Поняття колективного суб’єкта професійної діяльності

ЗМІСТ

Вступ

І.Поняття колективного суб’єкта професійної діяльності

ІІ.Малі групи як різновид колективного суб'єкта

.1 Команда як колективний суб’єкт професійної діяльності

.2 Особливості формування та діяльності колективу як суб’єкта професійної діяльності

Висновок

Список використаної літератури

ВСТУП

У соціальній, організаційній, економічній, спортивній психології і психології праці помітно підвищився інтерес до вивчення різних груп, що виконують спільну діяльність.

Історично склалося так, що в психології праці переважають теоретичні і емпіричні дослідження, спрямовані на вивчення індивідуального суб'єкта. Дана традиція сягає своїм корінням до системи Ф. Тейлора, підхід якого був направлений на максимальну індивідуалізацію праці робітника. Праця окремих виконавців поєднувавалася в єдиний процес тільки за допомогою менеджменту, це була «праця поруч». Проте вже в Хоторнских дослідженнях під керівництвом Е. Мейо було продемонстровано, що працівник - це соціальна людина і що виробничі операції здійснюються не просто за допомогою механізмів і методів, але також і під впливом групи; що індивідуальна продуктивність в значній мірі детермінована груповими стандартами і нормами. З іншого боку, у міру ускладнення і змісту, і засобів діяльності індивідуальна форма організації праці ставала перешкодою на шляху розвитку виробництва. Тому починаючи з 1930 - 1940-х рр.. на зміну окремому працівнику приходять бригади, команди, екіпажі, ланки, робітники і виробничі групи, бюро, комітети і т.п. «Праця поруч» поступається своїм місцем «праці разом», або спільної праці.

У цьому зв’язку доречно відзначити, що нині в соціальній психології інтенсивно формується досить широке коло нових наукових напрямів дослідження групових явищ у різних сферах громадського життя. Їх особливістю є неодмінна практична спрямованість. До одного з них слід віднести й проблему команди (управлінської, спортивної, тренінгової, ділової .виробничої , тощо).

В теоретичному плані ця проблема базується на понятті "груповий (колективний)" суб’єкт чи "група" як суб’єкт.

Узагальнюючи вище сказане можна підкреслити, що

актуальність проблеми пояснюється низкою обставин, зокрема:

зміною форм організації праці на основі високої економічної зацікавленості й відповідальності всіх членів групи;

відносною виробничо-економічною та організаційно-управлінською самостійністю трудових колективів, що сприяє розвиткові самоорганізації й удосконаленню форм самоврядування;

у всіх сферах людської діяльності виникає все більше ситуацій і завдань, вирішення яких вимагає високої оперативності, професіоналізму, креативності мислення не одного фахівця, а кількох;

все актуальнішим постає питання колективної профпридатності у різних сферах професійної діяльності .

І. ПОНЯТТЯ КОЛЕКТИВНОГО СУБ'ЄКТА ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Початок активного використання поняття "колективний суб’єкт професійної діяльності" (або синонімічного йому "суб’єкт спільної діяльності") у вітчизняній психології припадає на кінець 1970-х - початок 1990-х років. Це поняття психологи почали розробляти в межах концепції спільної діяльності. Вже на початку 1960-х років внутрішній розвиток соціальної психології й практичні потреби (наприклад, підготовка екіпажів для роботи в космосі, впровадження бригадних форм роботи в промисловості) викликали постановку проблеми групової діяльності. На той час переважали експериментальні дослідження. Теоретичне їх узагальнення збагатило психологію глибшою розробкою таких понять, як "група", "колектив", "міжособистісні відносини", "задоволеність трудовою діяльністю й колективом".

Спочатку спільна діяльність сприймалася як певне детермінуюче середовище та умова існування групи. Пізніше в уявленні про роль спільної діяльності було внесено принципові зміни: не тільки зміст спільної діяльності визначає групові процеси, але й соціально-психологічні властивості й стани групи істотно впливають на характеристики спільної діяльності й можуть у різній мірі її трансформувати. Отже, підкреслюючи не пасивну, а активну сутність групи (колективу) стосовно виконуваної нею спільної діяльності, психологи ввели в обіг поняття "колективного суб’єкта діяльності".Реалізуючи об’єктивно задані параметри діяльності, колективний суб’єкт переломлює, опосередковує їх через найхарактерніші його суб’єктивні властивості.

Як основні характеристики колективного суб’єкта професійної діяльності виокремлюють [10]:

цілеспрямованість (прагнення до основної значимої мети);

вмотивованість (діяльне ставлення до спільної праці);

інтегрованість (взаємозв’язок і взаємозалежність членів колективу);

структурованість (чіткість взаємного розподілу функцій і відповідальності);

узгодженість (взаємна обумовленість дій взаємодіючих суб’єктів);

організованість або керованість (підпорядкованість певному порядку діяльності);

результативність (здатність досягати позитивного результату).

Крім перелічених змістових характеристик є ще одна, але вже скоріше формального характеру - просторово-тимчасові умови трудової діяльності.

Отже, поняття "колективний суб’єкт" і "колектив як суб’єкт" можуть трактуватися однаково, і тому перше стає лише гносеологічним змістом колективу."Колективний суб’єкт" розуміється як альтернатива індивідуальному суб’єктові" або "суб’єктові" взагалі. Фактично акцент робиться на тім, що "колективний суб’єкт" - це не одна і не окрема людина, а люди, зв’язані з іншими людьми й включені в певну їх спільноту [6].

Взагалі навряд чи можна в сучасних умовах виявити ізольовану діяльність індивіда. Це положення сформулював ще Б. Ломов: "Строго кажучи, будь-яка індивідуальна діяльність є складовою діяльності спільної" [8], а "індивідуальний суб’єкт" та "індивідуальна діяльність" є лише певними методичними умовностями, які допускаються в дослідженнях.

Ширше тлумачення "колективного суб’єкта" можна уявити через спільно діючу групу людей. Будь-яка сукупність людей, що проявляє себе через будь-які форми спілкування, поведінки, діяльності, взаємодії тощо, і є колективним суб’єктом. Тому групи можуть бути реальними чи потенційними суб’єктами. При цьому "груповий" і "колективний" суб’єкти найчастіше не диференціюються, а "колективність" сучасна соціальна психологія розуміє як "спільність".[5].

Необхідність цього зауваження викликана тим, що колективність не можна змішувати з колективістськими відносинами й з колективізмом як психологічною якістю колективу або особистості в колективі, що було характерно для радянської соціальної психології.

Звичайно, можливі й інші трактування згаданих психологічних понять, але в багатьох працях цей термін оминають, психологічні довідкові видання поки їх не містять, а отже й не тлумачать. Винятком є ґрунтовні праці Н. Волянюк [4], В. Татенка [12], В. Третьяченко [13] та ще кількох вітчизняних авторів.

Незважаючи на неоднозначність тлумачень колективного суб’єкта, варто визначити більш-менш чітко його ознаки:

перша- наявність загальних цілей діяльності;

друга- взаємодія, тобто взаємний обмін між членами групи:

інформацією,

діями,

особистісними змістами,

психічними станами тощо.

Вона включає такі компоненти:

інформування,

комунікацію,

інтеракцію,

перцепцію,

трансакцію,

персонакцію.

В основу останньої покладено такі особистісні механізми, як персоніфікація, ідентифікація (перенесення свого "Я", своїх особистісних якостей на іншу людину, порівняння себе з нею).Взаємодію можна розглядати на різних рівнях:

випадкове - ситуаційне - цілеспрямоване;

короткочасне - періодичне - постійне;

професійне - непрофесійне; нормоване - ненормоване тощо.

Третя-отриманий результат є базою для оцінки дій всієї групи.

Такими результатами можуть виступати: оригінальність рішення, кількість запропонованих рішень, кількість завдань, вирішених в обмежений інтервал часу, тощо.

ІІ. МАЛІ ГРУПИ ЯК РІЗНОВИД КОЛЕКТИВНОГО СУБ'ЄКТА

Найбільш поширеною формою колективного суб’єкта професійної діяльності є група. Можна говорити про два види груп:

) колективний суб’єкт професійної діяльності - професійна група фахівців; 2) сукупний суб’єкт професійної діяльності - соціальна група професіоналів

(або професійне співтовариство (спільнота), команда, спортивний клуб, збірна спортсменів тощо).

Група створюється для вирішення конкретних завдань в організації. Такі завдання можна умовно поділити на два види:

вирішення назрілих проблем (подолання кризи, вироблення нового продукту тощо);

регулярний моніторинг організаційної ситуації й вироблення стратегічних рішень у випадку нестабільної ситуації.

Група необхідна організації як новий потужний ресурс її розвитку саме в ті моменти, коли там явно виникають проблеми з відповідальністю за виконання й досягнення бажаних результатів.

У науковій літературі є безліч визначень груп , в яких підкреслюється та чи інша їх риса. Тому при дослідженні груп (малих соціальних спільнот на відміну від великих груп, якими є класи, нації, народності і т. п. ) потрібно передусім виділити їх загальні ознаки:

) соціальність групи , тобто її приналежність до певної соціальної системи;

) чисельність (від 2-3 до 30-40 чоловік );

) єдність ціннісних орієнтацій і цілей;

) спільна діяльність;

) наявність структури;

) наявність загальних норм і думок.

Найчастіше поняття мала група визначається як не чисельна за складом група людей, члени якої об'єднані спільною соціальною діяльністю і знаходяться в безпосередньому особистому спілкуванні, яке є основою для виникнення емоційних відносин, групових норм і групових процесів . Це визначення, носить скоріше описовий характер, доповнюється другим, більш лаконічним, що охоплює власне соціальний аспект функціонування малої групи. Згідно з цим визначенням, малою групою називають таку, в якій громадські відносини набувають форму безпосередніх особистих контактів. До основних характеристик групи відносять її склад, структуру, групові процеси, норми, цінності, систему санкцій. Кожну характеристику можна по - різному описати залежно від цілей дослідження. Наприклад, склад групи можна проаналізувати на основі вікових, професійних чи соціальних ознак, структуру можна розглядати з точки зору структури комунікацій,переваг або влади.

Однією з проблем дослідження груп є їх класифікація. В історії соціальної психології було багато спроб створити єдину класифікацію малих груп, однак і в даний час існують різні підходи до вирішення цієї проблеми. В основу поділу були покладені різні принципи: рівень культурного розвитку групи, тип структури, завдання та функції. Однак загальна риса всіх запропонованих класифікацій - форми життєдіяльності групи.

Перелічимо основні види малих груп:

Умовні, до складу яких входять люди, що не мають міжособистісних зв'язків , але які мають деякі типові особливості (класові, вікові, професійні та ін.) Наприклад, склад умовної групи старшокласників не залежить від того, навчаються вони в одній школі, юнаки це чи дівчата ;

Реальні, члени яких знаходяться в більш менш тісному контакті і взаємодії ;

Тимчасові , контакти в яких нетривалі ;

Постійні, що відрізняються тривалим контактом;

Формальні, тобто організаційно оформлені ;

Неформальні, що виникають відповідно до симпатій;

Первинні, зв'язок між членами яких базується не тільки на особистих контактах, але і на високому рівні ототожнення кожного члена з усією групою (сім'я, група однолітків, згуртована бригада ) ;

Вторинні, які організовані для досягнення визначеної мети і спираються на схематизовану систему відносин , регульованих правилами ( наприклад , колектив заводу) ;

Референтні, тобто такі норми, установки, орієнтації яких не тільки приймаються індивідом до уваги, а й стають мотивом його поведінки.

Групи, закони і норми яких стали нормами і законами особистості і де існують постійні можливості зростання статусу (положення) особистості, називають статусними референтними;

Дифузні, міжособистісні відносини в яких ще не опосередковані змістом спільної діяльності і приналежність до яких не усвідомлюється (наприклад, черга, хворі в палаті ) ;

Групи - асоціації , члени яких усвідомлюють свою належність до певної групи , міжособистісні відносини опосередковуються особистісно-значущим для кожної людини змістом спільної діяльності (наприклад, навчальна група, виробнича бригада, спортивна команда);

Групи-корпорації, міжособистісні відносини в яких опосередковуються особистісно-значущим і в той же час асоціальним (або навіть антисоціальним) змістом діяльності (наприклад , шайка злочинців);

Колективи,тобто групи, в яких міжособистісні стосунки опосередковуються особистісно-значущим і суспільно- ціннісним змістом груп новою діяльністю.

За рівнем взаємодії та готовністю групи до спільної діяльності [14] існує ще одна класифікація малих груп.Таку спробу здійснено у праці [10], де пропонується типологія малих груп (таблиця 1).

Таблиця 1. Типологічна характеристика малих груп (за Л. Почебут і В. Чикер, 2000)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Тип групи | Рівень взаємодії | Взаємодія | Приклади |
| Акциденція - група людей, що зустрілися випадково | Нульовий | Випадкова, короткочасна, регламентована культурними нормами, не професійна | Юрба, черга, пасажири |
| Коміція - збори вільних людей, що не мають взаємних зобов'язань | Субмінімальний | Ситуаційна, короткочасна, регламентована спеціальними нормами, не професійна | Збори виборців або акціонерів |
| Компанія- група людей, що проводять разом час | Мінімальний | Цілеспрямована, періодична, погоджена, не професійна | Друзі |
| Коаліція - об'єднання людей на основі взаємних угод | Середній | Цілеспрямована, періодична, погоджена, професійна | Група фахівців, що працює над різними, але взаємозалежними проблемами |
| Команда - міцно згуртована группа людей, спеціально підготовлених для спільної роботи | Максимальний | Цілеспрямована, постійна, погоджена, професійна | Колеги, що працюють над однією проблемою |
| Когорта- группа спеціально підготовлених людей для виконання агресивних дій (особливий тип команди) | Супермаксимальний | Цілеспрямована, постійна, погоджена, спеціальнапрофесійна | Група спецпризначення, пожежна команда |

З таблиці видно,що тільки такі типи груп, як коаліція,команда, когорта за взаємодією є професійні.

2.1 КОМАНДА ЯК КОЛЕКТИВНИЙ СУБ'ЄКТ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Команду можна охарактеризувати як певну групу людей, об’єднаних досягненням спільної мети, яка багато в чому відповідає особистим цілям кожного.

Команда характеризується рядом ознак, основні з них такі:

команда складається із трьох або більше чоловік;

члени команди, відповідно до відведеної їм ролі, беруть участь, у міру своєї компетентності, у спільному досягненні поставлених цілей;

команда має свою індивідуальність, своє обличчя, що не завжди збігається з індивідуальними якостями її членів;

для команди характерний високий ступінь контактів усередині, у ній переважають неформальні відносини;

команда має ясну, впорядковану структуру, зорієнтовану на досягнення поставлених цілей і виконання певних завдань;

команда періодично оцінює свою ефективність;

команда - довгострокова група, вона не може бути короткочасною, оскільки її основні характеристики не встигнуть одержати розвиток;

команда для її учасників обов’язково є як групою членства, так і референтною групою. (Референтною є група, норми якої людина приймає для себе, хоча учасником її може й не бути. Група членства - це група, членом якої особа є, але норми її може й не приймати. Команда - це група, жоден учасник якої не може не приймати її норм).

Більшість дослідників відзначають три ключові ознаки команди:

співробітництво;

розмаїтість завдань;

відповідальність за всю роботу в цілому та її аналіз.

Зазвичай цілі, що висуваються перед командою, не можуть бути досягнуті окремими її членами через обмеженість в часі і ресурсах, а також через неможливість оволодіти одному членові команди всіма необхідними знаннями й уміннями.

Визначення складу людей, які мають увійти до конкретної команди, так само, як і визначення необхідних для ефективної роботи саме цієї команди ролей і позицій, - це тонке питання, яке щоразу вирішується індивідуально; практично воно не має універсальних рішень.

Існують два правила, принципово важливих для ефективної роботи команд:

Перше - це правило мінімально- оптимального розміру команди. Зайві люди руйнівно діють на командну взаємодію.

Друге правило, прямо пов’язане з першим: створення ефективних команд - це точне позиціювання учасників, визначення кожному його особливого місця й ролі в командній роботі.

До команди має входити мінімум три учасники, хоча найменшою групою є діада. Але, з іншого боку, будь-яке спірне питання в діаді вирішується в ситуації емоційної взаємодії, наявність же третього учасника дає можливість діяти в спільних інтересах. Часто при визначенні кількості малої групи користуються магічним числом Д. Мюллера (7±2), хоча ця точка зору не знайшла експериментального підтвердження (у праці [1] зазначено, що чіткого числа тут не існує, кількість учасників визначається вимогами конкретної діяльності).

Необхідною умовою для виникнення й розвитку команди є спільна соціальна діяльність. Це дозволяє інтерпретувати команду як колективного суб’єкта професійної діяльності й говорити, що вона існує не у вакуумі, а в певному соціальному просторі. Команда є ланкою конкретної соціальної системи. У зв’язку з цим можна зазначити, що в команді встановлюються не просто стійкі контакти між її членами, а такі, в яких реалізуються зв’язки, опосередковані спільною діяльністю.

Командний дух, сприятливий соціально-психологічний клімат, творча атмосфера, взаєморозуміння, довіра, згода і взаємодопомога досягаються при дотриманні певних умов.

Головна - ототожнення членами команди особистих і групових цілей та інтересів і почуття взаємної відповідальності за дії кожного. При дотриманні цієї умови виникає так званий синергетичний ефект, коли фізичні й інтелектуальні зусилля одного множаться на зусилля інших, і згуртована команда може вирішувати завдання, непосильні для звичайної групи фахівців.

До сфери синергетики належать механізми самоорганізації, тобто мимовільного виникнення, відносно стійкого існування й самозруйнування структур [3]. Команда, маючи здатність до самоорганізації, сама створює структуру впорядкованості у своїх діях через групову компенсацію індивідуальних нездатностей [2]. Поділ праці набирає інших форм, ніж у звичайній організації. Професійні обов’язки члени команди розподіляють між собою самі відповідно до конкретних умов діяльності.

Ефективна команда може складатися з дуже різних особистостей, а групова згуртованість і взаєморозуміння досягаються активними методами навчання, включаючи рольові ігри, індивідуальне управлінське консультування й тривалі соціально-психологічні тренінги.

Існують різні технології побудови команди, вибір якої залежить від особливостей конкретної ситуації: це можуть бути вже існуючі колективи або заново створювані команди. Кінцевою метою є створення єдиної команди, здатної завдяки взаєморозумінню й взаємозамінності ефективно вирішувати свої завдання.

У найзагальнішому варіанті можна виокремити три етапи побудови команди:

діагностичний,

етап тренінгів,

етап супроводу.

Питання про проходження всіх етапів та їх специфіки вирішується в кожному конкретному випадку.

Метою діагностичного етапу є або відбір претендентів у члени команди й визначення потенціалу до спільної діяльності, або аналіз ситуації в існуючій групі, виявлення рольової структури й зон розвитку команди. В обох випадках вивчаються цілі й мотиви членів команди. На цьому етапі використовуються певні психодіагностичні процедури й групові форми роботи (ділові ігри). В результаті складається прогноз щодо подальшої роботи команди, виявляються її ресурси й визначаються напрями подальшої праці з нею.

Тренінговий етап виявляє досвід спільного вирішення завдань, у процесі якого формується команда. Це й спільне вирішення проблем, і навчання, і формування групових норм і способів взаємодії в групі. Відпрацьовуються рольові позиції членів команди, підвищується їх згуртованість. Утворюється настановлення на досягнення спільної мети, підвищення ефективності ділової взаємодії усередині команди тощо.

Залежно від початкової ситуації або проробляється процедура командоутворення (адаптація, групування, кооперація, нормування діяльності, функціонування), або вирішуються проблеми, виявлені в команді на етапі діагностики. Внаслідок цього відбувається мобілізація команди, активізація її потенціалу та підвищення ефективності роботи.

На етапі супроводу команди здійснюються тренінги. Їх призначення - виробити конкретні комунікативні уміння, сформувати й підтримати в команді відповідний організаційний клімат.

Психологічна проблематика дослідження команд у спільній діяльності надзвичайно широка: кількісний і якісний склад, генезис команди, її структура, інструментальні (кооперація, диференціація, самоорганізація, узгодження функцій...) та експресивні (наслідування, придушення, симпатія, антипатія, емпатія...) процеси, норми й цінності, управління, міжгрупові взаємодії тощо.

.2 ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ТА ДІЯЛЬНОСТІ КОЛЕКТИВУ ЯК СУБ'ЄКТА ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Зміна соціально-економічних, а відтак і організаційно-управлінських умов ще більше актуалізують дослідження колективного суб’єкта в спільній діяльності як колектив.

З точки зору психології колектив як колективний суб'єкт діяльності має структуру, в якій виділяються дві підструктури: формальна (соціальна, офіційна, рольова) і неформальна (психологічна, неофіційна, емоційна). Обидві структури взаємопов'язані, і ступінь їх збігу визначає рівень згуртованості колективу. Саме тому взаємини людей у виробничому колективі часом важко класифікувати за ознакою формальності і неформальності.

Формальна структура колективу обумовлена офіційним поділом праці в даній організації, характеризується взаємовідносинами, які регулюються посадовими інструкціями, вимогами до дотримання трудової дисципліни, наказами та розпорядженнями і т.п. До формальної структури відносяться всі офіційні канали комунікацій, які адміністративно пов'язують, наприклад, вчителя і директора школи в їх діяльності і примушують їх взаємодіяти абсолютно певним чином. Нормальне функціонування виробничого колективу багато в чому залежить від чітко спланованої та злагодженої діяльності всіх її учасників. Ефект їх взаємодії визначається ступенем організації праці в рамках формальної структури колективу (налаштованість комунікацій, спеціалізація і координація функцій, оперативні графіки, застосування системотехніки, автоматизовані процеси обробки інформації та прийняття рішень, систематичний контроль, безперебійне постачання, правильне нормування праці). Ритмічна робота колективу обумовлюється чіткістю функціонування апарату управління, умінням його працівників використовувати дані їм права і сумлінно виконувати свої обов'язки.

Неформальна структура колективу заснована на неофіційних відносинах людей, значною мірою відображаає їх симпатії та антипатії. Ця структура є внутрішньою, часом незримою для сторонньої людини, і створюється вона на основі суб'єктивних зв'язків між людьми, які більше довіряють один одному в залежності від спільного досвіду роботи, знання особистих і ділових якостей товаришів по колективу, ступеня спрацьованості та сумісності, залежно від віково-статевих та інших індивідуальних особливостей.

Формальна і неформальна структури можуть більшою чи меншою мірою збігатися або не збігатися. Крім того, можуть бути значні неузгодженості у взаємодії формальної та неформальної структур виробничого колективу, які призводять до зниження продуктивності праці, зростанню порушень трудової і виконавчої дисципліни, плинності кадрів, погіршення психологічної атмосфери праці і виникнення в поведінці окремих працівників невротичної симптоматики.

З дією неформальної структури тісно пов'язаний психологічний контроль за поведінкою та взаємовідносинами людей в колективі. Цей контроль виражається в групових нормах, дотримання яких є неписаним правилом для всіх членів колективу. Сила впливу групових норм на членів колективу залежить від характеру взаємин (між людьми рівного службового становища - горизонтальний контроль, між керівником і підлеглими - вертикальний). У деяких ситуаціях типи контролю взаємин можуть не відповідати і навіть суперечити один одному, і тоді у виробничому колективі часто виникають напружені відносини і навіть конфлікти. В результаті ефективність праці знижується, мають місце спади робочого настрою, може порушитися стабільність кадрового складу колективу і т.п.

Рівень розвитку колективного суб'єкта праці, згідно А.В. Петровському[9], можна визначити за допомогою двох основних критеріїв:

) наявності чи відсутності опосередкування міжособистісних відносин змістом групової діяльності; цей критерій дає можливість відокремити «дифузні групи" від більш високорозвинених груп,

) суспільної значущості групової діяльності; вона дозволяє виокремити колектив серед інших високорозвинених груп, оскільки в колективі взаємодія і взаємовідносини людей, опосередковані реальним змістом соціальної діяльності, виступають в якості визначальних. Використовуючи ці критерії, Петровський дає дефініцію колективу «як групи, де групові процеси опосередковані змістом спільної суспільно цінною та особистісно значущої діяльності».

Колективні суб'єкти діяльності, згідно Петровському, можуть бути представлені такими групами: мала група команда колектив

а) колектив, що характеризується максимальною соціальною значущістю діяльності;

б) спільність, де високий рівень розвитку соціальних цінностей лише дуже слабкою мірою опосередковує групові процеси. Прикладом, згідно Петровському, може служити тільки що створена група, соціальний зміст діяльності якої не виступив поки детермінантою реального спілкування і взаємодії утворюючих її осіб;

в) колкектив, де антисуспільна за спрямованістю діяльність у високому ступені опосередковує взаємини її членів;

г) спільність, де взаємини людей фактично не опосередковуються загальними факторами спільної діяльності, а якщо таке опосередкування

все ж має місце, то антисоціальний характер опосередкованих факторів позбавляє діяльність групи будь-якої суспільної цінності;

д) типова «дифузна група», де і соціальна цінність опосередкованих факторів, і їх роль в системі внутрішньогрупової активності ніяк не виражені.

На початкових етапах розвитку колективу зв'язку, необхідно виникають у груповій діяльності, ще не здатні зробити істотного впливу на особистісні відносини членів групи, тоді як особистісні відносини (симпатія і антипатія, більша або менша податливість впливу і т.д.) легко деформують зв'язки , що утворюються в діяльності. Для розвиненого колективу, на думку Петровського, характерна зворотна залежність: ділові відносини, надаючи визначальний вплив на особистісні зв'язки, самі не схильні до їх можливого деструктивного впливу.

ВИСНОВОК

В даній роботі я розглянули процес формування поняття колективного суб’єкта професійної діяльності та типи малих груп як різновидів колективного суб’єкта. Я зясувала основні характеристики колективного суб’єкта професійної діяльності, а саме: цілеспрямованість, вмотивованість,інтегрованість,структурованість,узгодженість,організованість або керованість,результативність.

Враховуючи вищевикладене, ми можемо зробити такі висновки: що в психології інтенсивно формується широке коло нових наукових напрямів дослідження групових явищ у різних сферах громадського життя. Їх особливістю є неодмінна практична спрямованість.

Все це викликане зміною форм організації праці на основі високої економічної зацікавленості й відповідальності всіх членів групи.

Посиленням відносною виробничо-економічною та організаційно-управлінською самостійністю трудових колективів,виникненням все більше ситуацій і завдань, вирішення яких вимагає професіоналізму, креативності мислення не одного фахівця, а кількох,тобто колективного суб’єкта, підкреслюючи не пасивну, а активну сутність групи (колективу) стосовно виконуваної нею спільної діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андреева Г. М. Социальная психология. М: Аспект-Пресс, 1998, 245 с.

. Викентьева Е. Н., Емельянова Т. П., Ридли Д. Психическое здоровье в организации. Тверь: Тв. ГУ, 2004, 113 с.

. Бодров В. А., Ложкин Г. В., Плющ А. Н. Нелинейная модель мотивационной среды личности // Психолог. ж., 2001, Т. 22, № 2. С. 90 - 100.

. Волянюк Н. Ю. Емпіричні референти суб’єктності тренера-викладача // Зб. наук. праць ІП ім Г. С. Костюка АПН України / За ред. Максименка С. Д. - К.: 2004, Т. ІV. - C. 135 - 138.

. Журавлев А. Л. Психология совместной деятельности. М.: ИП РАН, 2005. С. 162 -197.

. Журавлев А. А. Психология коллективного субъекта // Психология индивидуального и группового субъекта / Под ред. А. В. Брушлинского и М. И. Воловиковой. М.: Изд-во "Per Se", 2002. С. 51 - 58.

. Ложкин Г. В. Интерперсональные конфликты в спортивной команде // "Человек в мире спорта: новые идеи, технологии, перспективы". М.: РГАФК, 2000. - С. 379 - 381.

. Ломов Б. Н. Методологические и теоретические проблемы психологии. М.: Наука, 1984. С. 232.

. Петровский А. В. Социальная психология коллектива / А. В. Петровский, В. В.Шпалинский. - М. : Педагогика, 1978. - 314 с.

.Психология труда / Под ред. А. В. Карпова. М.: Владос, 2004. 350 с.

. Почебут Л. Г., Чикер В. А. Организационная социальная психология. СПб.: Речь, 2000.

. Татенко В. А. Психология в субъектном измерении. - К.: Изд. Центр "Просвіта", 1996. - 404 с.

. Третьяченко В. В. Колективні суб’єкти управління: формування, розвиток та психологічна підготовка. К.: "Стилос", 1997, 585 с.