение проблемы, и составляет план работы. В соответствии с этим далее решается вопрос о формировании состава, размера и структуры группы. Группа должна обладать определенными качествами, необходимыми для эффективной совместной работы, и иметь или выработать некоторую технологию совместного принятия решений. Только после этого возможен переход к конкретному решению содержательных вопросов и проблем, стоящих перед организацией.

Для различных аспектов групповой работы используются разные методы групповой работы. Консультант в зависимости от своей квалификации, поставленных целей, состава и уровня развития группы решает, какие именно методы и когда следует применять.