



Vrstevníci

Věková
kohorta

Typy skupin

Velké x
střední x
malé

Spontánní x
záměrné

Trvalé x
situační

Dobrovolné
x povinné

Otevřené x
uzavřené

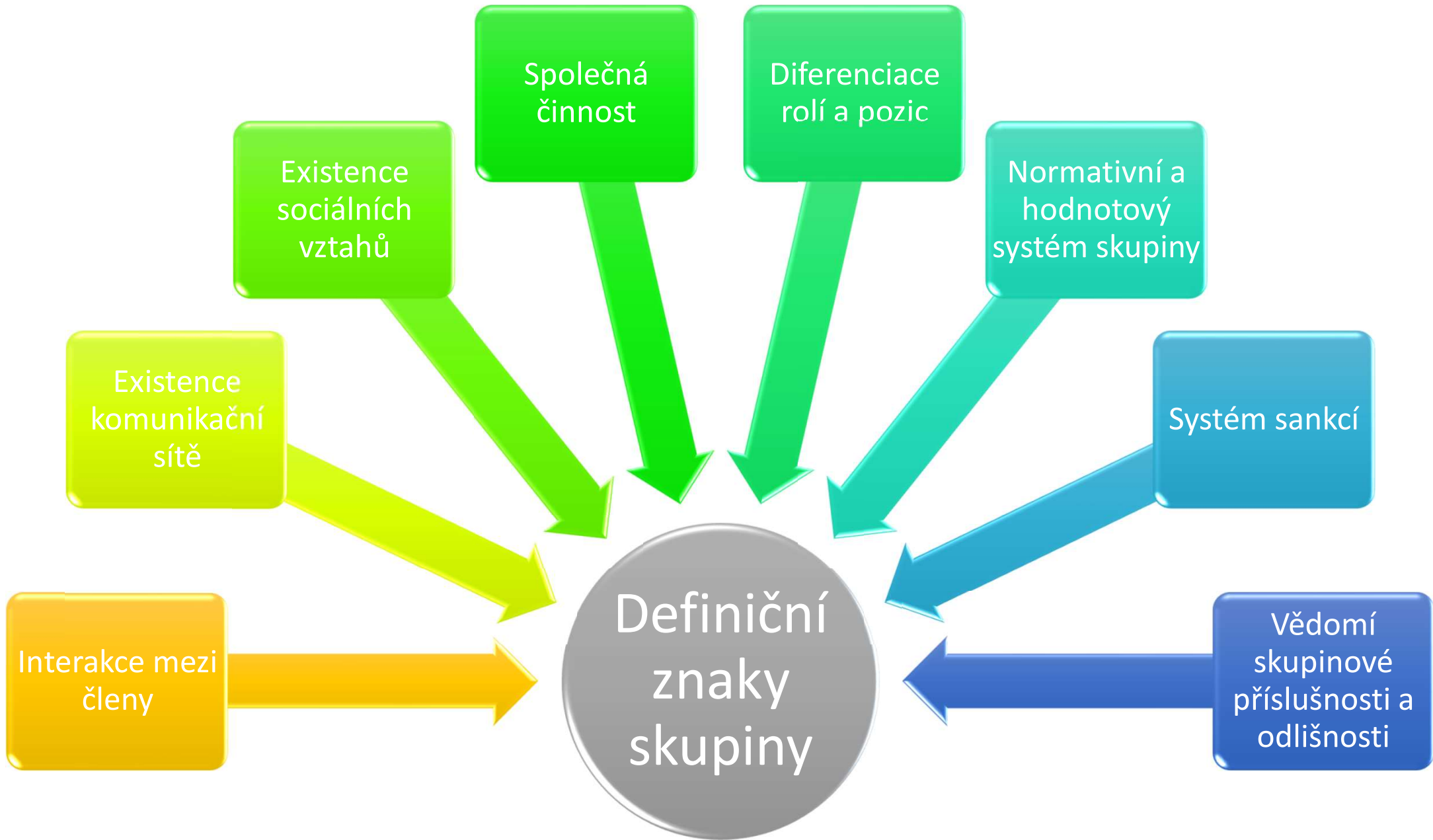
Formální x
neformální

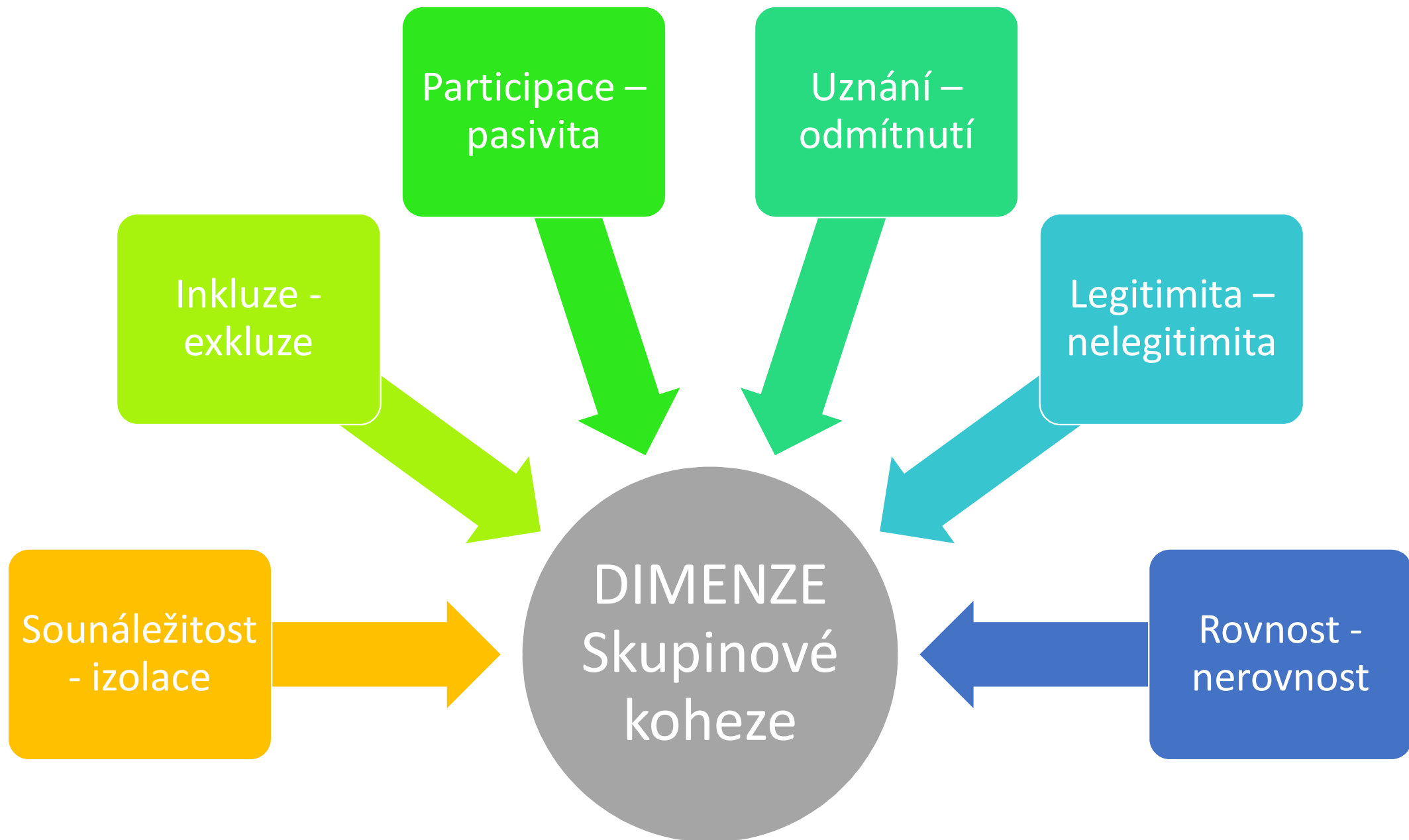
Primární x
sekundární

Vlastní x cizí

Referenční x
členské

In-group x
out-group





Význam skupinové koheze

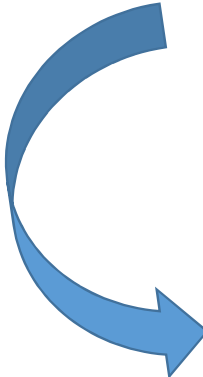
Vliv na kvalitu
a kvantitu
skupinových
interakcí

Zvýšení
ovlivnitelnosti
členů skupinou

Zvyšuje
produktivnost
a efektivnost
skupiny

Pozitivní vliv na
spokojenost
členů ve
skupině

FAKTORY, KTERÉ MOHOU OHROZIT SKUPINOVOU KOHEZI

- 
- OPAKOVANÝ POZDNÍ PŘÍCHOD ÚČASTNÍKŮ NA SETKÁNÍ
 - SCHŮZKY ČLENŮ MIMO SKUPINOVÉ SEZENÍ
 - ČASTĚJŠÍ ABSENCE STEJNÉHO ČLENA SKUPINY
 - TVORBA PODSKUPIN
 - PŘÍLIŠ VÝRAZNÉ ÚTOKY NA JEDNOHO ČLENA SKUPINY V ROLI „OBĚTNÍHO BERÁNKA“

Nejčastější zdroje napětí ve skupině (Kožnar, 1992)

- Rozdíly mezi jedinci ve skupině
- Rivalita mezi členy skupiny
- Nestrukturovanost situace v nedirektivně vedené skupině
- Nepřirozená autorita vedoucího skupiny
- Základní kvality vedoucího skupiny
- Frustrace nerealistických představ
- Nutnost podrobit se skupinovým normám

Skupinová identita

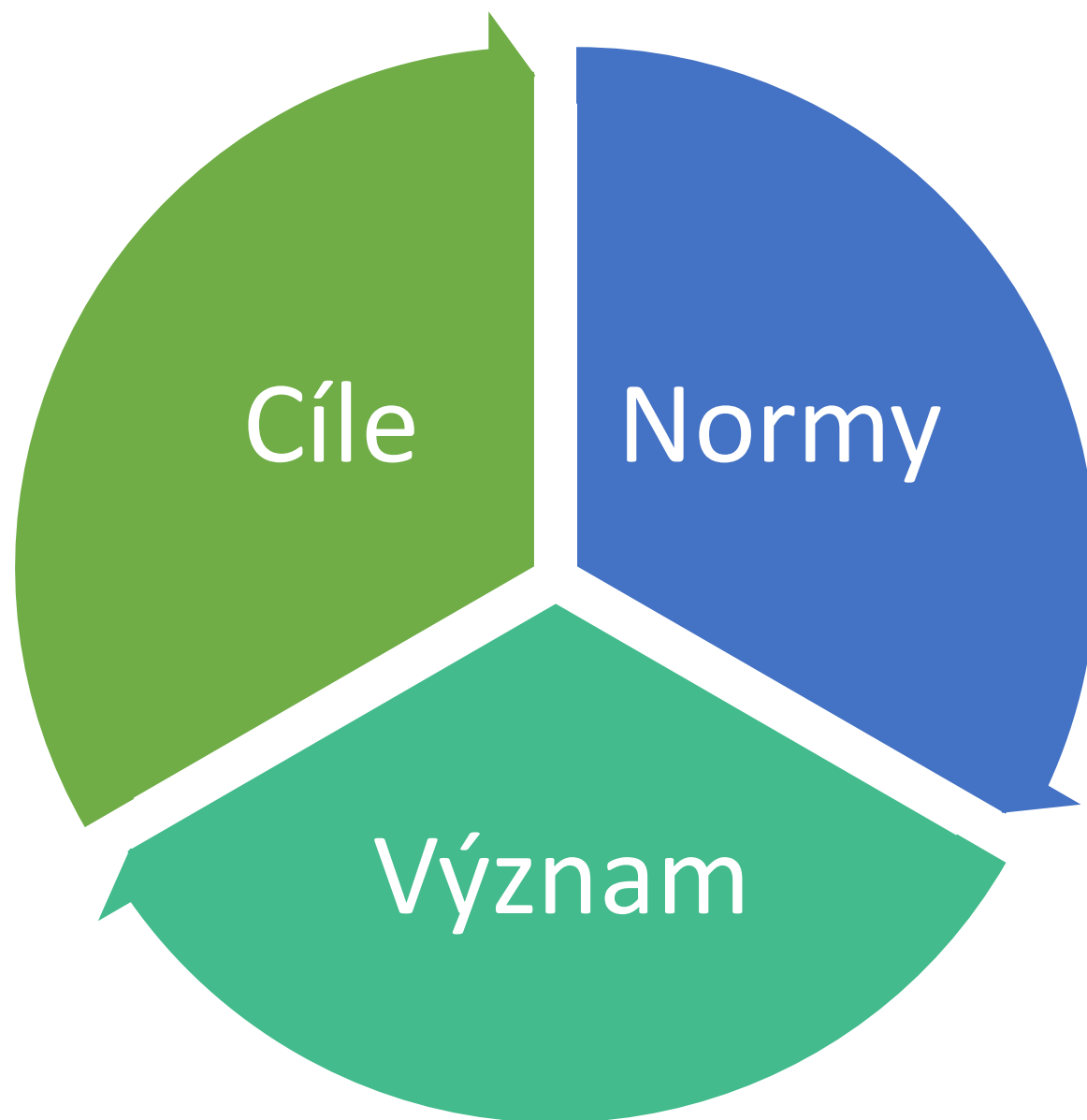
Já se
rozpouští v
my

Pluralita
identit

kvaziidentita







Vedení skupiny

```
graph TD; A[Vedení skupiny] --- B[CÍLE]; A --- C[POTŘEBY]; A --- D[PROCESY];
```

CÍLE

Splnění úkolů

POTŘEBY

Stimulování
rozvoje jedinců

PROCESY

Vytváření a
udržování skupiny

Herzbergova dvoufaktorová teorie pracovní motivace

Vnitřní faktory (motivátory)

Vnější faktory (hygienické)

Práce samotná

Úspěch

Možnost
růstu

Osobní
vývoj a
rozvoj

Uznání

status

Mezilidské
vztahy

Styl řízení a
vedení

Podniková,
firemní
kultura

Jistota
práce

Pracovní
prostředí

Pracovní
podmínky
(plat)

PŘIJETÍ ROZHODNUTÍ

Vyhnutím

Náhodou

Rozhodnutím
jedince

Hlasováním

Kompromisem

Konsensem