

Управление малыми группами. Межличностное влияние и социальная власть.

1. Понятие и функции управления малыми группами.
2. Понятие социальной власти.
3. Виды социальной власти: вознаграждающая, принуждающая, легитимная, референтная, экспертная.
4. Сопоставление содержания понятий власти, авторитета, лидерства, доминирования. Разведение понятий лидерства и руководства.

Успешное развёртывание группового процесса требует немалых усилий по его организации, поддержанию, координации и развитию – другими словами, нуждается в эффективном управлении.

1. Понятие и функции управления малыми группами.

Управление – комплекс необходимых мер влияния на группу с целью её упорядочения, сохранения качественной специфики, усовершенствования и развития.

Управление осуществляется по общим законам во всех сложных динамических системах управления (биологических, технических, социальных, экономических и пр.) и основано на получении, обработке и передаче информации.

Целью управления является заранее обозначенное, запрограммированное состояние системы, достижение которого в процессе управления позволяет решить нужную задачу. *Процесс целеполагания является определяющим условием эффективности управленческой деятельности руководителей и руководящих структур.* Отсутствие общей цели препятствует формированию системы управления, или она функционирует какое-то время вхолостую, побуждаемая какими-либо неадекватными задачами.

Задачами управления выступает постановка конкретных вопросов, подлежащих решению и последовательно приводящих к достижению основной цели управления.

Управление обеспечивается выполнением ряда функций (под ними обычно понимают конкретные направления деятельности):

1. *Целевые ф.* Назначение – в направленности к определённой групповой цели.
2. *Организационные ф.* Назначение – в использовании оптимальных методов объединения специалистов, сотрудников для реализации целей существования группы.
3. *Ф-ции материально-технического обеспечения.* Посредством неё руководитель определяет действительные потребности группы в материальных ресурсах.
4. *Экономико-финансовые ф.* Позволяет руко-лю своевременно определять и учитывать все финансовые приобретения и потери.
5. *Ф. учёта и контроля.* Состоит в обеспечении сбора, передачи, сохранения и обработки информации о деятельности группы, о выполнении управленческих решений, о количественном наличии финансов и материальных ресурсов.
6. *Социальную ф.* Направлена на эффективное разрешение возникающих в группе противоречий, обусловленных разнородностью труда и его оплаты, социальным неравенством людей и т.п.
7. *Ф-ции. мотивации* Направлена на обеспечение добросовестного выполнения подчинёнными их обязанностей.

Управление базируется на таком социально-психологическом явлении, как социальная власть.

2. Понятие социальной власти.

В основе социальной власти находится феномен социального влияния.

Социальное влияние (согласно Зимбардо и Ляйппе) подразумевает такое поведение, следствием – или даже намерением – которого является изменение образа действий, чувств или мыслей другого человека по отношению к некоему стимулу».

Понятия влияния и власти настолько тесно связаны, что это порой проявляется и в определениях данных понятий. И, хотя власть и влияние, на первый взгляд, похожи, не стоит отождествлять их:

- власть ассоциируется с тем или иным принуждением, пусть даже в мягкой форме. В крайнем случае власть предполагает ситуацию принудительного доминирования. При этом люди, на которых направлена власть, не имеют иной альтернативы, кроме подчинения.

- влияние же связано с передачей информации для того, чтобы изменить мнение или поведение какого-либо индивида (группы лиц). При этом предполагается более, чем одна альтернатива.

Власть какого-либо чел *проистекает* из наличия у него определённых *возможностей* (вознаграждения, наказания, информирования), вследствие его позиции в обществе или того, что этот человек нравится другим, является объектом восхищения.

Феномен власти тесно связан с феноменом лидерства. Лидеры используют власть для достижения групповых целей. Но! *Власть не требует согласованности* целей агента и мишени, тогда как *лидерство, напротив, предполагает наличие соответствия* целей лидера и ведомых.

Чем больше зависимость Б от А, тем сильнее власть А над Б. (какой человек может иметь власть в организации – все варианты?). Способность уменьшать неопределённость в группе как фактор власти («незаменимый»).

Каким образом люди подвергаются влиянию?

Благодаря 3 процессам:

- уступчивость (определение «цены непослушания»),
- идентификация (влияние как-л лица вследствие его привлекательности),
- интернализация (лидер обладает достаточной компетентностью, чтобы пользоваться доверием других людей - авторитет).

3. Виды социальной власти

Говоря о *социальной власти*, психологи имеют в виду *потенциальное социальное влияние*, т.е. способность и возможность одного индивида или группы влиять на других.

Власть всегда имеет свою основу, своеобразный источник, который даёт начало её влиянию.

Американские психологи Френч и Рэйвен предложили *классификацию* различных основ власти. Были выделены власть вознаграждения, принуждения, экспертная, информационная, референтная и легитимная.

Власть вознаграждения основана на способности агента влияния каким-либо образом наградить другое лицо (мишень), в случае признания позитивных итогов какой-либо деятельности последнего. *ВВ* предполагает наличие определённых ресурсов, которыми субъект влияния может распоряжаться.

Власть принуждения основана на страхе. Подразумевает способность агента влияния так или иначе наказывать объект влияния, лишить его каких-либо благ.

Власть экспертная основана на том, что «мишень» приписывает агенту влияния значительное превосходство в знаниях или опыте. Зная о компетентности как-л лица в одной области, мы предполагаем, что он будет компетентен и в нек-х других областях.

Власть информационная. Решающим фактором является содержание информации (пример с утками: 2 впереди, 2 посередине, 2 замыкают). Такая власть может приводить к устойчивому изменению убеждений, установок или ценностей мишени.

Власть референтная основана на *идентификации* мишени с агентом влияния, на чувстве общности с ним. Агент воспринимается как объект восхищения, как образец для подражания.

Человек, который является *источником соц влияния*, называется агентом (субъектом) влияния. *Реципиент* или *потенциальный реципиент* попытки влияния называется «мишенью» (объектом влияния). При этом власть понимается как *наличие силы, имеющейся в распоряжении агента влияния для того, чтобы мотивировать определённое изменение мишени*. Власть – это *потенциальная способность агента влиять на мишень*. Чем сильнее контроль, тем сильнее власть.

Власть легитимная базируется на убеждении мишени, что агент влияния имеет законное право осуществлять своё влияние и что мишень обязана подчиняться ему. «Я делаю это так, потому что он имеет право требовать от меня сделать это, и поэтому я обязан повиноваться». Долг, обязанность, необходимость – эти слова – индикаторы легитимной власти.

4. Сопоставление содержания понятий авторитета, лидерства, доминирования. Разведение понятий лидерства и руководства.

Авторитет – общепризнанное влияние какого-либо лица или организации в тех или иных сферах общественной жизни. Авторитет – одна из форм осуществления власти.

Лидерство – это процесс воздействия на задачу и социальную сферу группы с целью помочь ей достигнуть своей цели (Фуйшин).

Доминирование - стремление контролировать своё социальное окружение, воздействовать на других, давать советы, обольщать, убеждать, приказывать, отговаривать.

В большинстве случаев авторитет связан с понятиями *экспертной, информационной, легитимной или референтной власти*. Лидерство - с понятиями *экспертной, информационной, или референтной власти*. Тогда как доминирование является формой проявления власти вознаграждения или принуждения.

Управлять группой можно по-разному. В зависимости от способов влияния руководителя на членов группы выделяют стили руководства. Основных их три:

Авторитарный стиль управления – характеризуется самостоятельностью руководителя в выборе способов достижения цели, в принятии решения. На подчинённых воздействует преимущественно приказом, распоряжениями, которые не подлежат обсуждению.

Демократический стиль управления – руководитель активизирует группу на общую разработку решений и коллективную их реализацию, организует систематический обмен информацией, мнениями, на подчинённых влияет убеждением, советами, доказательствами.

Либеральный стиль управления – предполагает низкий уровень требований к подчинённым, при котором главными способами влияния на них выступают просьба, информация.

Стиль управления существенно влияет на групповые процессы и психологический климат группы: демократический стиль способствует формированию у подчинённых доброжелательности, готовности к сопереживанию, взаимной поддержке; авторитарный порождает грубость, безразличие, безнравственность, жестокость.