Оглавление

1. Психологические исследования групповой эффективности

.1 Понятие эффективности субъекта

.2 Направления исследования групповой эффективности

.3 Модели групповой эффективности

.4 Параметры и способы оценки групповой эффективности

. Субъектные характеристики и эффективность малой группы и неформальных подгрупп

.1 Цели, задачи и эффективность

.2 Мотивация и эффективность

.3 Нормы и эффективность

.4 Сплоченность и эффективность

. Феномены общения и эффективность малой группы и неформальных подгрупп

.1 Взаимоотношения и эффективность

.2 Кооперация, конкуренция и эффективность

.3 Конфликт и эффективность

.4 Доверие и эффективность

.5 Идентичность и эффективность

Литература

1. Психологические исследования групповой эффективности

.1 Понятие эффективности субъекта

В современной науке выделяется несколько подходов к трактовке понятия «эффективность». Например, в экономической теории под эффективностью понимают соотношение объема или стоимости произведенных товаров или услуг с объемом или стоимостью затраченных ресурсов или минимизацию расточительного использования ресурсов. В административной теории выделяются такие определения эффективности, как степень соответствия результатов работы организации потребностям, желаниям и ресурсам ее клиентов, достижение целей функционирования той или иной системы, то есть получение результата, который оценивается путём сопоставления достигнутого состояния с желаемым. В теории социального управления эффективность трактуется как «отношение достигнутых положительных результатов и допустимых затрат» или как «величина затрат на ту или иную систему деятельности, которая приемлема для общества, поскольку не вызывает негативных последствий и в то же время достаточна для обеспечения существующего объема работ по управлению». В менеджменте и логистике под эффективностью понимается степень оптимизации использования материальных, финансовых, информационных, трудовых и других ресурсов. В психологии труда и организационной психологии эффективность определяется как отношение достигнутого результата к максимально достижимому или заранее запланированному результату или как необходимый результат, полученный с наименьшей затратой ресурсов.

Понимание групповой эффективности также неоднозначно и во многом зависит от методологического подхода, выбранного тем или иным исследователем. В качестве примеров определений эффективности можно привести следующие: “уровень производства товаров или услуг, в соответствии с целевой функцией группы”, “соотношение качества производимой продукции и удовлетворенности членов группы членством в этой группе”, “успешность решения группой задач, связанных с выполнением ее целевой функции и обеспечением психологического комфорта членов группы” и др. Все многообразие определений можно объединить в две категории. В первой эффективность раскрывается через соотношение затраченных ресурсов с результатами деятельности, а во второй - через степень реализации поставленных задач и достижения предполагаемых результатов. Кроме того, многие авторы учитывают при оценке эффективности групповой работы социально-психологическую составляющую труда.

.2 Направления исследования групповой эффективности

Исследование проблемы групповой эффективности ведется по нескольким основным направлениям: разработка моделей групповой эффективности, выделение критериев оценки эффективности группы, изучение конкретных факторов и условий групповой эффективности.

Так, множество работ направлено на изучение факторов групповой эффективности. В одних внимание фокусируется на ресурсах группы, а в других - на ее формально-количественных и социально-психологических характеристиках. Продуктивность группы может зависеть от факторов двух категорий: ресурсов группы и требований задачи. Групповые ресурсы включают в себя все релевантные, т. е. соответствующие решаемой задаче, знания, способности и навыки работников, фонды, орудия труда, время и др., которыми они владеют. Какой именно ресурс является релевантным, зависит от типа задачи (например, уровень интеллекта членов группы - ресурс для решения логических задач, а владение определенной технологией работы на станке - для производства товаров). В исследованиях эти ресурсы часто объединяются в шесть классов: взаимоподдержка, услуги, товары, деньги, информация и статус. Ресурсы группы могут относиться не только к внутренним, но и к внешним условиям ее жизнедеятельности, а потому внешний контекст в некоторых случаях может оказаться для групповой эффективности важнее ресурсов, которыми группа уже обладает.

В качестве формально-количественных переменных групповой эффективности чаще изучают композицию, численность и коммуникативную сеть группы. Например, композиция группы рассматривается по следующим четырем категориям характеристик ее членов: социально-демографические, личностные, деятельностные и лидерские. Групповая композиция оказывает влияние на внутригрупповую кооперацию, сплоченность и совместимость, доверие и обязательства перед группой, которые, в свою очередь, обуславливают групповую эффективность. Кроме того, влияние композиции на эффективность опосредуется различными характеристиками задач, решаемых группой.

Среди социально-психологических характеристик и феноменов общения, влияющих на групповую эффективность, за рубежом изучают сплоченность, норму продуктивности, социальную леность, групповую действенность, групповую идентичность, конфликт, лидерство. Например, при исследовании видов сплоченности было выявлено, что инструментальная сплоченность связана с результативностью групповой деятельности более тесно, чем социальная. Кроме того, влияние сплоченности на результативность группы опосредовано нормой продуктивности.

.3 Модели групповой эффективности

Существует ряд моделей групповой эффективности, предложенных зарубежными и отечественными авторами, в которых предприняты попытки отразить сложную взаимосвязь между различными видами, уровнями и аспектами проявления данного феномена. В модели Д. Креча и его коллег выделяется иерархическая структура переменных групповой эффективности, в которые входят три группы переменных: зависимые, независимые и промежуточные. К независимым переменным относятся количественные и структурные характеристики группы (численный состав, коммуникативная сеть, композиция, иерархия статусов), факторы окружающей среды (условия работы, функциональное место группы в организации, взаимосвязь с другими группами) и особенности решаемых группой задач (тип, степень сложности, условия решения). В число промежуточных переменных входят лидерство, мотивация, распределение ролей, межличностные отношения индивидов в группе. Зависимыми переменными названы продуктивность деятельности и удовлетворенность от принадлежности к группе. В этой модели эффективность рассматривается как комплексное явление: в частности, независимые и промежуточные переменные фактически являются факторами, обуславливающими эффективность, а зависимые переменные представляют собой собственно критерии эффективности.

В модели Дж. Хакмена описываются три аспекта групповой эффективности: реальная производительность - степень, в которой продукция группы соответствует стандартам ее производства или использования; способность работать взаимозависимо - степень, в которой члены группы способны работать вместе в будущем; развитие и благополучие членов группы - степень, в которой опыт пребывания в группе обеспечивает индивидам персональное обучение или развитие. Эти аспекты, по сути, представляют собой параметры эффективности, причем первый из них связан с экономической эффективностью, а два других можно отнести к так называемой социально-психологической эффективности.

И. Стейнер выдвинул идею о потенциальной и реальной продуктивности группы. Потенциальная продуктивность представляет собой максимальный уровень выполнения задачи, который можно ожидать от группы, с учетом совокупности ее индивидуальных способностей членов. Реальная результативность, как правило, оказывается несколько ниже потенциальной из-за действия процессуальных потерь. Процессуальные потери делятся на координационные - нарушения в согласованности совместных действий, не позволяющие организовывать их оптимальным образом, - и мотивационные - снижение мотивации индивидов на выполнение деятельности по достижению общегрупповых целей и задач. С другой стороны, иногда общегрупповой результат превосходит сумму возможностей индивидов в группе - в этом случае проявляется феномен процессуальной прибыли, связанной с оптимизацией распределения обязанностей и взаимоконтролем в группе. Ее источниками могут быть, во-первых, способность членов группы к обучению (наглядное и случайное обучение, социальная фасилитация и др.); во-вторых, когнитивная стимуляция (поддержка, ободрение других членов и др.).

В эвристической модели эффективности, предложенной С. Коэн и Д. Бейли, рассматривается зависимость эффективности от групповых процессов и психологических характеристик группы, а также от внешних по отношению к группе факторов. Под внешними факторами понимаются, во-первых, особенности окружающей среды, т.е. характеристики условий, в которых работает организация, например, особенности промышленной отрасли или определенного сегмента рынка; во-вторых - управляемые параметры, т.е. характеристики группы, задач или организации в целом, которыми могут манипулировать руководители, создавая условия для эффективной работы групп. Так, примерами управляемых характеристик для групповых задач может быть их автономность или взаимозависимость; для групповой композиции - размер, срок существования, однородность или разнородность членов группы по какому-либо признаку и т. п.; для организационного контекста - заработная плата, контроль, обучение, ресурсы и др. Групповые процессы представляют собой взаимодействие, например, общение или конфликты, происходящее как между членами одной группы, так и с внешними для группы индивидами. Психологические черты группы, такие как сплоченность, нормы, групповые настроения и когнитивные модели, различаются в зависимости от взаимопонимания, убеждений и эмоциональной атмосферы группы. В качестве внешних показателей групповой эффективности авторы называют производительность, установки и особенности поведения членов групп. Производительность включает в себя показатели количества и качества результатов работы группы; установки сотрудников - удовлетворенность, лояльность организации и доверие к руководителям; поведенческие параметры - прогулы, текучесть кадров и др.

Модель регуляции (или эффективности) совместной деятельности, предложенная Н. Н. Обозовым, включает три компонента, имеющие причинно-следственные связи: а) «условия-факторы деятельности и взаимодействия» (специфика и сложность задачи, время совместной деятельности, количество членов группы, взаимосвязанность между членами группы, функциональная структура группы - первичная (заданная извне) и вторичная (возникшая в результате взаимодействия), степень изолированности и автономности группы); б) «срабатываемость, совместимость и характер межличностных отношений»; в) «эффективность совместной деятельности». Первый компонент является центральным и влияет на второй непосредственно и опосредованно. В последнем случае он обуславливает степень подобия партнеров, внешнюю и внутреннюю мотивацию каждого члена и группы в целом, степень выраженности мотивации и ее направленность и др. В свою очередь, эти характеристики влияют на срабатываемость, совместимость и межличностные отношения, которые прямо воздействуют на эффективность совместной деятельности.

В микрогрупповой теории А. В. Сидоренкова групповая эффективность предстает как многомерный конструкт, включающий в себя два аспекта (потенциальная и реальная) и два вида (предметно-деятельностная и социально-психологическая) эффективности. Эффективность рассматривается на уровне группы в целом и каждой неформальной подгруппы в группе. Потенциальная эффективность - совокупность возможностей (внутренних условий) группы, которые в сочетании с внешними условиями и особенностями организации деятельности обуславливают реальную групповую эффективность. Реальная эффективность - достижение группой установленных извне или сформированных изнутри стандартов (нормативов) активности в производственно-экономической сфере и/или сфере общения. Предметно-деятельностная (или производственно-экономическая) эффективность - достижение группой (подгруппой) заданного уровня выполнения основной целевой функции или конкретных задач, а социально-психологическая - достижение группой (подгруппой) заданного уровня активности в общении, непосредственном или опосредованном совместной работой.

Потенциальная предметно-деятельностная эффективность группы (подгруппы) включает три блока, каждый из которых имеет несколько компонентов: социально-психологические характеристики коллективного субъекта (нормы деятельности, сплоченность, сработанность, противоречия, конфликты, доверие, идентичность и др.), количественно-структурные характеристики (численность, композиция, формальная коммуникативная сеть, структура формальная статусно-ролевая и др.) и производственно-организационные ресурсы (материально-техническое оснащение, руководство, организация совместной работы, полномочия и квалификация членов, их вклад в совместную деятельность). Потенциальная социально-психологическая эффективность группы (подгруппы) также содержит три блока переменных: социально-психологические характеристики совокупного субъекта (нормы общения, сплоченность, совместимость, противоречия, конфликты, доверие, и др.), количественно-структурные характеристики (численность, композиция, неформальная статусно-ролевая и социально-психологическая структура) и организационно-коммуникативные ресурсы (опыт группового и организационного общения членов, их коммуникативные знания и качества, стиль межличностного поведения членов группы и руководителя). Фактически, переменные потенциальной предметно-деятельностной и социально-психологической эффективности представляют собой факторы или детерминанты реальной эффективности. Актуальность тех или иных переменных потенциальной эффективности определяется формой организации и задачами совместной деятельности, политикой и приоритетами руководства, возможностями организации. Практика и эксперименты показывают, что группы не используют весь производительный потенциал, так как для активности группы характерны процессуальные потери, которые разделяются на координационные и мотивационные. Отсюда можно сделать вывод, что потенциальная предметно-деятельностная эффективность группы часто не реализуется в полной мере; могут также существовать причины, препятствующие реализации потенциальной социально-психологической эффективности.

Реальная производственно-экономическая эффективность может иметь объективные (например, количество произведенной работы, качество выполненной работы, соотношение результата и затрат) и субъективные (экспертная оценка результативности решения задач, выполнения проекта и т.п., в том числе в трудных условиях) показатели. Реальная социально-психологическая эффективность включает три параметра: удовлетворенность членов группой и результатами ее деятельности, психологический комфорт членов в группе и содействие группы личностному и профессиональному развитию своих членов. Также в качестве критериев социально-психологической эффективности в микрогрупповой теории предлагается рассматривать реализацию группой (подгруппой) функций по отношению к своим членам: информирование, обучение, содействие в реализации индивидуальных целей и удовлетворении социальных потребностей, обеспечение чувства безопасности.

.4 Параметры и способы оценки групповой эффективности

Исследователи чаще всего выделяют две основные категории параметров эффективности: показатели, связанные с реальной производительностью или продуктивностью деятельности, и социально-психологические показатели, характеризующие взаимодействие и взаимоотношение членов группы. К первой относят, прежде всего, качество и количество выполненной работы, точность выполнения поставленных перед группой задач, достижение целей профессиональной деятельности, объем выполненной работы, соблюдение сроков выполнения задач, соотношение результатов труда и затраченных ресурсов, финансовую продуктивность, сверхнормативную производительность труда, скорость решения возникающих проблем, отзывы клиентов, внедрение инноваций и др. Вторая может включать совершенно различные индикаторы групповой эффективности, например, удовлетворенность членов группы условиями работы, качеством обслуживания, начальством, вознаграждением, возможностями карьерного роста, социальным признанием и др.; особенности взаимоотношений членов группы и др.; возможность персонального развития и обучения членов в группе.

Сбор данных об эффективности организации или ее структурных подразделений может осуществляться несколькими путями. Наиболее распространенной является практика исследования эффективности с использованием субъективных критериев, например, суждений членов о тех или иных показателях жизнедеятельности группы посредством опросных методов, субъективного шкалирования. Некоторые показатели эффективности, прежде всего связанных с удовлетворенностью, лояльностью, доверием и другими аспектами отношений сотрудников, можно оценить только этим путем, в то время как для оценки производительности, продуктивности труда используются как субъективные, так и объективные критерии.

Наиболее распространенной является практика исследования эффективности с использованием субъективных критериев, например, оценок самих членов изучаемой группы. Ряд показателей эффективности, прежде всего связанных с удовлетворенностью, лояльностью, доверием и другими аспектами отношений сотрудников, можно оценить только этим путем, в то время как для оценки производительности, продуктивности труда используются как субъективные, так и объективные критерии. Примерами методов субъективной оценки членами эффективности группы могут служить опросник удовлетворенности членов группы (M.A. Campion), субъективное шкалирование общей удовлетворенности работой в группе или групповой продуктивности (объема работы, выполненного группой за определенный срок) (P.W. Mulvey and H.J. Klein), шкала измерения воспринимаемой производительности группы (суждения членов об успешности или неуспешности профессиональной деятельности группы) (A.G. Tekleab), методика изучения предметно-деятельностной эффективности группы и подгруппы, методика изучения социально-психологической эффективности группы и подгруппы (А.В. Сидоренков, Н.Ю. Ульянова). Для оценки командной эффективности с точки зрения достижения целей и процесса работы также могут использоваться периодически составляемые групповые отчеты (V.U. Druskat).

Помимо указанных инструментов субъективной оценки групповой эффективности, часто используют метод экспертных оценок. В качестве экспертов, чьи суждения используются при исследовании эффективности отдельных подразделений или организации в целом, могут выступать: а) непосредственные руководители изучаемой группы; б) высшее руководство (топ-менеджеры) компании, структурной частью которой является исследуемая группа; в) клиенты. Шкалы для экспертных оценок могут охватывать определенный спектр параметров производственно-экономической эффективности (качество работы, обслуживание клиентов, удовлетворенность членов группы и продуктивность) или предполагать общую оценку эффективности группы.

Еще одним способом оценки эффективности группы или организации является сбор объективных данных, прямо или косвенно связанных с производительностью и успешностью группы в профессиональной деятельности. Внимание может фокусироваться, например, на финансовых индикаторах групповой производительности. Также используются специфические параметры и, соответственно, приемы оценки параметров групповой продуктивности. Так, в некоторых случаях рассчитывается величина, обратная среднему еженедельному объему незавершенной группой работы; измерение объема незавершенной работы основывается на показателях абсолютного и относительного (в процентах от общего числа задач группы) количества не выполненных группой задач или невнесенных изменений в текущую работу.

2. Субъектные характеристики и эффективность малой группы и неформальной подгруппы

.1 Цели, задачи и эффективность

Групповая цель одновременно является субъектной характеристикой группы и признаком ее совместной деятельности. С одной стороны, цель и содержание совместной деятельности является одним из системообразующих и интегрирующих оснований группы, то есть в процессе реализации единой цели происходит формирование группы как социально-психологической общности. С другой стороны, характер групповых целей отражает социальную направленность группы как коллективного субъекта: просоциальную, асоциальную, антисоциальную или индифферентную. С третьей, разные институализированные группы выполняют определенные целевые функции, которые задаются обществом (организацией) вместе с созданием самой группы, поэтому рассматривается вопрос о классификации и содержании основной цели групп разного типа (производственных, учебных, спортивных, семейных, терапевтических, тренинговых). Более того, внутри каждого типа существует заметное разнообразие групп, что предполагает выделение специфики целевых функций каждой из них. Например, в производственных группах ими могут быть создание продукции, технологии или проектов, оказание услуг или ведение финансовых операций, управление техническими, социотехническими или социальными системами, обеспечение безопасности или общественной стабильности государства.

Малые группы в организации могут сталкиваться с решением тех или иных задач. Задачи могут быть очень разнообразны, а потому создан ряд классификаций типов задач: а) инструментальные и социальные; б) кратковременные и долговременные; в) делимые и цельные; г) аддитивные, конъюнктивные, дизъюнктивные и компенсаторные; д) когнитивные, исполнительные и производительные; е) сложные и простые; ж) внутренние и внешние и др.

Существует множество экспериментальных и прикладных исследований, в которых изучается влияние способов постановки цели и осознания ее членами, типов задач и промежуточных переменных на мотивацию и эффективность групповой деятельности. Например, установлено, что группы, которые имели цели («назначенные» или «выбранные»), выполняли деятельность лучше, чем группы, которые их не имели, причем эффективность групп выше в том случае, если перед ними поставлены относительно сложные задачи. Важным также является не просто факт наличия общей цели, но и степень ее принятия всеми членами группы.

Решение инструментальных задач в большей степени связывается с успешностью выполнения целевой функции группы и опосредует влияние воспринимаемой эффективности группы на ее реальную производительность. Выполнение социальных задач влияет, главным образом, на показатели эффективности группы, связанные с удовлетворенностью сотрудников и их восприятием групповой успешности. В то же время, навыки успешного решения коммуникативных задач значимо связаны с объективными показателями продуктивности группы.

Сложность задач также неоднозначно связывается с эффективностью их решения группой - большое влияние на эту связь оказывает уровень социально-психологического развития коллектива. Так, при решении простых задач уровень развития группы не имеет существенного значения для успешности ее работы, однако с усложнением задач высокоразвитые группы показывают лучшие результаты по сравнению со слаборазвитыми.

Кроме того, исследователями выделяются следующие характеристики целей и задач группы, так или иначе влияющие на ее эффективность: относительная автономность или взаимозависимость, вариативность, значимость, целостность. Относительная автономность или взаимозависимость групповых задач и целей понимается как возможность или, напротив, невозможность их выполнения членами группы без обращения к своим коллегам; эта характеристика предопределяет результативность групповой работы и удовлетворенность сотрудников. Вариативность означает возможность выбора членами группы разных типов задач, которые они будут выполнять. Повышение вариативности задач побуждает сотрудников задействовать различные профессиональные навыки и усиливает мотивацию деятельности, что, в свою очередь, влияет на эффективность групповой и индивидуальной работы. Значимость групповых целей заключается в уверенности членов группы в том, что их работа важна для организации в целом или для клиентов. Целостность задач, в противовес фрагментарности, показывает степень завершенности и относительной независимости той части общей работы, которой занята конкретная группа, и, наряду со значимостью, оказывает влияние на групповую мотивацию.

Зависимость групповой эффективности от времени, требуемого для выполнения задач, опосредована рядом факторов, прежде всего - временем существования группы. Например, в краткосрочных группах с кратковременными задачами люди больше фокусируются на завершении задачи и мало тратят времени на формирование и поддержание групповых норм, так что способность индивидов решать конкретные задачи оказывает большее влияние на эффективность, чем их компетентность в межличностном взаимодействии. В долгосрочных группах с долговременными задачами происходит развитие групповых норм, формирование четкой ролевой структуры группы и улучшение способностей к решению межличностных конфликтов, что положительно влияет на групповую эффективность, удовлетворенность сотрудников работой и собственным профессиональным развитием. На эффективность работы краткосрочных групп, решающих долговременные задачи значимое влиянию оказывают навыки командной работы членов группы и определенность ролевой структуры в группе в сочетании с положительными взаимоотношениями сотрудников. В долгосрочных группах с кратковременными задачами индивиды основными факторами групповой производительности и удовлетворенности сотрудников являются решение внутригрупповых проблем, доверие и групповая поддержка.

Опосредовать зависимость групповой эффективности от характеристик задач, решаемых группой, могут и иные переменные, например, особенности групповой и индивидуальной мотивации, лидерства, конфликтов, ожиданий и др. Например, установлено, что на успешность решения совместных мыслительных задач группой влияет соотношение между установками индивидов на скорость, качество и порядок выполнения операций и индивидуальным стилем психомоторных и интеллектуальных действий.

.2 Мотивация и эффективность

Помимо общих целей и задач, члены группы должны иметь общую мотивацию. Групповая мотивация выражается в совместно разделяемом и единообразном отношении членов группы к единой цели и общим (цельным, неделимым, взаимосвязанным) инструментальным или психологическим задачам. В отечественной социальной психологии мотивированность рассматривается в качестве одной из важнейших характеристик группы как субъекта совместной деятельности. Мотивированность представляет собой активное, заинтересованное и действенное отношение к совместной деятельности, проявляясь в эмоциональном переживании членов группы потребности действовать вместе, а также в осознании необходимости совместной деятельности и увлеченном отношении к ней.

Мотивация может рассматриваться в двух сферах жизнедеятельности группы и подгруппы: совместной деятельности и общении. В совместной деятельности мотивация определяет меру производительности, результативности совместной работы и проявляется, прежде всего, в отношениях членов группы к цели и способам выполнения групповой деятельности. На мотивацию группы по решению основных задач может влиять ряд совершенно разных факторов: экономические (оплата труда и социальный пакет); административно-управленческие (ожидания, требования и санкции руководства, контроль и система оценки результатов деятельности, отношение к работникам, справедливость в признании заслуг и поощрениях); организационно-производственные (материально-техническая оснащенность и укомплектованность кадрами, полномочия и самостоятельность в решении задач, взаимодействие с другими группами); социокультурные (организационные ценности и традиции); эколого-производственные (организация и гигиена рабочего пространства группы, режим труда и мера загруженности работой); целевые (содержание, социальная/организационная значимость, четкость постановки и распределения, сроки выполнения цели и задач); статусные (положение и престиж группы в организации; социально-психологические (неформальная норма продуктивности, доверие, сплоченность и др.).

Мотивация в общении определяет поддержание и развитие определенных отношений между индивидами, зависящих от принятых в группе норм. На мотивацию группы в сфере общения и решения социально-психологических задач могут влиять такие факторы, как: структура группы (неформальные подгруппы и не включенные в них члены, отношения между ними); групповые ценности и нормы отношений; композиция группы (по половым, возрастным и личностным особенностям, статусам и ролям членов группы) и др. Например, чем больше подгрупп в группе и чем сильнее выражена дезинтеграция между ними (конкуренция, конфликты), а также чем заметнее отличия членов группы по индивидуальным особенностям и статусам в группе, тем сильнее проявляется в группе мотивация на решение социально-психологических задач.

Связь мотивации с эффективностью производственных групп рассматривается в нескольких аспектах. Во-первых, акцент делается на факторах и особенностях формирования групповой мотивации: характеристиках поощрений и наказаний, соотношении внутренних и внешних мотивационных составляющих, культурно-обусловленных характеристиках, например, установке на индивидуализм или коллективизм и т.д.

Во-вторых, внимание надо обращать на переменные, которые опосредуют связь между групповой мотивацией и эффективностью, такие как особенности планирования и организации работы, ценностные ориентации, особенности восприятия группы ее членами, межличностные отношения членов в группе и т.д.

В-третьих, важным аспектом взаимосвязи групповой мотивации и эффективности является проблема мотивационных потерь, т.е. снижение мотивации индивида по выполнению деятельности, связанной с достижением общегрупповых целей и задач. Мотивационные потери проявляются в таких феноменах как социальная леность и сниженная ответственность. Социальная леность - явление, при котором член группы делает значительно меньший вклад в общегрупповую работу, чем мог бы на самом деле, - объясняется деиндивидуализацией человека в группе и отсутствием четких критериев оценки работы каждого. Сниженная ответственность - это субъективное восприятие членами группы своего вклада в результат общегрупповой деятельности как незначительного, не стоящего прилагаемых усилий.

В-четвертых, специфическим видом групповой мотивации является мотивация объединения членов группы в группу и неформальные подгруппы. Мотивы объединения индивидов в неформальные подгруппы могут быть связаны с основной деятельностью и общением, персональными интересами и представлениями и т.д. Степень общности таких мотивов называется мотивационным единством.

Мотивационное единство и доминирующие мотивы объединения членов могут оказывать влияние на производственно-экономическую и социально-психологическую эффективность группы и даже неформальной подгруппы. В частности, мотивационное единство непосредственно связано с таким параметром воспринимаемой членами производственно-экономической эффективности группы как «деятельность в трудных условиях» и опосредованно (в сочетании с предметно-деятельностной или социально-психологической сплоченностью) - со всеми параметрами социально-психологической эффективности. В последнем случае сплоченность опосредует связь между мотивационным единством и социально-психологической эффективностью, создавая своего рода «катализирующий» эффект, т.е. усиливает роль мотивационного единства в повышении социально-психологической эффективности группы.

Члены эффективных и неэффективных групп имеют как одинаковые, так и разные мотивы объединения. Высокоэффективные в производственно-экономическом отношении группы, в отличие от неэффективных, отличаются тем, что: а) одним из доминирующих объединительных мотивов является «содействие в выполнении работы»; б) выражен мотив «поддержка в коллективе»; в) отсутствует такой мотив, как «противодействие "соперникам" на работе». Таким образом, члены эффективных групп, по сравнению с неэффективными, объединяются относительно совместной работы и готовности оказать друг другу содействие и помощь, с одной стороны, и не фокусируются на внутригрупповой конкуренции, с другой. Отличительной особенностью мотивов объединения в высокоэффективных в социально-психологическом плане группах является доминирование глобального, мировоззренческого мотива («одинаковый взгляд на жизнь»), и практически отсутствие локальных мотивов-интересов («здоровье», «учеба», музыка»).

.3 Нормы и эффективность

Групповые нормы - это сложившаяся в группе система правил, требований, определяющих поведение группы в целом и ее членов в тех или иных ситуациях. Они выполняют ряд функций: регулятивную (регламентация порядка и границ осуществления действий определенного типа, допустимых вариантов поведения), стабилизирующую (содержание и действенность норм обеспечивает способность группы противостоять разрушительным тенденциям), воспитательную (усвоение субъектом принятых социальных норм и ценностей обеспечивает процесс его формирования и включения в систему межличностных связей), познавательную (нормативная регуляция предполагает передачу информации людям о способах их действия в тех или иных ситуациях), оценочную (нормы группы могут быть своего рода эталонами для оценки адекватности общения и деятельности).

Нормы могут оказывать влияние на эффективность группы, при условии, что эти нормы принимаются и признаются важными всеми сотрудниками и соответствуют реальной ситуации жизнедеятельности группы. Так, групповые нормы, связанные с соревнованием, объединением усилий и нацеленностью на общий результат, положительно влияют на успешность группы в выполнении ее целевой функции.

Существует ряд типологий групповых норм. Нормы могут быть ситуативными (распространяться на ситуацию в целом) и ролевыми (регламентировать поведение в рамках той или иной существующей в группе роли); могут признаваться большинством или незначительной частью группы; могут различаться по диапазону применяемых санкций за несоблюдение норм и т.д. Кроме того, одни нормы распространяются прежде всего на сферу основной совместной деятельности группы, а другие - на сферу общения.

Нормы деятельности регламентируют производительность работы группы и отдельных людей, а также отношение членов группы к средствам производства. Частным случаем является конструкт «норма продуктивности», который понимается как принятый в группе и разделяемый большинством ее членов неформальный стандарт выполнения основной индивидуальной и совместной деятельности. Эта норма может отличаться от нормативов объема, качества, темпа, точности или других показателей выполнения работы, задающихся руководством. Если принятая в группе неформальная норма продуктивности ниже официально установленных нормативов, то эффективность группы будет невысокой. Надо также отметить, что норма продуктивности существует не только в группе в целом, но и в неформальных подгруппах в группе. В одной и той же группе разные подгруппы могут иметь различные неформальные нормы продуктивности; общегрупповые нормы также могут заметно отличаться от микрогрупповых.

Норма продуктивности может быть связана с теми или иными параметрами эффективности группы и подгруппы, в том числе в сочетании с иными субъектными характеристиками группы и подгруппы. В частности, в группе в целом норма продуктивности более тесно связана со всеми параметрами социально-психологической эффективности и оказывает на них большее влияние, чем в неформальных подгруппах. Кроме того, норма продуктивности в сочетании с разными видами сплоченности, а также нормой открытости, вносит комплексный вклад в различные показатели социально-психологической эффективности группы и неформальных подгрупп.

Нормы общения регламентируют отношения между индивидами внутри неформальных подгрупп и в группе в целом, между подгруппами в группе, отношения членов группы со своим руководством, а также с другими группами и их представителями. Внутригрупповые нормы общения могут выражаться в таких постулатах, как «один за всех и все за одного» или «каждый сам за себя», «будь как все» или «прояви себя», «не доноси на товарищей» или «стучи, когда это выгодно», «не перекладывай своей вины на другого» или «найди козла отпущения», «иди на компромисс» или «действуй в собственных интересах», «уважай силу» или «уважай порядочность» и т. д. В разных группах (например, в студенческих и исправительно-трудовых) нормы общения могут сильно отличаться по содержанию, иметь просоциальный или асоциальный характер.

Одной из основных норм внешнего общения группы (или неформальной подгруппы) является открытость-закрытость. Эта норма отображает меру и содержание готовности группы/подгруппы взаимодействовать с другими группами и руководством организации, а также готовности подгруппы взаимодействовать с другими подгруппами своей группы и группой в целом. Относительно высокий уровень открытости группы способствует более конструктивному ее взаимодействию с руководством и другими группами.

Норма открытости оказывает как непосредственное, так и опосредованное влияние на параметры социально-психологической эффективности. Установлен ее значимый вклад во все параметры социально-психологической эффективности группы: «удовлетворенность членов группой и результатами ее деятельности», «психологический комфорт членов в группе» и «содействие группы развитию своих членов». На уровне неформальной подгруппы норма открытости делает, но в меньшей степени, чем на уровне группы, вклад в параметры «психологический комфорт членов в подгруппе» и «содействие подгруппы развитию своих членов». Кроме того, норма открытости влияет на два указанных параметра социально-психологической эффективности группы в сочетании с ее предметно-деятельностной сплоченностью. На уровне неформальной подгруппы установлен любопытный факт: норма открытости связана с численным составом подгруппы, оказывая совместно с этой количественной характеристикой вклад в параметр «психологический комфорт членов в подгруппе». Следовательно, в неформальной подгруппе, по сравнению с группой в целом, численный состав членов приобретает особое значение и выступает в качестве промежуточной переменной, повышающей вклад нормы открытости в указанный параметр социально-психологической эффективности подгруппы. Вместе с тем, пока не обнаружено влияние нормы открытости на те или иные параметры производственно-экономической эффективности группы или подгруппы.

2.4 Сплоченность и эффективность

В самом общем значении сплоченность можно определить как воспринимаемое изнутри (со стороны ее членов) или извне (со стороны не членов группы) психологическое единство группы по одному или нескольким признакам. Сплоченность является одной из самых интригующих и активно изучающихся социально-психологических характеристик группы, которой посвящено большое количество публикаций. Интерес к ней обусловлен тем, что она расценивается в качестве важного фактора эффективности группы, стабильности ее жизнедеятельности. Вместе с тем, сплоченность представляет собой сложный социально-психологический феномен малой группы. Об этом свидетельствует разнообразие подходов к пониманию природы и моделей этого феномена.

Так, в настоящее время существует несколько разработанных моделей групповой сплоченности:

четырехфакторная модель, которая включает следующие компоненты: инструментальная групповая интеграция, социальная групповая интеграция, индивидуальная привлекательность групповой инструментальности, индивидуальная привлекательность групповой социальности;

трехфакторная модель выделена на основе предыдущей и включает инструментальную сплоченность, социальную сплоченность, индивидуальную аттракцию группы;

двухфакторная модель, которая включает два измерения восприятия сплоченности членами группы: индивидуальное чувство принадлежности к группе и ощущение моральной связанности с членами в группе;

микрогрупповая модель содержит несколько ключевых идей относительно видов и оснований сплоченности, проявления сплоченности в контексте групповой структуры, динамики сплоченности.

Например, микрогрупповая модель содержит ряд концептуальных компонентов. Во-первых, она включает два вида - предметно-деятельностную и социально-психологическую сплоченность, которые относятся к двум основным сферам жизнедеятельности группы: совместной деятельности и общению. Предметно-деятельностная сплоченность (ПДС) - восприятие индивидами единства группы/подгруппы относительно выполняемой совместной деятельности, что выражается в их стремлении объединять усилия, согласованно действовать и содействовать друг другу в процессе деятельности по реализации коллективных целей. Социально-психологическая сплоченность (СПС) - восприятие индивидами единства группы/подгруппы в сфере общения (коммуникации и морально-нравственных поступков), что выражается в их стремлении держаться сообща и поддерживать тесные межличностные отношения друг с другом. Оба вида сплоченности, проявляясь не только в группе в целом, но и в каждой неформальной подгруппе, отображают не только отношения между членами группы вообще, но и отношения между неформальными подгруппами, между представителями подгрупп и не включенными в подгруппы членами.

Во-вторых, ПДС и СПС группы в целом и каждой неформальной подгруппы может иметь по два формирующих основания. Первое основание ПДС - «организационные интересы» - связано с реализацией группой целей и задач основной деятельности, заданной извне организацией/обществом. Второе основание ПДС - «частные интересы» - относится к реализации вне организационных целей в рамках выполнения основной деятельности. Такие цели предполагают иную ветвь активности, нередко осуществляемую в ущерб основной деятельности. Первое основание СПС - «позитивные взаимоотношения» - связано со стремлением членов группы создавать и поддерживать благоприятный психологический климат. Это основание связано с приоритетом групповых интересов над личными интересами. Второе основание СПС - «личные выгоды» - связано с получением личных выгод членов группы от взаимодействия друг с другом. Оно выражается в обмене вознаграждениями и издержками между индивидами, между индивидами и группой.

На протяжении долгого времени считалось, что сплоченность оказывает прямое влияние на эффективность группы. В последнее время эта точка зрения постепенно пересматривается: специалисты обращают внимание на противоречивость результатов изучения связи между этими переменными, уточняя, что действие сплоченности на эффективность деятельности зависит от типа группы, видов сплоченности, понимания природы сплоченности и используемых способов ее измерения, рассматриваемых параметров эффективности и методов их оценки, а также от промежуточных переменных. Так, было обнаружено, что самая сильная связь между сплоченностью и результативностью наблюдается в спортивных командах, менее сильная - в воинских подразделениях, еще меньшая - в прочих реальных группах, а самая низкая - в искусственных группах (например, лабораторных).

Дифференцированный подход к изучению влияния разных видов сплоченности на отдельные параметры эффективности группы показал, что инструментальная сплоченность в большей степени связана с восприятием членами групповой эффективности, имеет умеренную связь с их удовлетворенностью работой и менее всего коррелирует с оценкой групповой эффективности внешними экспертами. Вместе с тем, связь социальной сплоченности с удовлетворенностью и воспринимаемой членами группы эффективностью по данным одних исследований выражена на среднем, а других - на низком или статистически незначимом уровне, а с оценками эффективности внешними экспертами связь вовсе отсутствует. При этом социальная сплоченность сильнее влияет на показатель «жизнеспособности» группы, т. е. стремление индивидов сохранить свое членство в группе.

Достоверно установлено, что ПДС и СПС группы не связаны напрямую с параметрами воспринимаемой членами производственно-экономической эффективности группы. В то же время, оба вида сплоченности, как на уровне группы, так и на уровне подгруппы, делают вклад во все параметры социально-психологической эффективности этих коллективных субъектов. Однако в неформальных подгруппах мера вклада видов сплоченности выше относительно параметров «психологический комфорт членов в подгруппе» и «содействия подгруппы развитию ее членов», чем параметра «удовлетворенностью членов подгруппой и результатами ее деятельности».

Неоднозначным остается вопрос об особенностях связи сплоченности с воспринимаемой и фактической производственно-экономической эффективностью группы. В одних исследованиях обнаружена положительная значимая корреляция сплоченности с воспринимаемой продуктивностью и отсутствие связи с действительной продуктивностью; в других - указывается опосредованный характер этой связи: сплоченность оказывает влияние на воспринимаемую эффективность, которая, в свою очередь, предопределяет показатели фактической производительности группы.

В качестве промежуточных переменных, опосредующих влияние сплоченности на эффективность деятельности группы, выделяют следующие: численный состав группы, внешние условия жизнедеятельности группы, групповую норму продуктивности, социальную леность и др. Например, чем меньше по составу группа и чем более дифференцированы роли ее участников, тем меньше выражена эта взаимосвязь. Кроме того, факторы, выполняющие роль медиатора во взаимосвязи сплоченности и эффективности, могут относиться к внешним по отношению к группе условиям ее жизнедеятельности. Ими могут быть, например, шансы на победу или условия соревнований спортивных групп, типы выполняемых группой задач, управленческие ресурсы организации и др.

Установлено, что виды сплоченности оказывают влияние на параметры воспринимаемой социально-психологической эффективности совместно с другими субъектными характеристиками группы или подгруппы. В частности, ПДС совместно с мотивационным единством и СПС в сочетании с нормой продуктивности группы делают вклад в параметр «удовлетворенность членов группой и результатами ее деятельности»; ПДС, норма продуктивности и норма открытости, СПС и мотивационное единство - в параметр «психологический комфорт членов в группе»; ПДС и мотивационной единство, ПДС и норма открытости, СПС и норма продуктивности - в параметр «содействие группы развитию своих членов». Кроме того, оба вида сплоченности являются переменными, которые опосредует связь между мотивационным единством и параметрами социально-психологической эффективности группы.

Иногда особое внимание уделяют влиянию определенного сочетания уровня сплоченности и уровня нормы продуктивности на эффективность группы. Установлено, что существует определенная закономерность проявления предметно-деятельностной (ПДС) и социально-психологической (СПС) сплоченности и нормы продуктивности (НП) в группах с высокими и низкими показателями воспринимаемой членами производственно-экономической эффективности. В частности, отличительной особенностью эффективных групп, по сравнению с неэффективными, по параметру «выполнение плана и решение текущих задач» являются сочетания «высокая ПДС - высокая НП», «высокая СПС - высокая НП», «высокая СПС - средняя НП», а по параметру «деятельность в трудных условиях» - «высокая ПДС - высокая НП», «высокая ПДС - средняя НП», «высокая СПС - высокая НП», «высокая СПС - средняя НП». В свою очередь, для неэффективных групп специфично сочетание «низкая ПДС - низкая НП» (по двум параметрам эффективности), «низкая СПС - низкая НП» (только по параметру «выполнение плана и решение текущих задач»).

3. Феномены общения и эффективность малой группы и неформальной подгруппы

.1 Взаимоотношения и эффективность

Многочисленные исследования внутри- и межгрупповых отношений между субъектами показывают их влияние на различные показатели эффективности группы. К числу феноменов, характеризующих взаимоотношения в малой группе, относят обмен информацией, стили общения, социальные установки и стереотипы, конфликты, доверие, идентичность и др.

Так, информационный обмен между индивидами в группе может оказывать действие на групповую сплоченность, производительность, удовлетворенность членов и др. Взаимосвязь между эффективностью и информационным обменом опосредуется особенностями репрезентации информации членами группы, критериями оценки производительности, типом задач, групповыми конфликтами. В свою очередь, наглядность задач, особенности общения и кооперации членов группы предопределяют параметры информационного обмена в конкретной группе.

Различные сочетания стилей общения (гибкий, ригидный, переходной) влияют на взаимопонимание и взаимодействие в группе, которые, в свою очередь, действуют на групповую эффективность, в частности продуктивность, удовлетворенность отношениями. Влияние общения на групповую эффективность связано с условиями работы группы, опосредованностью межличностных контактов, групповой структурой, особенностями задач и т.д. Поэтому методы оптимизации общения могут быть основаны на преобразовании условий, операционального состава и организации деятельности группы, а также типа и взаимосвязи решаемых группой задач.

Отрицательное влияние на показатели эффективности группы могут оказывать негативные стереотипы, проявляющиеся в межличностном общении. В качестве объектов негативных стереотипов могут выступать представители самых разных социальных групп, например, афроамериканцы, азиаты, женщины, гомосексуалисты и т.п. Члены производственных групп, являющиеся объектами стереотипов своих коллег, показывают худшие результаты по сравнению с лицами, не испытывающими на себе действие стереотипов, что, в свою очередь, ухудшает производительность всей группы. Проявления предубеждений в группах зависят от частоты контактов их членов между собой, причем в группах с высоким статусом эта зависимость выражена меньше, чем в низко статусных группах.

Исследователи отмечают сложный характер взаимосвязи эффективности и особенностей взаимодействия индивидов в группе. Например, групповая идентификация опосредует влияние конфликтов на результативность группы и сама при этом зависит от частоты контактов членов группы. Другим примером может служить негативное влияние внутригрупповых конфликтов на удовлетворенность членов и производительность команд. Кроме того, особенности взаимодействия в группе связаны с субъектными и структурно-количественными характеристиками группы, а также с условиями ее жизнедеятельности. Так, наблюдается взаимообусловленность воспринимаемой надежности группы и кооперации ее членов, причем важную роль в этой взаимосвязи играет групповое и межличностное доверие. Гетерогенность группы по расовой принадлежности и уровню доходов ее членов повышает вероятность развития эмоциональных и инструментальных конфликтов. В то же время возрастное разнообразие, напротив, снижает эту вероятность. При этом характеристики задач и срок существования группы опосредуют эти взаимоотношения, а сами конфликты негативно сказываются на групповой производительности.

Особое внимание исследователи обращают на связь между содержанием межличностных отношений и групповой эффективностью. Результаты одних исследований указывают на положительную линейную взаимосвязь между межличностными отношениями и эффективностью. Например, Р. Ван Зельст обнаружил, что формирование строительных бригад на основе эмоционально-благоприятных взаимоотношений (симпатий) способствует повышению их производительности труда и снижению текучести кадров. Н.В. Голубева и Е.С. Кузьмин пришли к выводу, что тесные позитивно-эмоциональные отношения способствуют повышению производительности труда, улучшению трудовой дисциплины и отношения к работе. Н. Г. Валентинова обнаружила, что в бригадах с высокими показателями производительности труда чаще наблюдается благоприятный психологический климат. В других исследованиях показана отрицательная зависимость между этими переменными. Г. Хоманс обратил внимание на то, что экипажи бомбардировщиков, имеющие тесные позитивные эмоциональные отношения, менее успешно справлялись с задачей точности бомбометания, чем экипажи, не имевшие таких взаимоотношений. В лабораторном исследовании групп друзей и людей, не связанных дружескими отношениями, как установил Е.С. Кузьмин, первые хуже справлялись с задачами, нежели вторые. В третьей группе исследований получены результаты, свидетельствующие об отсутствии значимой связи между эмоциональными взаимоотношениями и эффективностью. Кроме того, была обнаружена нелинейная связь между взаимоотношениями и эффективностью, т.е. было установлено, что тесные эмоциональные взаимоотношения могут оказывать и положительное, и отрицательное действие на эффективность группы; причем критическим моментом является степень близости отношений. При умеренно положительных отношениях наблюдается позитивная корреляция между эффективностью и взаимоотношениями, а при чрезмерно положительных - отрицательная корреляция.

3.2 Кооперация, конкуренция и эффективность

Кооперация - интеграция субъектов в виде объединения и координации их действий, которые подчиняются общим интересам. В этом случае действия каждого участника способствуют или, как минимум, не препятствуют действиям других по решению задач. Для кооперации характерны такие сочетания способов взаимодействия, как содействие-содействие и содействие-бездействие. Кооперация является необходимым условием осуществления и эффективного выполнения любой совместной деятельности. Признаками кооперация являются: отсутствие выраженного противоречия интересов, взаимозависимость, взаимоответственность, взаимопомощь, высокая включенность и вклад людей в процесс взаимодействия. Конкуренция - дезинтеграция субъектов в виде противоположно направленных или несогласованных действий, которые подчиняются собственным интересам субъектов. Для конкуренции характерны такие сочетания способов взаимодействия, как противодействие-противодействие, противодействие-бездействие, противодействие-уклонение от взаимодействия.

В межличностном взаимодействии между двумя крайними вариантами (чистая кооперация и конкуренция) находятся ситуации со смешанной мотивацией. В этом случае перед индивидом ставится проблема выбора одной линии поведения из множества возможных, за которыми стоят различные, более или менее равноценные мотивы. Наиболее показательным примером такого рода ситуаций являются социальные дилеммы - сложные ситуации, в которых человек может выбрать или то, что в наибольшей степени соответствует его интересам или то, что отражает интересы группы, к которой он принадлежит.

Исследования влияния кооперации и конкуренции на эффективность группы показали неоднозначные результаты, свидетельствующие о наличии как положительной, так и отрицательной детерминации. В частности, такое влияние пытались обнаружить в сочетании внутри- и межгрупповых отношений. Так, было установлено, что конструктивная межгрупповая конкуренция может эффективно усилить внутригрупповое сотрудничество как в условиях лабораторного эксперимента, так и в реальной жизни. Причем такое влияние интрагрупповой конкуренции на взаимодействие членов групп связывается с повышением действенности мотивационных факторов. Усиление групповой производительности под влиянием межгрупповой конкуренции происходит только в тех ситуациях, где от результатов деятельности соревнующихся групп зависит вознаграждение за работу, тогда как простое информирование команд о результатах работы соперника не производит этого эффекта. Существует и обратное влияние: внутригрупповой конфликт усиливает внешнегрупповую кооперацию и снижает производительность группы.

Внутригрупповая конкуренция также рассматривается как детерминанта повышения эффективности решения группой задач разного типа. Это влияние происходит в результате структурных и мотивационных изменений в группе. Структурные изменения выражаются, прежде всего, в ситуации, когда условия работы группы побуждают ее членов увеличивать индивидуальные усилия по выполнению заданий (например, при рейтинговой системе распределения вознаграждения). Постепенное повышение темпа или качества работы каждого из участников, в конечном итоге, предопределяет увеличение общегрупповой результативности. К мотивационным изменениям относят повышение значимости корпоративных ценностей и норм, снижение мотивационных потерь, в том числе, нивелирование социальной лености или «эффекта безбилетного проезда».

Любопытно, что влияние указанных форм внутригруппового взаимодействия индивидов на продуктивность работы группы проявляется дифференцированно: конкуренция усиливает скорость, а кооперация - точность решения поставленных задач. Кооперация, вне зависимости от типа задач и внешнегрупповой конкуренции, оказывает положительное влияние на показатели, связанные с социально-психологической эффективностью группы: межличностную аттракцию, социальную поддержку, удовлетворенность членов группы. В то же время, связь между кооперацией или конкуренцией в группе, с одной стороны, и успешностью групповой деятельности, с другой, имеет неоднозначный характер и опосредована рядом переменных: количеством членов в группе и их пространственной близостью, особенностями решаемых группой задач, сплоченностью и деловым общением в группе и др.

Кроме того, эффективность стратегии отношений членов группы зависит от их личностных особенностей: группы с преобладанием экстравертов и конформистов лучше работают в условиях интергрупповой кооперации, а с превалированием интровертов и индивидуалистов - в условиях конкуренции. Гендерная принадлежность членов группы также играет роль в выборе стратегии поведения: женщины в большей степени склонны к кооперативному, а мужчины - к конкурентному взаимодействию.

.3 Конфликт и эффективность

Конфликт - это порождаемая обострением противоречия одна из форм дезинтегративного взаимодействия и взаимоотношения между субъектами, выражающаяся в их активно-негативной направленности относительно друг друга. Негативная активность проявляется в виде ссоры, гнева, упреков, оскорбления и др. Конфликт протекает, как правило, при непосредственном контакте между сторонами и их активность направлена друг на друга, а также на достижение собственных целей. Он часто не приводит к однозначному успеху или неуспеху сторон и всегда предполагает антипатию между ними.

Конфликт выполняет ряд позитивных и негативных функций, отображающих его многообразную роль в жизнедеятельности индивидов и групп. К первой категории относятся следующие: конфликт как форма дезинтеграции обеспечивает усиление автономности и уникальности каждого из взаимодействующих субъектов в отдельности; он может обусловливать развитие отношений между сторонами (на основе пересмотра ими отношений и перевода их на качественно новый уровень); представляет собой способ получения информации о возможностях противодействующих субъектов; высвобождает накапливающееся внутреннее напряжение; актуализирует разные позиции и мнения по поводу возникающих в группе проблем и тем самым может способствовать поиску оптимальных способов их решения; внешний конфликт группы усиливает интеграцию внутри группы (групповую идентичность, сплоченность и др.). Ко второй категории относятся такие негативные функции, как разрушение связей между субъектами и психологической целостности группы, вплоть до ее распада; возможное снижение социальной, экономической, социально-психологической эффективности группового и индивидуального субъекта; нанесение противоборствующими сторонами одностороннего или взаимного морального, материального или физического ущерба.

Конфликты в малых группах могут создавать трудности в коммуникации между людьми, приводить к разрыву личных и профессиональных отношений, снижать индивидуальную и групповую эффективность из-за того, что создают напряженность и отвлекают членов группы от выполнения задач. Вместе с тем увеличивается количество доказательств, что конфликт может быть полезен для совместной работы, например, для проявления творческого потенциала и инноваций, повышения качества принимаемых решений и развития коммуникации между членами группы. Исследования внутригрупповых конфликтов показали, что этот двойственный эффект связан с различными сторонами, типами конфликта.

Существует несколько типологий конфликта: конфликт задачи, процесса и отношения (К.А. Джен), когнитивный и эмоциональный конфликт (И. Котляр и И. Караковский), предметно-деловой и личностно-прагматический конфликт (Т.А. Полозова), деятельностно-ориентированный и субъектно-ориентированный конфликт (А.В. Сидоренков). Конфликт отношения - разногласия и воспринимаемая несовместимость между членами группы относительно личных проблем, предпочтений, ценностей, индивидуальных проявлений, стиля межличностного поведения, не имеющие непосредственного отношения к основным целям и задачам производственной группы; конфликт задачи - разногласия среди членов группы относительно задач и путей их решения, интерпретации информации, связанной с задачами; конфликт процесса - разногласия о процессе выполнения задачи, делегировании полномочий, распределении ресурсов и обязанностей. Когнитивный конфликт фокусируется на независимых проблемах, связанных с задачей группы, и предполагает различие в точках зрения, идеях и мнениях, а эмоциональный конфликт основан на межличностной несовместимости членов группы. Личностно-прагматический конфликт возникает в результате несовместимости индивидуально-прагматических намерений, связанных с относительно непосредственными эмоциональными отношениями в группе, тогда как предметно-деловой -порождается противоречивостью предметно-деятельностных межличностных связей, составляющих основу групповой активности. Деятельностно-ориентированный конфликт - конфликт, в котором активно-негативная направленность сторон друг на друга связана с ключевыми аспектами совместной (профессиональной) работы членов группы. Это может быть понимание членами сути задач, способов и ресурсов их решения, распределение ролей и ответственности в процессе работы и др. Субъектно-ориентированный конфликт - это негативная активность сторон (субъектов) относительно друг друга в сфере коммуникации, которая прямым образом не связана с задачами и содержанием основной совместной работы. Предмет такого конфликта коренится в не профессиональных характеристиках сторон и их поведении. Скорее, некоторые личностные и поведенческие особенности субъектов могут порождать негативные эмоциональные отношения между ними (антипатию, ненависть и др.).

Относительно типологий конфликта надо отметить следующее: а) некоторые типы конфликта в разных типологиях похожи по своему содержанию (например, конфликт отношения, эмоциональный конфликт, личностно-прагматический и субъектно-ориентированный конфликт); б) типы конфликта внутри той или иной типологии могут быть связаны друг с другом: эскалация конфликта одного типа может вызвать конфликт другого типа; так, критика относительно выполнения деятельности одним из членов группы может быть воспринята им как личная обида и, таким образом, конфликт задачи перерастет в конфликт отношений.

Связь между конфликтом и эффективностью группы рассматривается с разных точек зрения. Например, принято считать, что конфликт отношения во всех случаях является дисфункциональным и отрицательно влияет на работу группы и удовлетворенность ее членов. В частности, конфликт отношений, но не конфликт задачи, уменьшает удовлетворенность и благополучие членов, увеличивает их склонность покинуть место работы. Выделяют несколько аспектов негативного влияния конфликта отношений: во-первых, когда межличностные отношения ухудшаются, то члены группы обращают внимание, скорее, на их личную враждебность, чем на задачу; они тратят свое время и энергию на выяснение отношений, усиление власти, снижение угроз, избегание другой конфликтующей стороны, формирование коалиций с другими членами команды вместо того, чтобы сконцентрироваться на решении задач и технических вопросах; во-вторых, конфликт отношений увеличивает напряжение и беспокойство членов группы, тем самым ограничивая их когнитивные процессы; в-третьих, конфликт отношения может также вызвать у участников раздражительность, подозрительность и чувство обиды, уменьшая их удовлетворенность командой. Кроме того, конфликт отношения генерирует обличительную атрибуцию поведения других членов группы, что может вызывать «сбывающееся пророчество» и усиление взаимной враждебности.

В свою очередь, умеренный конфликт задачи имеет позитивное действие на работу команды, вынуждая членов группы активно участвовать в обсуждении проблем и высказывать свое мнение, искать новые решения относительно выполняемой задачи. В результате этого улучшается понимание сути проблемы и качество принимаемого решения, синтез идей, генерируемых в конфликте, превосходит соображения, продуцируемые отдельными членами самостоятельно. Вместе с тем, имеются факты, что конфликт задачи может создавать негативный эффект, т.е. уменьшать удовлетворенность членов и их намерение оставаться в группе, сплоченность группы и увеличивать уровень напряженности, что, в свою очередь снижает эффективность группы. Неоднозначность роли, которую играет конфликт задачи, объясняется его взаимодействием с конфликтом отношения: показатели социально-психологической эффективности группы снижаются, когда оба типа конфликта имеют высокий уровень, и повышаются, когда сильный конфликт задачи сочетается со слабым конфликтом отношения. Таким образом, конфликт отношения опосредует связь между конфликтом задачи, с одной стороны, и удовлетворенностью членов, их благополучием и склонностью оставить работу, с другой. Поэтому преимущества от конфликта задачи иногда могут исчезать по мере усиления конфликта отношения.

Исследователи также обращают внимание на некоторые промежуточные переменные в связях между конфликтами и эффективностью группы. В качестве таких переменных называют навыки регуляции эмоций, способы поведения в конфликте и др. Кроме того, конфликт может выступать в качестве опосредующего звена в связи между работой группы и некоторыми независимыми переменными, например, сроком жизнедеятельности, композицией, социально-психологической структурой группы и т.п.

3.4 Доверие и эффективность

В современной социальной психологии доверие расценивается в качестве социального капитала, который оказывает влияние на эффективность деятельности организаций. Оно может облегчать обмен информацией, уменьшать затраты на контроль и управление, способствовать развитию внутри- и межорганизационных связей и др. Особое внимание уделяется доверию в группах/командах, так как они играют важную роль в жизнедеятельности их членов и организации в целом. Кроме того, малая группа расценивается как микромодель организации, на которой можно отрабатывать разные вопросы организационного доверия.

Существуют различные определения доверия, в том числе в организационном контексте. Так, в рамках микрогрупповой теории доверие определяется как избирательное отношение одного субъекта к другому, основанное на оценке некоторых качеств другого, готовности определенным образом взаимодействовать с ним и на ощущении личной безопасности (благополучия) от взаимодействия. В этой теории создана, теоретически обоснована и эмпирически исследована (на примере производственных групп) многомерная модель проявления доверия в малой группе (А.В. Сидоренков, И.И. Сидоренкова). Эта модель включает два измерения: уровни доверия (в зависимости от объекта доверия - индивид, подгруппа, группа) и виды доверия (в зависимости от сфер социальной активности субъектов - деятельность, коммуникация, поступки).

Уровни проявления доверия: а) межличностное: доверие между индивидами внутри неформальных подгрупп, между членами разных подгрупп, между «самостоятельными» членами группы, между членами подгрупп и «самостоятельными» членами группы; б) микрогрупповое: доверие индивидов к неформальной подгруппе как коллективному субъекту и доверие подгруппы к отдельным индивидам; в) групповое: доверие индивидов к группе как коллективному субъекту и группы к отдельным индивидам; г) между подгруппами: доверие между неформальными подгруппами как коллективными субъектами, между подгруппами и не включенными в них членами; д) между подгруппой и группой: доверие неформальной подгруппы к группе и группы к подгруппе.

Виды проявления доверия: а) деятельностно-совладающее доверие: основывается на позитивной-негативной оценке инструментальных знаний и навыков другого (индивида, подгруппы, группы) и представляет собой убежденность в его способности эффективно выполнять деятельность или делать вклад в общую работу, а также готовность к сотрудничеству с ним; б) информационно-инфлюативное доверие: основывается на позитивной-негативной оценке индивидами позиции другого и представляет собой убежденность в правильности его мнения, а также готовность принимать информацию и влияние от него; в) конфиденциально-охранительное доверие: основывается на позитивной-негативной оценке индивидами морально-нравственного облика другого и представляет собой убежденность в его порядочности, а также готовность открываться ему и полагаться на него на фоне ощущения личной безопасности.

Так как сферы социальной активности часто одновременно представлены в тех или иных жизненных ситуациях, то и виды доверия связаны между собой. Два измерения доверия интегрированы друг с другом, так что каждый уровень проявления доверия выражается в трех видах доверия. Таким образом, может быть пятнадцать разновидностей доверия: межличностное деятельностно-совладающее, информационно-инфлюативное и конфиденциально-охранительное, микрогрупповое деятельностно-совладающее, информационно-инфлюативное и конфиденциально-охранительное доверие и т. д.

Некоторые специалисты связывают доверие с эффективностью группы. При этом исследование вклада доверия в работу группы показали противоречивые результаты: в одних работах было обнаружено прямое действие доверия, в других выявлено его косвенное влияние, а в иных вовсе не установлено никакого эффекта доверия. Существует мнение, что доверие оказывает не прямое, а опосредованное влияние на работу группы. Например, члены группы с высоким уровнем мотивации и в условиях высокого доверия склонны работать как одно целое (высокая координация) и направлять свое усилие на достижение групповых целей, а в условиях низкого доверия имеют тенденцию работать по отдельности (низкая координация) и прилагать свое усилие, прежде всего, к достижению персональных целей. Получается, что доверие имеет эффект относительно, во-первых, направленности мотивации членов группы на кооперативное поведение, а, во-вторых, влияния мотивации на более высокие показатели работы.

Комплексное исследование связи уровней и видов доверия с эффективностью малых групп показало, что на параметры («выполнение плана и решение текущих задач группой» и «деятельность группы в трудных условиях») воспринимаемой членами производственно-экономической эффективности группы оказывает значимое влияние только микрогрупповое доверие по всем видам. Это значит, что доверие индивидов к той или иной неформальной подгруппе, к которой они принадлежат, выступает своего рода медиатором в их восприятии группы в целом как субъекта производственно-экономической деятельности, в том числе ее эффективности.

В свою очередь, детерминация социально-психологической эффективности группы имеет совершенно иную картину. В частности, вклад межличностного и группового доверия по всем видам в параметры («удовлетворенность членов группой и результатами ее деятельности», «психологический комфорт членов в группе» и «содействие группы развитию своих членов») этой эффективности группы характеризуется положительным вектором, а микрогруппового доверия - отрицательным. Этот и другие полученные факты свидетельствует о том, что чем сильнее будет доверие членов друг к другу и к группе в целом и, в то же время, слабее их доверие к своим подгруппам, тем сильнее они будут склонны воспринимать социально-психологическую эффективность группы как более высокую. Детерминация социально-психологической эффективности неформальных подгрупп имеет практически обратную, но вполне естественную закономерность. То есть, более сильный вклад в эффективность подгрупп делает микрогрупповое доверие (за исключением параметра «удовлетворенность подгруппой и результатами ее деятельности»), менее - межличностное доверие и меньше всего - групповое доверие. Это значит, что чем выше будет доверие членов к своей подгруппе и друг к другу в подгруппе и, вместе с тем, ниже их доверие к группе в целом, тем они будут более склонны воспринимать социально-психологическую эффективность своей подгруппы как высокую.

Таким образом, микрогрупповое и групповое, микрогрупповое и межличностное доверие на уровне группы, микрогрупповое и групповое доверие на уровне неформальной подгруппы в какой-то мере исключают друг друга с точки зрения влияния на те или иные параметры социально-психологической эффективности группы и подгруппы.

.5 Идентичность и эффективность

Идентификация - это процесс единения и отождествления субъекта с некоторым объектом: самим собой, другим индивидом, неформальной подгруппой, малой группой или социальной категорией (этнической, национальной, религиозной, профессиональной, возрастной, полоролевой). Она представляет собой непрерывный и развернутый во времени процесс, который может вызывать глубокие и прочные изменения в субъекте идентификации. Идентичность - это некоторый этап идентификации, предполагающий ощущение и переживание субъектом аутентичности или принадлежности к себе или другому (индивиду, подгруппе, группе), более или менее устойчивое воспроизведение собственных особенностей или характеристик другого субъекта.

В социальной психологии выделяют такие конструкты как «межличностная идентификация», «социальная идентичность/идентификация» (и «групповая идентичность/идентификация»), «персональная идентичность», которые отображают фактически уровни проявления идентичности/идентификации. Кроме того, сложилась традиция выделять в социальной (групповой) идентичности некоторые компоненты, например, когнитивный и ценностно-аффективный (H. Tajfel), аффективный, когнитивный и взаимосвязь между групповыми и индивидуальными интересами (S. Hinkle), когнитивный, аффективный и поведенческий (K. Bouas).

С учетом сложной природы проявления идентичности в малой групп, в рамках микрогрупповой теории разработана многомерная модель идентичности индивидов в группе (А.В. Сидоренков, Н.С. Тришкина), включающая два измерения: уровни и компоненты идентичности.

Уровни проявления идентичности индивидов в группе: а) межличностная: идентичность между индивидами внутри неформальных подгрупп, между представителями разных подгрупп, между «самостоятельными» членами группы, между представителями неформальных подгрупп и «самостоятельными» членами группы; б) микрогрупповая: идентичность индивидов с неформальной подгруппой в группе; в) групповая: идентичность индивидов с группой. Межличностная идентичность - это знание и переживание человеком своей сопричастности значимому другому индивиду, направленность на восприятие себя и других, а также на собственное поведение в соответствии с усвоенными характеристиками этого другого. Микрогрупповая и групповая идентичность - это знание и переживание индивидом своей принадлежности к некоторой подгруппе/группе, готовность воспринимать себя и других, мыслить и действовать в соответствии с усвоенными значимыми характеристиками этой подгруппы/группы.

Компоненты идентичности в группе: а) когнитивный (К): ощущение субъектом своей сопричастности значимому другому (индивиду, подгруппе, группе) и интегративной связи с ним, восприятие себя и других в соответствии с характеристиками значимого другого; б) аффективный (А): переживание субъектом связи с другим и оценка позитивности этой связи, переживание своего соответствия другому и событий, происходящих с ним; в) поведенческий (П): относительно устойчивое воспроизведение субъектом в своих действиях и поступках значимых характеристик другого, а также поведение в соответствии с его ожиданиями.

Все три компонента представлены на каждом уровне проявления идентичности - межличностной, микрогрупповой и групповой.

Количество исследований идентичности в контексте групповой эффективности значительно меньше по сравнению с изучением других феноменов, например, сплоченности и конфликта. Более того, во внимание чаще принимается не групповая, а организационная идентичность, связанная с широким диапазоном относящихся к работе установок, интенций и поведений, а также демографических и контекстных переменных. В частности, организационная идентификация значимо и положительно коррелирует с такими переменными как установка на организационное обязательство, профессиональная приверженность, приверженность рабочей группе, удовлетворенность работой, удовлетворенность организацией, включенность в работу, ролевое поведение, престижность организации и отрицательно - с намерением уволится с работы. Однако в подобных исследованиях вопрос о связи организационной идентичности с работой группы рассматривается не прямо, а, скорее, косвенно. То есть, усиление организационного обязательства, организационной включенности и т. д., под влиянием организационной идентификации, должно, по идее, привести к улучшению работы (учебы и т.п.).

Некоторые специалисты предполагают, что коллективная идентичность членов группы и установление общих целей, отличные от целей других групп, повышают их усилия по достижению этих групповых целей. Исследования указывают также на опосредующую роль мотивации во влиянии идентичности на эффективность группы. Например, в группах с высокой коллективной идентичностью члены мотивированы на работу «от имени» группы или организации, что, в свою очередь, приводит к снижению эффекта социальной лености. В качестве условий, способствующих повышению идентичности, и, как следствие, нивелирующих феномен социальной лености, исследователи называют внутренние организационные особенности деятельности групп (например, взаимозависимость членов группы, средства их взаимодействия) и внешние по отношению к групповым процессам аспекты (ношение униформы и др.).

Изучение взаимосвязей уровней (межличностный, микрогрупповой и групповой) и компонентов (когнитивный, аффективный и поведенческий) идентичности с параметрами воспринимаемой производственно-экономической и социально-психологической эффективности малых групп и неформальных подгрупп показало достаточно сложную картину. Во-первых, параметры («выполнение плана и решение текущих задач группой» и «деятельность группы в трудных условиях») производственно-экономической эффективности группы значимо и положительно коррелируют со всеми компонентами микрогрупповой идентичности, но не связаны с межличностной и групповой идентичностью. Во-вторых, параметры («удовлетворенность членов группой и результатами ее деятельности», «психологический комфорт членов в группе» и «содействие группы развитию своих членов») социально-психологической эффективности группы положительно и значимо связаны с межличностной и групповой идентичностью, тогда как связь с микрогрупповой идентичностю является отрицательной или либо вовсе отсутствует. Это свидетельствует о том, что чем выше будет идентичность работников с группой и друг с другом и, в то же время, меньше их идентичность с неформальными подгруппами, тем сильнее они будут склонны воспринимать социально-психологическую эффективность группы как более высокую. Можно сказать, что микрогрупповая и групповая, микрогрупповая и межличностная идентичность на уровне группы взаимоисключают друг друга с точки зрения их действия на социально-психологическую эффективность группы. В свою очередь, микрогрупповая и межличностная идентичность оказывают весомое положительное влияние на все параметры воспринимаемой социально-психологической эффективности неформальных подгрупп, тогда как групповая идентичность - слабое положительное или, даже, отрицательное. То есть, на уровне неформальной подгруппы микрогрупповая и групповая, микрогрупповая и межличностная идентичность либо взаимоисключают, либо в слабой мере взаимодополняют друг друга, но с доминированием микрогрупповой идентичности в плане влияния на тот или иной параметр социально-психологической эффективности подгруппы. В первом случае можно сказать, что восприятие и поведение членов больше зависит не от группового или межличностного, а от микрогруппового уровня, т. е. осуществляется в соответствии с ключевыми характеристиками и ожиданиями подгруппы, с которой они себя идентифицируют. Поэтому индивиды склонны воспринимать социально-психологическую эффективность подгруппы с точки зрения прототипов, которые определяют их принадлежность к данной подгруппе или референтности этой подгруппы. Индивиды не могут в какой-то ситуации, имеющей отношение к подгруппе, ощущать глубокую идентичность одновременно с подгруппой и группой. Во втором случае речь идет о комплементарности уровней проявления идентичности. Это значит, что восприятие социально-психологической эффективности подгруппы (по параметрам «психологический комфорт членов в подгруппе» и «содействие подгруппы развитию своих членов») одновременно зависит от разных уровней идентичности, но с превалированием идентичности с подгруппой.

Литература

групповой эффективность психологический

Основная:

. Немов Р.С. Социально-психологический анализ эффективности деятельности коллектива. - М.: Педагогика, 1984. - 200 c.

2. Сидоренков А.В., Сидоренкова И.И. Эффективность малых групп в организации. Социально-психологические и организационно-деятельностные аспекты. - Ростов н/Д: Изд-во ЮФУ, 2011. - 256 с.

. Сидоренков А.В., Сидоренкова И.И., Ульянова Н.Ю. Социально-психологические характеристики и эффективность малых групп в организации: монография / Сидоренков А.В., Сидоренкова И.И., Ульянова Н.Ю. - Ростов н/Д: Мини Тайп, 2014. - 248 с.

4. Дополнительная:

5. Аргентова Т.Е. Стиль общения как фактор эффективности совместной деятельности // Психологический журнал. - 1984. - № 6. - С. 130-133.

6. Вайнер А.В. Групповая готовность к риску как социально-психологический фактор эффективности управленческих команд // Вопросы психологии. - 2008. -№ 4. - С. 45-54.

7. Вайсман Р.С. Связь межличностных отношений с групповой эффективностью деятельности // Вопросы психологии. - 1977. - № 4. - C. 64-73.

8. Волков И.П., Васильев В.А. Групповая продуктивность в зависимости от характера восприятия и оценки партнеров // Экспериментальная и прикладная психология. Вып. 8. Психология личности и малых групп / Под ред. Е.С. Кузьмина и др. - Л.: Изд-во ЛГУ, 1977. - С. 70-73.

9. Дудко И.Е. Эмпирическое исследование роли поляризационного эффекта в условиях группового принятия решений для эффективности совместной деятельности группы // Вестник МГУ. Сер. 14. Психология. - 1987. - № 1. - С. 69-72.

10. Ершов А.А., Максимова Р.А. Социально-психологический подход к производительности трудовых коллективов // Вестник ЛГУ. - Сер. Экономика, Философия, Право. - 1974. - № 5. - С. 95-99.

11. Журавлев А.Л. Социально-психологические факторы эффективности деятельности бригад: Сб. науч. тр. / Отв. ред. А.Л.Журавлев. АН СССР. Ин-т психологии. - М., 1987. - 172 с.

12. Князев Ф.К. Психологическая наука и повышение эффективности деятельности производственных коллективов // Психологический журнал. - 1982. - Т. 3. - № 4. - С. 37-44.

. Кузнецов А.В. Успешность совместной деятельности и точность межличностного восприятия // Вестник МГУ. Сер. 14. Психология. - 1986. - № 1. - С. 66-69.

. Лебедев А.Н. Групповое планирование совместной деятельности как метод повышения её эффективности // Социально-психологические методы практической работы в коллективе: диагностика и воздействие. - М., 1990. - С. 30-38.

15. Максимова Р.А. Связь психологического климата в коллективе с эффективностью труда // Социальная психология и социальное планирование. - Л., 1973.

16. Немов Р.С. Психологическая теория коллектива и проблемы групповой эффективности // Вопросы психологии. - 1978. - № 5. - С. 53-63.

17. Немов Р.С. Стратометрическая концепция и проблемы групповой эффективности // Психологическая теория коллектива / Под ред. А.В. Петровского. - М.: Педагогика, 1979. - С. 129-159.

. Немов Р.С., Галвановскис А.Я. Уровень развития группы как фактор, влияющий на взаимосвязь ее величины и успешности // Вопросы психологии. -1982. - № 2. - С. 103-108.

. Немов Р.С., Птичкина Е.Л. Сложность задачи и эффективность групповой работы // Вестник МГУ. Сер. 14. Психология. - 1979. - № 3. - С. 36-43.

20. Немов Р.С., Шестаков А.Г. Сплоченность как фактор групповой эффективности // Вопросы психологии. - 1981. - № 3. - С. 113-119.

21. Новиков М.А. Коммуникативные структуры и эффективность групповой деятельности операторов // Вопросы психологии. - 1970. - № 4. - С. 19-24.

. Обозов Н.Н. Модель регуляции совместной деятельности // Социальная психология / Под ред. Е.С. Кузьмина, В.Е. Семенова. - Л.: Изд-во ЛГУ, 1979. - С. 125-140.

23. Обозов Н.Н. Эффективность групповой деятельности в связи с некоторыми социально-психологическими характеристиками членов малой группы // Человек и общество. Вып.9. - Л., 1971. - С. 179-183.

24. Обозов Н.Н. Эффективность групповой работы и основные методы ее оценки // Методология исследований по инженерной психологии и психологии труда. Ч. 1 - Л., 1974. - С. 111-121.

. Полуэктова Н.М., Тихонов Б.В. Влияние характера взаимодействия на эффективность совместной групповой мыслительной деятельности // Психологические исследования общения / Отв. ред. Б.Ф. Ломов и др. - М.: Наука, 1985. - С. 273-285.

. Свенцицкий А.Л. Критерии эффективности управления социалистическим производственным коллективом // Социально-психологические проблемы производственного коллектива / Отв. ред. Е.В. Шорохова и др. - М.: Наука, 1983. - С. 34-47.

. Семенов В.Е., Машеро В.П. Тимофеев Ю.Т. Социально-психологический климат в первичном коллективе и производственная эффективность // Психология - производству и воспитанию. - Л.: Изд-во ЛГУ, 1977. - С. 24-30.

28. Сидоренков А.В., Ульянова Н.Ю., Ильюков В.Л. Социально-психологические противоречия и воспринимаемая эффективность малых групп в организации // Известия высших учебных заведений. Северо-Кавказский регион. Общественные науки. - 2014. - № 3. - С. 94-101.

29. Сидоренков А.В. Социальная психология малых групп: уч. пособие. - Ростов н/Д: Феникс, 2012. - 381 с.

30. Синягин Ю.В. К проблеме взаимосвязи групповой композиции и эффективности // Проблемы коммуникативной и познавательной деятельности личности. - Ульяновск: Облтипография, 1981. - С. 41-47.

31. Спасенников В.В. Выбор оптимального варианта комплектования малых групп с учетом совместимости и срабатываемости // Социально-психологические методы практической работы в коллективе: диагностика и воздействие. - М., 1990.

. Харшиладзе М.И. Влияние межличностных отношений на эффективность совместной мыслительной деятельности // Вопросы психологии. - 1990. - № 5. - С. 144-149.

33. Хасина П.Л. Проблема соотношения состава рабочей команды и ее эффективности // Вопросы психологии. - 2011. - № 5. - С. 132-143.

34. Хасина П.Л. Ролевой состав команды и динамика ее эффективности // Вопросы психологии. - 2009. - № 4. - С. 91-98.

35. Чернышев А.С., Корнев А.В. Групповое сознание как детерминанта успешной совместной деятельности // Психологические аспекты совместной деятельности и общения. - Курск: Изд-во КГПИ, 1990. - С. 26-38.