

**Типологии ролевых структур социальных групп**

***Турьгина Елена Николаевна***

*Студент*

*Липецкий государственный педагогический университет, факультет  
информационных и социальных технологий, Липецк, Россия*

*E-mail: turyginaelena@mail.ru*

Ролевые структуры существуют не только в человеческом обществе, но и в дикой природе. Ярким примером социального животного являются крысы.

Изучением их иерархии занимался Дидье Дезор, французский зоолог из университета Нанси. Он провел следующий эксперимент: посадил шесть крыс в клетку с единственным выходом – в бассейн, лишь переплыв который можно достичь кормушки. Ученый выяснил, что не все грызуны сами добывают себе еду. Они распределяли роли по следующей схеме: два эксплуатируемых пловца, два эксплуататора, один независимый пловец и один козел отпущения. Двое эксплуатируемых плавали за едой. По возвращении, эксплуататоры в борьбе отбирали их добычу. Эксплуатируемые крысы получали свою порцию только после «повелителей». Независимый пловец жил обособленно, сам добывал себе пищу, ни с кем не делился. Козлу отпущения, забитому и запуганному, в свою очередь оставалось только собирать крошки. Для чистоты эксперимента ученый провел его еще в двадцати клетках [2].

Стремясь понять механизм формирования иерархии, Д.Дезор усложнил задачу: пометил крыс по рангам и рассадил эксплуататоров и эксплуатируемых по разным клеткам. Драки между ними длились всю ночь. Причем было замечено, что бывшим боссам труднее приспособиться к новым условиям. Тем не менее, к утру в клетках наблюдалась точно такая же ролевая структура, как и в первом случае.

Следствием данного эксперимента является следующий факт: независимо от предыдущего социального статуса, занимаемого индивидом, в новообразованной группе будет осуществляться процесс перераспределения ролей.

Любая социальная группа обладает своей уникальной формальной и неформальной структурой. Поэтому ролевое поведение в группе зависит, с одной стороны, от нормативных требований, а с другой - от личных притязаний индивида.

Разработкой собственно социальных ролевых теорий занимались такие ученые как М.Белбин, Я.Морено, Р.Шиндлер. Соотношение набора ролей и особенностей групповой жизнедеятельности рассматриваются ими с разных точек зрения.

М.Белбин, исследователь лаборатории менеджмента в Кембридже, говорит о том, что для любой организации характерно «динамичное распределение определенных деловых ролей». Каждый ее член исполняет двойную роль. Первая — функциональная и формальная. А вторая - «роль в группе» - менее явная, но наиболее значимая для успешного функционирования коллектива. М.Белбиным были описаны восемь полезных ролей, которые реализуются членами команды. Они таковы: рабочая пчелка, руководитель, мотиватор, генератор идей, снабженец, аналитик, вдохновитель, контролер [1]. Обязательным условием успешной деятельности группы является выполнение всех этих ролей. Причем один человек может исполнять несколько ролей.

Р.Шиндлер выделил пять наиболее часто встречающихся в группах ролей. «Альфа» - лидер, «бета» - эксперт, имеющий специальные знания, умения и навыки которые высоко ценятся группой. «Гамма» - пассивные приспособленцы. «Омега» - самый «крайний» член, изгой. «Дельта» - противник, оппозиционер, активно выступающий против лидера»[5].

Социометрическая методика, разработанная и практикуемая Я. Морено, основана на изучении системы межличностных взаимоотношений в малой группе. Исследователь выявил пять статусных позиций. Лидер - член группы, имеющий самый высокий положительный статус. «Звезда» - эмоционально притягательный, симпатизирующий большинству членов группы человек. Принятые - члены группы со средним положительным статусом. Изолированные - представители группы, которые имеют нулевой статус и сознательно не принимают участие в групповом взаимодействии. Отвергнутые - члены группы с отрицательным статусом [5].

Существуют и альтернативные классификации. Например, Татьяна Михайловна Грабенко, кандидат педагогических наук, игротерапевт, бизнес-тренер, выделила три основных типа ролевого распределения в команде — в зависимости от ситуации и в качестве примера в своей работе привела команду Винни-Пуха.

Первый тип связан с профессиональной деятельностью. «Организатором-координатором» и «агентом по снабжению» является Винни-Пух. Роль «главного специалиста» делят Винни-Пух и Сова. Пятачок совмещает две роли – «напарника» и «завхоза».

Ко второму типу относится «взаимодействие с внешней средой». В данном случае роли зависят от личностного потенциала каждого члена команды. При этом типе ролевого распределения Винни-Пух снова играет несколько ролей, а именно «переговорщика» и «души компании». Сова - «аналитик», Ослик Иа-Иа — «скептик»; «лоббист-доставала» — Пятачок и снова Винни-Пух.

И, наконец, последний тип - это «решение сложных проблем». Здесь наиболее ценны нестандартные способности участников. Винни-Пух исполняет роль «генератора», Пятачок - «концептуализатора»; «оптимизатор» — это Сова, а «реализатор» — Винни-Пух и Пятачок. Роль «критика» занял Ослик Иа-Иа.

Также как и М.Белбин, Т.М.Грабенко особенно подчеркивает, что «команда может возлагать на своего наиболее выдающегося в личностном плане члена команды не одну, а две и более ролевых функций, что естественно повышает его вес и влияние в команде»[6]. В предложенной автором классификации Винни-Пух – незаменимый член команды, потому что исполняет несколько функций одновременно.

Таким образом, можно подвести итог, что, несмотря на существование множества различных классификаций ролевых структур в группе, все они имеют сходства и точки соприкосновения и направлены на гармоничное взаимодействие и сотрудничество членов группы. «Разные члены группы занимают различные позиции в иерархии популярности и авторитета, власти и престижа, осознают и исполняют различные роли»[3]. Когда в состав группы входят люди с различными взглядами, то они способны выработать большее количество качественных, полезных и креативных решений.

## Литература

1. Белбин Р.М. Команды менеджеров. Секреты успеха и причины неудач. М., 2003.

2. 2. Вербер Б. Энциклопедия относительного и абсолютного знания. М., 2011.
3. 3. Карвасарский Б. Д. Психотерапия: учеб. для вузов. СПб.; Питер, 2002.
4. 4. Морено Я.Л. Социометрия. М., 2001.
5. 5. Скопылатов И.А., Ефремов О.Ю., Машаров И.М. Управление и диагностика персонала. СПб., 2002.
6. 6. Элитариум — Центр дистанционного образования: <http://www.elitarium.ru>