

image not found or type unknown



Каждый день мы контактируем с людьми и нередко нам приходится работать не в одиночку, а в группе, будь то по работе, проводя досуг с семьей, или в экстренных ситуациях. Но, прежде всего, нужно учитывать, что поведение людей при работе в группе меняется.

Существенным фактором поведения личности в группе являются групповые ценности и нормы. Они выступают не только как ориентир поведения субъектов в различных ситуациях, но и как средство социального контроля со стороны группы за поведением ее членов.

Групповые нормы — это определенные правила, вырабатываемые группой, принятые, им должно подчиняться поведение ее членов, чтобы их совместная деятельность была возможна. Нормы выполняют функцию регулирования по отношению к этой деятельности.

Нормы могут оказывать сильное влияние, как на поведение отдельной личности, так и на то, в каком направлении будет работать группа: на достижение целей организации или на противодействие ему. Они помогают членам группы определить, какое поведение и какая работа ожидается от них.

Воздействие норм на поведение связано с тем, что при соблюдении их человек может рассчитывать на принадлежность к группе, ее признание и поддержку. Это относится как к неформальным, так и к формальным организациям.

Все нормы с позиции интересов организации в целом могут нести как положительную, так и отрицательную нагрузку.

К положительным нормам относятся те, что поддерживают цели и задачи организации и поощряют поведение, направленное на достижение этих целей.

Отрицательные нормы создают противоположный эффект: они поощряют поведение, которое не способствует достижению целей организации. Нормы группы связаны с ценностями. Ценности каждой группы складываются на основании выработки определенного отношения к социальным явлениям, ее опытом в организации определенной деятельности. Ценности различных социальных групп могут не совпадать между собой и иметь большую или меньшую

значимость для групповой жизнедеятельности. Они также могут по-разному соотноситься с ценностями общества. Нормы как правила, регулирующие поведение и деятельность членов группы, опираются именно на групповые ценности.

Понять взаимоотношения человека с группой можно только при условии выявления того, какие нормы группы он принимает, а какие отвергает и почему он так поступает.

Ценности определяют как набор стандартов и критериев, которым человек следует в своей жизни. Это проявляется в том, что путем соответствующей оценки происходящих вокруг него событий человек принимает решения и осуществляет свои действия. Обычно ценности рассматриваются как нормативная база морали и фундамент поведения человека.

Ценности бывают двух видов:

1. Ценности, относящиеся к цели жизни, желаемым результатам, исходу действия и т.д.

Например: ценности, касающиеся удобства жизни, красоты, мира, равенства, свободы, справедливости, удовольствия, самоуважения, общественного признания, дружбы и т.п.

2. Ценности, относящиеся к средствам, используемым человеком для достижения целей: касающиеся амбиций, открытости, честности, доброжелательности, интеллектуальности, обязательности, ответственности, самоконтроля и т.п.

Совокупность ценностей, которым следует человек, составляет его ценностную систему, по которой окружающие судят о том, что собой представляет данная личность.

Ценностная система человека формируется в основном в процессе его воспитания. Многие ценности человек получает под влиянием родителей и других близких ему людей. Большое влияние оказывают образовательная система, религия, литература, кинематограф и т.п. Ценностная система подвергается развитию и изменению даже в зрелом возрасте. Большую роль в этом играет организационное окружение.

Для успешного сочетания двух систем ценностей и создания гармонии ценностей человека и ценностей организации необходимо проводить широкую

разъяснительную работу по четкому формулированию, разъяснению и доведению до всех членов организации системы ценностей, которым следует организация. Следует также уделять значительное внимание и уяснению того, какие ценностные ориентиры имеют члены организации.

Групповая атмосфера - это совокупность таких показателей как:

групповое давление (степень жесткости и однозначности требований, предъявляемых группой к своим членам);

социально-психологический климат (характер эмоциональных отношений в группе);

групповая сплоченность (устойчивость группы в течение определенного времени и верность группы определенным ценностям и нормам, т.е. некое уподобление индивидуального интеллекта групповому);

совместимость (степень непротиворечивости индивидуальных характеристик членов группы);

срабатываемость (возможность членов группы сохранять устойчивые отношения в процессе совместной работы);

конформность (осознанная готовность членов группы корректировать свое поведение и взгляды в соответствии с мнением группы);

внушаемость (неосознаваемая готовность перенимать взгляды и нормы поведения, принятые группой, основанная на доверии к лидеру или группе в целом).

Сплоченная команда является более эффективной по сравнению с разрозненной группой. Но, не смотря на то, что групповая сплоченность влияет и на продуктивность деятельности, и на эмоциональное состояние членов группы, специалисты обнаруживают и отрицательные последствия групповой сплоченности.

В сплоченной группе:

Может проявляться однообразие идей и подходов к решению задач;

Возникает стремление членов группы к «усреднению» результатов;

Активные и независимые личности нередко чувствуют давление групповых норм, препятствующих свободе самовыражения;

После достижения успеха может быть затруднено дальнейшее развитие, поскольку такая группа тяготеет к стабилизации;

Профессиональное развитие, повышение компетентности в сплоченной группе затруднено из-за установки на взаимозаменяемость.

Замечено, что в группе человек всегда ведет себя иначе, чем сам по себе.

Этот феномен изучали многие исследователи и сделали ряд выводов:

В присутствии группы у некоторых людей продуктивность возрастает на 40%, а у некоторых - падает на 20%, но есть и такие, у кого продуктивность в группе не меняется;

В присутствии значимых людей у человека изменяется мотивация, причем изменение мотивации человека в присутствии других людей зависит от их значимости, сложности решаемой задачи, подготовленности к ее решению, его положения в группе, реакций других членов группы, ситуации, его ожидания поощрения или награды;

Степень влияния группы на индивида зависит от его образования, возраста, пола, статуса, от его отношения к присутствующим;

Группа влияет на индивида даже тогда, когда ее реально рядом с ним нет, но он ее себе ярко представляет, а также степень влияния группы на субъекта зависит от того, считает ли он других людей в этой группе своими соперниками либо наблюдателями за его деятельностью;

Присутствие группы облегчает выполнение простых видов деятельности и влияет преимущественно на количественные характеристики. И наоборот, решение сложных задач и качественные характеристики деятельности в группе затрудняются, что говорит о возможном отрицательном влиянии присутствия группы на деятельность индивида;

В изолированных условиях люди более субъективны в суждениях, чем в групповой обстановке;

В группах сильно изменяется эмоциональная сфера личности;

Восприимчивость к шумам в группе падает на 29%;

Способность переносить боль повышается в условиях соревнования;

Группы способствуют усреднению результатов анализа, когда люди занимаются сравнением (в эксперименте люди сравнивали запахи, тяжести);

Примерно у 70% испытуемых, работающих в группе, при выполнении заданий возрастает внимание; кроме того, повышается эффективность восприятия, памяти, мышления, творческого воображения, смягчается отношение к проступкам.

То есть, мы можем сделать вывод о том, что работа в группе оказывает существенное влияние на человека, оно может быть как положительным, так и отрицательным. Но, в основном, эффективность восприятия людей, работающих в группе, повышается.