положительную роль в оказании управленческого воздействия на ин-группу может оказать ингрупповой фаворитизм, при котором вся информация в такой группе щедро сопровождается положительными эмоциями и феномен стереотипизации, когда восприятия и суждения строятся на устойчивых клише и ярлыках. Как именно это будет использоваться руководителем – не является предметом данной статьи, однако, понятно, что на базе описанных выше закономерностей, можно успешно формировать нужное впечатление или мнение у членом ин-группы.

Кроме названного выше, руководителю следует учитывать, что в ин-группе может сложиться предвзятое мнение о представителях других групп на основе феномена этноцентризма, который, как известно, искажает межличностное восприятие.

То есть аути-ингрупповая специфика может служить существенным фактором эффективного руководства группой, особенно при возникновении острых управленческих задач, противоречий между различными группами, дефицита времени и других организационных или производственных ситуаций.

Литература

1. Руководство малой группой. Р.Л. Кричевский, Е.М. Дубовская / Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Психология малой группы. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1991.
2. Социальная психология Почебут Л. Г., Мейжис И.А. – СПб, Изд-во «Питер», 2010 – 672с.
3. Социология: Курс лекций (Под ред. Михайлова В.А.) - Ульяновск: УлГТУ, 2004.- 207 с.

РУКОВОДСТВО ИН- АУТ-ГРУППАМИ И ЛИЧНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ

Глушак В.А.

Стать прекрасным руководителем может каждый, но не каждый знает, какими качествами должен обладать руководитель. Если потребность в руководящей деятельности высока, то возрастает актуальность знаний об отличительных чертах характера эффективных руководителей.

На практике бывает, что даже самый первоклассный руководитель не знает, как разрешить конфликт между «своими» и «чужими» группами, или замотивировать их на общее дело, повысить производительность труда и др.

Итак, что это за группы и как с ними работать руководителю за счет собственных ресурсов личности?

Руководитель – это не только должность, это, желательно еще и лидер, который мотивирует свою команду – подчиненных на хорошую и активную работу, что очень важно в любой деятельности [1].

Не существует каких-то шаблонных требований к руководителю, в каждой сфере деятельности, в каждом подразделении существуют свои требования, поэтому, вопрос о нужном проявлении и верном формировании качеств у человека как руководителя, его деятельности значимо и актуально на

сегодняшний день.

То есть необходимо понимать и определять нужные требования к чертам характера руководителя в той или иной среде его деятельности.

В настоящее время выделяют следующие качества эффективного руководителя:

1. Социальная направленность в деятельности руководителя. Желательно, чтобы разбираться в современных тенденциях развития многих сфер жизни государства, к примеру, в политике и экономике.

2. Высокая компетентность в профессии. Руководитель управляет не только людьми, сколько их деятельностью.

3. Организаторские качества. Согласование работы коллектива – важнейшее качество руководителя.

4. Высокие моральные качества: честность и объективность в оценке работников, гуманность, чуткость, тактичность, добросовестность. Руководителю рекомендовано интересоваться личными задачами подчиненных, их семьей, бытовыми условиями, здоровьем, суждением по разным вопросам, наблюдательно выслушивать их.

Характер начальника проявляется в стиле руководства, поэтому он становится стандартом поведения, примером для подчиненных.

То есть рассмотрение характерологических свойств при назначении человека на любую управляющую должность актуально. Рабочие производственных коллективов считают, что сложно и досадно трудиться с начальником, если он не уравновешен, дерзок, несправедлив, груб. Это снижает эффективность и продуктивность труда [1].

Социальные группы очень важный элемент к дополнению к личности руководителя. Каждый человек встречается с различными социальными группами в течение всего дня, в каждой из групп имеются свои лидеры/руководители, а значит своя тактика существования. Там где есть люди, так есть возможность возникновения проблем, конфликтов как внутри групп, так и между группами.

Проблема групп, в которые объединяются люди в ходе собственной жизнедеятельности, считается значимым вопросом в социальной психологии. Реальность социальных взаимоотношений обычно дана как реальность взаимоотношений между общественными группами, то есть, под этим следует понимать все без исключения аспекты жизни этих образований. Прежде всего, немаловажно понимать то, что значит понятие «общественная категория». Сравнительно этого вопроса в науке присутствуют разные мнения. В рамках социальных наук под социальной группой подразумевается реально имеющаяся совокупность, в какой люди скоплены вместе, соединены групповой работой либо пребывают в схожих обстоятельствах существования и по этой причине понимают собственную принадлежность к этой общности. Для социальной психологии свойственен другой аспект, а именно – изучить воздействие группы на сознание и поступки лица. Группа тут исследуется как действительная ячейка сообщества, в каковой создается человек. В общей психологии изучаются, прежде всего, характерные черты действия этой личности в

присутствии иных людей.

Для нашей, отечественной социальной психологии свойственна своеобразная традиция - расценивать социальную категорию (группу) как субъекта какой-либо деятельности. Общность выполнения деятельности порождает и общность её качеств. Таким образом, к психологическим характеристикам любой категории (группы) смогут быть причислены такие массовые образования, как: круг интересов людей, их потребности, моральные нормы, ценности, общественное мнение и групповые, общие цели. Для индивидуума, входящего в эту категорию (группу людей), понимание принадлежности к ней (т.н. социальная идентификация) совершается в первую очередь именно через утверждение этих данных, т.е. через понимание факта определённой психологической одинаковости с иными членами этой категории (группы). [2]

При рассмотрении формирования социальной группы и значимости её в истории людского общества было определено, что основной чертой группы считается наличие таких групп как «in-group» и «out-group». К первоначальным причисляют те категории, к каким человек причисляет себя и определяет себя с ними, расценивая членов данных компаний как «мы». К другим причитают все те категории, к каким человек никак не относится. Иные семьи, прочие профессиональные, народные категории станут для него «out-group». Члены «out-group» могут владеть этими же особенностями, что и члены «in-group», но при соотнесении акцент сделан именно на этих чертах, каковые различают чужих от своих. Оказываясь в новой и не известной ситуации, человек старается узнать, кто именно тут «свой» и налаживает взаимоотношения непосредственно с ним. In-групповая идентификация каждой личности, существенно сказывается на поведении. От своих групповых соратников обычно ожидают участия, доверия, взаимопомощи. Нужное поведение представителя «out-group» зависит от вида самой группы, опыта прошлых взаимоотношений с ней самого человека и его же «in-group».

Во взаимоотношениях между группами появляется такое проявление как социальный стереотип. Это – упрощённое понятие о свойствах группы, позволяющее моментально разбираться в окружении. Не нужно долгое время контактировать с любым новеньким человеком, в достаточной мере перенести на него качества этой группы, к какой тот относится. Стереотипы смогут со временем меняться, однако хранятся продолжительное время, так как в них закрепляются в краткой, насыщенной форме конкретно отличия среди своих и чужих. Как ранее было установлено, в представителях «out-group» отмечают, прежде всего, в целом их характерные черты.

В сегодняшнем мире человек относится одновременно ко многим группам, следовательно, огромное количество in-groups и out-groups взаимосвязей пересекается. Но In-групповые идентификации никак не уменьшают напряжённости самоопределения отличий. Такое наиболее выражается при появлении противоречий среди разных социальных групп и зачастую применяется для целей общественно-политической спекуляции. История человечества говорит, что конфликтующие между собой стороны находят

собственных соперников «людьми 2-го сорта» (выражают агрессию на этой почве), что даёт возможность любой сторонке выражать к ним нечеловеческое расположение.

По результатам исследований можно сказать, что в способности организатора входят такие психологические качества личности, как:

- умение отражать с достаточной полнотой психологию руководимой группы по ходу совместного решения поставленных задач;

- направленность ума на практику – пополнять себя знаниями и опытом в области практической психологии, иметь готовность применять их в процессе решения всех задач организатора;

- иметь психологический такт – то есть, наличие чувства меры в взаимоотношениях с людьми разного типа;

- обладать умением «подзаряжать» себя энергией - способность заряжать своей энергией и улыбкой людей;

- требовательность – уметь предъявлять к подчинённым адекватные требования в зависимости от ситуации;

- критичность - иметь способность обнаруживать и выражать наиболее значимые для данной деятельности отклонения от условий, диктуемых поставленной целью;

- склонность к организаторской деятельности - потребность в ней.

Любое общество подразделяется на социальные группы, которые имеют свое развитие, сущность и проблемы. Каждый из нас может принадлежать сразу к нескольким группам.

Также как и в простой социальной жизни люди относят себя к определенным группам и на работе. Для того чтобы руководитель был настоящим лидером, он должен понимать и разбираться в разнице двух этих групп. Это значит если он на начальном этапе с подчинёнными в out-групповых отношениях, то ему обязательно нужно сделать все, чтобы перейти в отношения на уровне In-группы, эти две разные группы имеют индивидуальный подход, а значит и результативность работы и сотрудничества

Таким образом, подводя итоги данной статьи, приходим к выводу, что руководитель обязательно должен иметь ряд отличительных черт характера, которые будут выделять его среди других работников. Обязательно стоит помнить, что руководитель может действовать эффективно за счет лидерства, тогда, вся его команда пойдёт за ним им. При всем этом руководитель должен знать о двух основных социальных группах и при необходимости осуществлять переход из одной группы в другую, для организации правильного и продуктивного сотрудничества своих подчинённых.

Литература

1. Аверченко Л.К., Залесов Г.М., Мокшанцев Р.И., Николаенко В.М. Психология управления. - Новосибирск: НГАЭиУ; М.: ИНФРА-М, 2003.

2. Комаров М.С., Введение в социологию: Учеб. для вузов / М. С. Комаров. - М.: Наука, 1994. - 317с.

3. Птуха Н.И., Краснобаева И.А., Кушнирык В.В. Журнал:Сервис в России., Выпуск № 1/ 2009.