

Содержание:

Введение

Современный этап развития российского бизнеса характеризуется всемерной и повсеместной активизацией множества процессов, сопровождающихся трансформацией социальных ценностей, обострением конкуренции различных внутриорганизационных групп. Все участники процессов стремятся усилить свое влияние во внутригрупповых отношениях, активизировать процессы самоопределения. Актуализация внутригрупповых конфликтов ведет к появлению в организации новых социальных иерархий.

Цель исследования – провести теоретический анализ внутригрупповых отношений.

Объект исследования – внутригрупповые отношения в организации.

Предмет исследования – внутригрупповые отношения лидеров и аутсайдеров.

Задачи исследования:

- Исследовать теоретические основы внутригрупповых отношений;
- Исследовать роли лидеров и аутсайдеров в организациях;
- Провести анализ рабочего места с точки зрения воздействия различных психофизиологических факторов по следующему плану:
 - назвать должность;
 - описать психофизиологические требования к кандидату на должность (тип нервной системы, уравновешенность, подвижность, требования к развитию определенных психических процессов;
 - указать свои психофизиологические особенности (и их соответствие требованиям должности);
 - описать и проанализировать степень воздействия на организм психофизиологических факторов на данном рабочем месте;
 - сделать вывод о возможных и необходимых преобразованиях на рабочем месте для повышения работоспособности или устранения пагубного влияния на организм человека.

Глава 1

1.1. Общая характеристика внутригрупповых отношений

Одни и те же члены группы в различных характерных для нее системах отношений обычно занимают неодинаковое положение. Для более точной характеристики места каждого человека в структуре внутригрупповых отношений психологи пользуются понятиями «позиция», «статус», «внутренняя установка» и «роль».

Позиция – это понятие, обозначающее официальное положение человека в той или иной подсистеме отношений. Она определяется связями данного человека с остальными членами группы. От позиции, занимаемой человеком в группе, зависит степень его потенциального влияния на поступки остальных членов группы.

В отличие от позиции статус индивида в группе – это реальная социально-психологическая характеристика его положения в системе внутригрупповых отношений, степень действительной авторитетности для остальных участников. Когда о школьнике, например, говорят, что он занимает определенную позицию, то этим подчеркивается его официальное, должностное положение в классе (председатель совета, староста и т.п.). Если же об ученике говорят, что он имеет высокий статус, то под этим подразумевается, что данный школьник пользуется признанием и авторитетом среди товарищей, вызывает доверие себе и способен оказывать на членов группы существенное психологическое влияние.

Социально-психологическую структуру группы, кроме перечисленных, описывают также в понятиях композиции, каналов коммуникаций.

Композиция – это характеристика, отражающая своеобразие индивидуального состава группы. О тех группах, которые состоят из похожих друг на друга людей, говорят, что они обладают однородной, или гомогенной, композицией. Об общностях, включающих индивидуально очень различных людей, говорят, что их композиция разнородна, или гетерогенна.

Под каналами коммуникаций понимается система межличностных связей, обеспечивающих взаимодействие и передачу информации от одних членов группы к другим.

Управление группой, ее самоуправление, воздействие на психологию и поведение отдельных членов группы обычно осуществляется и через официально

назначенных лиц – руководителей, и через неофициальных лиц, пользующихся авторитетом среди членов данной группы, имеющих в ней высокий статус и именуемых лидерами. Авторитет лидера в группе обычно не менее силен, чем авторитет руководителя. Лидер в состоянии поднять, увлечь членов группы на любое дело. Нужен ли лидер в группе и почему он появляется в ней?

Права, данные руководителю группы, не всегда достаточны для того, чтобы в любой момент деятельности побудить членов группы на совершение нужных поступков. В жизни любой группы немало таких моментов, когда нужно убеждать, а не приказывать, просить, а не распоряжаться, и здесь лидер незаменим. В роли лидеров могут выступать и официальные руководители групп, но на практике это случается редко, так как качества лидера и руководителя, их внутригрупповые функции не только не совпадают, но иногда прямо противоположны. Например, задача руководителя в конфликтной ситуации, мешающей работе, заключается в том, чтобы снять конфликт и сделать так, чтобы он не мешал работе. Права, данные руководителю, иногда допускают делать это ценой ущерба, наносимого некоторым личным интересам отдельных членов группы. В этой же ситуации задача лидеров будет совсем иной: снять конфликт путем принятия во внимание личных интересов каждого участника, даже ценой нанесения некоторого ущерба работе. В заботах руководителя на первом месте обычно находится дело, а в хлопотах лидера – человек со всеми его эмоциями. Далек не все руководители, успешно справляющиеся с «деловыми» функциями, столь же уютно чувствуют себя, когда в группе возникают проблемы межличностных отношений. Часто хороший руководитель является посредственным лидером, и наоборот^[1].

Научные исследования показывают, что процесс формирования и развития коллектива осуществляется в несколько этапов, каждый из которых характеризуется особыми взаимоотношениями членов коллектива (группы). На первом этапе люди знакомятся, присматриваются друг к другу, формируют первое впечатление друг о друге, вступают в общение, начинают складываться межличностные отношения. На втором этапе на основе общения формируется отношение группы к каждому ее члену. Таким образом, каждый человек получает свой социометрический статус.

Социометрический статус членов группы имеет определенные градации — от положительного через нулевой к отрицательному. В соответствии с этим группа дифференцируется на несколько «категорий»: звезды-лидеры (самый высокий положительный социальный статус); предпочитаемые, принимаемые (положительный статус разного уровня); изолированные (нулевой статус);

пренебрегаемые и отвергаемые (отрицательный статус). Свой социометрический статус, положение, которое занимает человек в группе, он чувствует по тому отношению к себе, которое проявляется со стороны других членов группы. Это сильно влияет на его настроение и поведение. Эмоциональное отношение группы к каждому из ее членов проявляется в том, что одних все очень любят (любимчики), других не любят (нелюбимые), третьих совсем не замечают (незамечаемые). Положение незамечаемых самое неприятное, они глубоко переживают свое трудное положение в группе. Однако не всегда члены группы адекватно относятся к самой группе: «любимчики», могут относиться к группе не так положительно, как группа к ним. Отношение человека к группе измеряется показателем эмоциональной экспансивности, В группе обычно любят знающих свое дело практиков, умеющих многое делать своими руками, людей веселых, общительных и не любят теоретиков, зануд, нытиков, зазнаек.

После того как в группе сформировалась определенная система межличностных отношений, образуются малые психологические группы, которые, согласно теории человеческих отношений, называются неформальными группами. Эти группы имеют свои особенности:

- объединяют небольшое количество людей (от 3 до 10), что обеспечивает широкую возможность личных контактов, непосредственных связей друг с другом;
- образуются на основе единства интересов и увлечений, чувства симпатии, общих черт характера, поведения, единства взглядов и т. п.;
- имеют своих лидеров, которые называются неформальными;
- создают свои традиции, ритуалы, правила, обязанности, санкции.

Малые психологические группы имеют большую силу в коллективах, свои неписанные «законы» и правила, обязательные для всех членов группы. Проблемность существования таких групп состоит в том, что их очень трудно предсказать юридически и организационно. На управленческую деятельность формального руководителя неформальные группы могут оказывать как положительное влияние, в виде помощи, так и отрицательное, в виде сопротивления, оппозиционного настроения. Малые группы практически невозможно уничтожить методами административного воздействия. Попытки сделать это приводят, как правило, к открытому враждебному отношению к руководству со стороны членов группы.

Руководителям необходимо учиться сотрудничать с неформальными группами, а также самим создавать такие группы, объединяя людей по интересам, задачам, общим делам. Это, во-первых, помогает созданию благоприятного психологического климата в коллективе, а во-вторых, дает возможность руководителю осуществлять гибкое управленческое воздействие и влиять на групповые процессы.

1.2. Понятие «Лидерство» и его значение во внутригрупповых отношениях

В современной психологической науке сложились «следующие основные подходы к определению лидерства:

- лидерство как разновидность власти, направленной сверху вниз, носителем которой является человек или группа, побуждающие остальных людей к действиям (Ж. Блондель);
- лидерство как управленческий статус, как руководящая должность, связанная с принятием обязательных для большинства решений (Ф. Даунтон); иначе говоря, тот, кто занимает руководящий пост и является лидером;
- лидерство как влияние на других людей, которое является постоянным, распространяется на всю группу, организацию или общество, направляется сверху вниз от лидера к членам выдвинувшей его группы, опирается на авторитет лидера и на признание правомерности его руководства (В. Кац, Л. Эдинггер);
- лидерство как своего рода обмен или торг, при котором определенный деятель обещает связанной с ним группе или обществу отстаивать их интересы в обмен на поддержку его персоны (Дж. Оппенгеймер, Н. Фролих и др.);
- лидерство как порождение неформальных отношений внутри группы -лидер выдвигается стихийно снизу и принимается последователями, являясь символом единства и образцом поведения. Иными словами, лидер –«авторитетный член социальной группы, чья власть и полномочия добровольно признаются другими участниками группы, готовыми ему подчиняться и следовать за ним».[\[2\]](#)

Рассуждая «о данном понятии более конкретно, то следует отметить, что для лидера характерна способность воздействовать на других людей в направлении

организации их совместной деятельности для достижения определенных целей»[\[3\]](#)

Лидерство, как правило, отражает объективную необходимость в организации совместной деятельности группы, предполагающей согласованность, координацию, регулирование индивидуальных усилий ее членов в процессе выполнения каждым из них своих социальных функций и ролей. Поэтому проблема «лидерства рассматривалась исследователями как социально-психический феномен, обеспечивающий повышение эффективности руководства в группе (Б. Д. Парыгин); как механизм интеграции группы, групповой деятельности (В. Б. Ольшанский); как один из процессов организации и управления малой группой, удовлетворяющий потребность в групповой деятельности, способствующий достижению групповых целей в оптимальные сроки и с оптимальным результатом, в конечном счете, детерминированный по своему содержанию в данном коллективе сложившимися отношениями (Н.С. Жеребова); как результат взаимодействия членов малой группы в конкретный временный промежуток, на который оказывает влияние как наличие тех или иных качеств или их совокупность у ее членов, так и их проявление в конкретной ситуации, а также взаимное влияние имеющихся качеств в конкретной ситуации (А. Л. Уманский); как персональная способность к лидерству, доминированию одной личности, подчинению себе других.

Лидерство — это способность активизировать людей, умение быть образцом для подражания и оказывать влияние на людей для достижения целей организации. В теоретических работах лидерство рассматривается в разных аспектах с позиций: характерных черт людей-лидеров, особенностей их поведения, ситуационного подхода к организационному лидерству. В соответствии с этим сложился определенный портрет лидера, обладающего некоторым набором черт:

- Характер: энергичность, способности и упорство в достижении целей.
- Мотивация к лидерству: ярко выраженное стремление к влиянию на других и демонстрация желаний принимать на себя ответственность.
- Честность и правдивость, открытость и прямолинейность в отношениях с другими людьми и последователями.
- Уверенность в своих способностях, установка на большие задачи, оптимизм по поводу преодоления препятствий в их достижении.

- Знания, связанные с работой (компании, отрасли, техники и т.п.), позволяющие лидеру принимать обоснованные решения и предвидеть их последствия.
- Эмоциональная зрелость, сохранение спокойствия и хладнокровия в стрессовых ситуациях, реальное представление о собственных сильных и слабых сторонах, отсутствие эгоцентризма, нормальное восприятие критики[4].

Поведение лидеров описывается тремя типами или стилями:

- 1) автократический, при котором лидер централизует полномочия, диктует применение методов работы, принимает единоличные решения и ограничивает участие работников;
- 2) демократический, основанный на привлечении работников к принятию решений и выбору методов работы, на делегировании полномочий и на использовании обратной связи для инструктажа работников;
- 3) невмешательства, при котором лидер предоставляет работникам полную свободу принимать решения и выбирать методы работы.

Выбор того или иного стиля (или их комбинации) зависит от факторов, связанных с желаниями самого лидера, его последователей и сложившейся ситуации.

Ситуационный подход к лидерству исходит из необходимости учета не только тех или иных черт или стилей поведения, но и множества других ситуационных факторов, влияющих на формирование модели лидерства в организации.

Современные теории лидерства концентрируют внимание на трех важных вопросах, раскрывающих суть лидерства как феномена социального воздействия:

1. Кто может оказывать воздействие на людей: только должностные лица, имеющие власть и соответствующие полномочия в организации, или все члены вне зависимости от занимаемых должностей?
2. Можно ли влиять на людей преднамеренно, имея в виду достижение специфических целей группы или организации?
3. Должно ли быть добровольным согласие тех, на кого оказывается воздействие?

Теоретически лидером может быть любой член организации, а не только те, кто ею управляют. Это означает, что лидерство может проявляться и на самых нижних уровнях иерархии: лидером может быть бригадир, который вдохновляет своим

примером членов бригады на качественную и эффективную работу. Лидерами могут быть рабочие, которые своим отношением к работе и постоянным поиском лучших путей ее выполнения служат для других образцом для подражания. Приверженность некоторых руководителей предприятий к авторитарическому стилю руководства, а также отсутствие их реальной ответственности перед акционерами, трудовым коллективом и другими заинтересованными группами и организациями, являются серьезными препятствиями для максимального использования этого феномена социального воздействия[5].

Отвечая на второй вопрос, следует иметь в виду, что больше всего возможностей для проявления лидерства имеют люди, занимающие в организации руководящие позиции и ставящие определенные цели, на достижение которых направляют деятельность сотрудников. Руководитель должен стремиться к выполнению лидерской роли, постоянно имея в виду, что успех в достижении общих целей может быть получен только за счет общего видения и общей ответственности, доверия к людям и отношений между ними, которые характеризуются как партнерские, равные, доверительные.

Что касается третьего вопроса, то теоретически здесь превалирует следующая точка зрения: настоящее лидерство имеет не должностную, а личностную основу власти, полномочия лидеру делегируются снизу сотрудниками, которые добровольно берут на себя обязанности последователей. Таким образом, они готовы следовать за лидером и согласны нести общую ответственность за результаты работы.

Не все менеджеры в организации могут быть лидерами, так же как не все лидеры являются менеджерами. Но в современных условиях все большее количество руководителей осознают важность лидерских качеств, так как только таким путем можно развивать творчество и внедрять новшества, находить лучшие пути для достижения и превышения плановых установок, для включения в эти процессы всех сотрудников. Поэтому лидерство является важнейшей составной частью тех ролей, которые руководители выполняют в современной организации[6].

Любая организация может быть представлена в двух планах: формальном и неформальном. Отношения среди сотрудников с формальной точки зрения - должностные, с неформальной - личностные. Соответственно, руководитель занимает верхнюю позицию с формальной (официальной) точки зрения, лидер - с неформальной. Очень важным достижением руководителя может считаться совмещение в его ведущих позиций, как с формальной, так и с неформальной

точек зрения.

1.3. Лидерство и руководство

Слово «leader» имеет в английском языке оба значения — «лидер» и «руководитель». В научном менеджменте эти понятия не синонимы. Рассмотрим характеристики, которым соответствуют данные понятия в научном менеджменте и которыми должны обладать руководители и лидеры современных и будущих организаций.

Руководство и лидерство имеют отличия, но сосуществуют в континууме, дополняя друг друга:

а) Руководители планируют и осуществляют действия по постановке и достижению целей, проводят мониторинг изменений и анализируют результаты.

б) Лидеры видят более отдаленное будущее, определяют, что должно измениться, воодушевляют исполнителей на его реализацию.

Длительное время господствовало мнение, согласно которому руководство и лидерство – два разных аспекта управленческой работы. Такой подход отражал то время, когда достаточно было лишь одного лидера и нескольких руководителей для полноценного контроля над деятельностью компаний на высшем уровне управления. Но сегодня, когда выросли темпы и масштабы изменений во всех сферах жизни и деятельности людей, руководство и лидерство находятся под влиянием факторов, которые мы привели ранее. Поэтому все труднее провести разделение функций руководителя и лидера[7].

Сегодня руководители должны быть одновременно и лидерами, т.е. должны не только проводить регулярный мониторинг результатов деятельности компании, но и понимать, как и в каком направлении они должны развиваться, определять, как изменяются внешние условия функционирования организации и какие действия способны поддержать уровень конкурентоспособности компании. То есть, сейчас недостаточно только исполнять поставленные задачи. Навыки и воображение необходимы на всех уровнях организации и для всех должностей. Работникам всех уровней приходится действовать, самостоятельно принимая решения, поскольку нередко изменения происходят так быстро, что высший менеджмент не успевают понять, что происходит. Даже на самых нижних уровнях необходимы творческий

подход к делу, умение действовать самостоятельно, не ожидая инструкций или соответствующих распоряжений.

1.4. Аутсайдеры во внутригрупповых отношениях

Кто такой аутсайдер? Значение слова имеет так много определений, что можно поневоле заблудиться. Какими чертами он должен обладать, чтобы вызвать тотальное отвержение членами группы?

Аутсайдер — это человек, который своим поведением, характером или внешностью вызывает неприятие у большинства членов коллектива. Однако это не совсем верно.

Аутсайдер, или в переводе с английского «посторонний» — это человек, отвергнутый обществом, коллективом в котором он работает, родными и друзьями, и, как следствие — обреченный на постоянные неудачи в построении отношений. В соответствии с данными статистики, аутсайдеров в любом случайно взятом коллективе столько же, сколько и общительных, успешных людей. Возникает вопрос — почему одним достаются лавры победителей, почет, уважение и внимание, а другие во время очередного собрания ждут секунду, когда все закончится, и можно будет уединиться на своем рабочем месте?

Для любой, группы характерно расслоение по тем же нишам[8]. В пустующую нишу группа старается кого-то затолкать, а из переполненной кого-то вытолкнуть. Таким образом группа восстанавливает необходимый баланс.

Пустующая ниша обычно предназначается для аутайдера. В этой нише не бывает конкурентов, добровольно в неё помещаться никто не желает. Но для равновесия коллектив заполняет ее по своему усмотрению. Обычно туда попадает человек, в чём-то сильно уступающий остальным.

Если место пока пустует, то с большой долей вероятности туда попадёт новичок. Аутсайдер — это тот, кто пришёл в группу последним. Но если ниша к его приходу оказывается занятой, то новенький автоматически перемещается в следующую.

Характерно, что в малой группе может быть не один, а несколько аутсайдеров сразу. Чем больше тех, на фоне которых остальные члены группы чувствуют своё превосходство и свою значимость, тем лучше.

Однако если с количеством аутсайдеров явный перебор, группа будет стараться ограничить его, переместив в основную нишу. Большое количество аутсайдеров понижает статус группы, делая её в собственных глазах ущербной.

Аутсайдер — это необходимый выгодный фон для остальных. На фоне человека-«изгоя» другие будут чувствовать себя вполне уверенно и комфортно. Они просто самоутверждаются за счёт «изгоя», делая из него того самого «козла отпущения», о котором толкует словарь психиатрических терминов.

Впрочем, довольно редко бывает так, чтобы человека отвергали совершенно незаслуженно. Разумеется, он несёт в себе что-то такое, из-за чего и попадает в эту «низко статусную» нишу. Для того чтобы выбраться из неё, придётся много потрудиться над собой. Желательно с привлечением к своей проблеме психолога.

Глава 2

2.1. Анализ рабочего места с точки зрения воздействия психофизиологических факторов

1. Должность: старший оператор ПК.
2. Психофизиологические требования к кандидату на должность: Сильно уравновешенный и инертный (в соответствии с классификацией Гиппократов – флегматик) – устойчивый к раздражителям, но с малой подвижностью и затруднениями в переключении между задачами. Многозадачность и необходимость быстрого переключения с одного дела на другое, частая смена обстоятельств для кандидата – затруднительно. Необходимы также такие качества как внимательность, пунктуальность, усидчивость, ответственность, умение организовать свой рабочий процесс.
3. Свои психофизиологические особенности (и их соответствие требованиям должности):
 - внимательность – соответствует;
 - пунктуальность – соответствует;
 - усидчивость – соответствует;
 - ответственность – соответствует;
 - умение организовать свой рабочий процесс – соответствует;

- уравновешенность – соответствует;
- инертность – соответствует;
- устойчивость к раздражителям – соответствует.

1. Описать и проанализировать степень воздействия на организм психофизиологических факторов на данном рабочем месте.

Освещение рабочего места.

Род занятий в данном случае абсолютно не имеет значения. Освещение рабочего места должно быть правильным для любой должности. Слишком сильный свет неизменно вызывает усталость глаз, а слишком слабый – заставляет их напрягаться. Поэтому так важно найти оптимальный уровень освещённости. Желательно, чтобы на рабочее место был направлен прямой свет, а вокруг имелось фоновое освещение. Оптимальный вариант – кабинет освещен при помощи рассеянного потолочного освещения, а на рабочее место направлен свет в два-три раза ярче. Не стоит использовать мощные лампы, потому что интенсивный свет утомителен. Кроме того, нельзя устанавливать лампы на уровне глаз. Освещение имеет чрезвычайную важность, но и само рабочее место в любом случае должно быть комфортным. Следует выбирать столы из натуральных материалов (дерева) со светлой поверхностью, которая не блестит.

В соответствии с должностью офис имеет освещенность не менее 300 лк (люкс).[\[9\]](#)

Цвет.

Исследования показывают, что цвета имеют огромное влияние на наше восприятие окружающей действительности. Чем интенсивнее цвет, тем сильнее его влияние. Также учёные установили, что люди переживают психологические изменения, когда подвергаются воздействию определенных цветов. Таким образом, цвета могут:

- Возбуждать;
- Стимулировать;
- Успокаивать;
- вгонять в депрессию;
- повышать аппетит;
- создавать ощущение тепла или прохлады.

Зелёный цвет является гармоничным, сбалансированным и стимулирующим креативность. Ему не обязательно быть доминирующим, он просто должен быть. Существуют и такие случаи, когда рабочее пространство рекомендуется окрашивать в яркие цвета. Например, красный нужен там, где работают в ночное время, потому как этот цвет стимулирует мозговую активность. Оранжевый хорош там, где нужно, чтобы люди были энергичными, а жёлтый – активными и бойкими (используется в ресторанах быстрого питания и бистро, где работники должны быть расторопными, а посетители забегают перекусить и убегают дальше).

Четыре самых важных цвета с психологической точки зрения — красный, синий, жёлтый и зелёный. Красный влияет на тело, синий – на разум, жёлтый – на уверенность в себе, зелёный – на баланс между разумом, телом и эмоциями. Исходя из этих характеристик все эти цвета можно использовать на рабочем месте.

Запах.

Снять стрессовое состояние и напряженность, возникающие, как правило, к концу рабочего дня и поступательно к концу рабочей недели помогают ароматы цитрусовых, пряные (кориандр, базилик, мята) и некоторые хвойные запахи (кедр, ель).

Для повышения работоспособности используются запахи лимона, лаванды, корицы, ванили, кипариса, грейпфрута.

При умственных нагрузках сотрудникам рекомендуется использовать запахи, улучшающие деятельность головного мозга: жасмин, имбирь, чайное дерево, можжевельник.

Чтобы отдохнуть и восстановить силы после мозгового штурма или набраться сил перед мозговым штурмом, подойдут ароматы мирры, мяты, можжевельника, бергамота.

Подбирая ароматы для офиса, не следует забывать о времени года. В теплые месяцы запахи воздействуют на человека сильнее, поскольку биохимические реакции в организме происходят быстрее. Именно поэтому в летний сезон лучше отказаться от тяжелых запахов. В осенне-зимний период во избежание распространения вирусных инфекций среди сотрудников следует помнить о запахах, укрепляющих иммунитет, противовирусных, противовоспалительных и улучшающих пропускную способность дыхательных путей человека. К таким относят эвкалипт, пихту, сосну.

Необходимо использовать весь спектр ароматов, чередуя их, поскольку при долгом применении одного запаха восприимчивость к нему снижается, и он оказывается слабоэффективным.

Звук.

Многочисленные исследования подтверждают, что звуковое воздействие относится к вредным факторам, следовательно, вызывает отрицательные последствия, подлежит контролю, нормированию. От него необходимо защищать персонал. Оценка влияния звука, как вредного фактора, возможна только после систематизации и внедрения стандартизированной измерительной системы. Классификация шумов может быть разной, в зависимости от источника.

Шумовое воздействие оказывает системное влияние и может вызывать: повреждения внутреннего уха; сужение кровеносных сосудов; ухудшение памяти и внимания, сна и аппетита; понижение биоэлектрической активности мозга.

Нормативы по уровню шума отличаются в зависимости от напряженности работы. Для офисного персонала есть своя шкала, она представлена в СН 2.2.4/2.1.8.562-96 (таблица 2)[\[10\]](#). Персонал, занятый творческой, научной деятельностью, и руководители не должны испытывать воздействие свыше 50 дБА. Аналитики, администраторы и те сотрудники, которые заняты измерениями – свыше 60 дБА. Операторы и диспетчеры, которым необходимо постоянно концентрировать внимание, – не более 65 дБА. Соответственно в данном случае уровень шума для должности не должен превышать 65 дБА.

Температура.

По закону при восьмичасовом рабочем дне температура воздуха в офисном помещении должна составлять 23—25°C в теплое время года и 22—24°C в холодное (при относительной влажности 40—60%). Отклонение от нормы разрешено лишь на 1—2°C. Допустимое колебание температуры во время рабочего дня — не больше 3—4 °C.

Итак, вы обязаны отсидеть на работе все положенные 8 часов, только если в кабинете не больше 28°C. С каждым лишним градусом сокращайте свой рабочий день на час: 29°C — 6 часов, 30°C — 5 и далее по убывающей. А когда жара в кабинете достигнет 32,5°C — имеете законное право удалиться уже через час.

Если в вашем офисе слишком холодно, рабочий день тоже сокращается. При 19°C — до 7 часов, 18°C — до 6. И далее — минус один час при снижении на каждый градус. Если температуре опустится до 13°C, вам нужно будет продержаться всего час. А чтобы все было строго по закону, повесьте термометр на высоте 1 метр от пола[11].

Режим труда и отдыха.

При пятидневке граждане трудятся на протяжении 5 дней по 8 часов. Дни отдыха приходятся, как правило, на субботу и воскресенье. Такой режим считается оптимальным. Зачастую подобный режим труда устанавливают государственные учреждения; в организациях, где по характеру производства и условиям труда введение пятидневки нерационально, устанавливается шестидневка с одним выходным днем. При этом длительность работы не должна превышать 7 часов при недельной норме 40 часов, 6 — при недельной норме 36 часов и 4 — при недельной норме 24 часа; возможно и другое распределение рабочего времени при использовании сменного труда. В этом случае дни отдыха могут быть плавающими. Работникам дается непрерывный отдых — 42 часа в неделю и междусменный — двойная продолжительность смены; при неполной трудовой неделе работник может выполнять свои обязанности всего один или два дня — все будет зависеть от рабочего времени, прописанного в контракте. Например, если сотруднику установлено всего 8 рабочих часов в неделю, он может их отработать за день. Остальное время он может использовать по своему желанию; в ночное время длительность работы (смены) сокращается на 1 ч (правда, правило не действует в отношении работников, трудящихся ночью постоянно). Ночным считается время с 22 до 6 ч утра. Отметим, что к труду ночью не допускаются беременные женщины, инвалиды, работники, подростки. Женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, могут допускаться к таким работам только с их согласия и при условии, что ночной труд не принесет вреда их здоровью. При необходимости они в любое время могут отказаться трудиться ночью.

1. Сделать вывод о возможных и необходимых преобразованиях на рабочем месте для повышения работоспособности или устранения пагубного влияния на организм человека.

Необходимые и возможные преобразования на рабочем месте.

- Обязательно провести измерение освещенности и в случае, если она составляет менее 300 лк (люкс), необходимо добавить дополнительное освещение.
- По возможности окрасить часть офиса в зеленый цвет.
- По возможности установить ароматическую лампу с запахами, снижающими напряженность и повышающие работоспособность.
- Обязательно измерить уровень шума, и в случае превышения порога в 65 дБА, снизить его источники.
- Обязательно измерить температуру в офисном помещении, которая должна составлять 23—25°С в теплое время года и 22—24°С в холодное. Если эти показатели не соответствуют фактическим значениям – установить дополнительные кондиционеры или отопительные приборы.
- Проконтролировать нормы соблюдения продолжительности рабочего дня (в данном случае 8-часовой рабочий день с перерывом на обед).

Также для устранения пагубного влияния на организм работника можно организовать комнаты отдыха и спортивные залы. Это поможет работникам на время отвлечься и размяться, а также чтобы соблюсти режим труда и отдыха. Это хорошо скажется на здоровье и работоспособности. Организация комнат психологической разгрузки способствует снижению усталости и повышению производительности труда работающих, улучшает их настроение, что в конечном счете способствует сохранению их работоспособности и обеспечению охраны труда. Психофизиологические условия труда определяются также рабочей обстановкой, взаимоотношениями в трудовом коллективе и особенно между работающими и руководителем

Заключение

Наиболее часто люди объединяются в группы чтобы удовлетворить свои потребности в усилении власти, обеспечении безопасности, общении, самоуважении, получении определенного статуса. Каждая группа людей уникальна по-своему и имеет собственный путь формирования. Но тем не менее, во всех этих группах можно выявить некоторые общие закономерности. Группы всегда играют важную роль в жизни каждого члена организации. Абсолютно в любой организации человек будет являться членом формальной или неформальной группы. Безусловно, это будет оказывать на него огромное влияние, либо помогая

более полно раскрыть его потенциал, либо полностью подавить его способности и желание работать с полной отдачей. Именно поэтому руководители персоналом должны учесть данные факты при выстраивании схемы правления персоналом в той или иной организации, в управлении кадрами. При этом каждый работник должен рассматриваться как индивид, который обладает набором определенных характеристик, как специалист, который призван выполнять определенную работу, а так же как член группы, который выполняет определенную роль в групповом поведении.

В заключении можно сказать, что важно понять, что процесс управления относится к созданию и функционированию формальной организации. Нужно понимать необходимость изучения вопросов групповой динамики, так как в менеджменте она обусловлена тем влиянием, которое оказывают группы на организацию и достижение ею поставленных целей. Эффективное управление формальной группой внутри организации имеет решающее значение. Организация в целом сможет эффективно выполнить свои глобальные задачи только при условии, что задачи каждого из ее структурных подразделений определены таким образом, чтобы обеспечивать деятельность друг друга. Поэтому рассмотрено ряд факторов, влияющих на работу группы, такие, как например, размер, состав, сплоченность и другие. В настоящее время теоретики менеджмента считают, что неформальные группы надо использовать для достижения целей организации.

Что касается лидерства в организации, то можно сказать, что в каждой неформальной группе может быть несколько лидеров, которые лидируют по определенным направлениям, один из которых пользуется наибольшим влиянием. Лидеры нужны, чтобы обеспечить поведение членов группы, способствующее достижению общих целей, так как в случае конфликта, мотивация и удовлетворение трудом членов группы резко снижаются. Руководитель (менеджер) же выступает и в роле менеджера и в роле лидера, он выполняет все организационные моменты, связанные с работой, а также делает коллектив единым, разрешает конфликты, т.е. выполняет функции наставника. Менеджер должен быть лидером. Лидер это индивид, к которому прислушиваются другие люди. Менеджер получает от вышестоящей инстанции полномочия руководить людьми, т.е. он становится формальным лидером, который назначен администрацией. Но, чтобы стать подлинным лидером, способным вести за собой людей, ему необходимо еще обрести все общее признание своих подчиненных, т.е. стать еще и неформальным лидером. Лидер в значительной мере определяет стиль и этику делового общения в организации.

Во второй главе проведен анализ рабочего места с точки зрения воздействия психофизиологических факторов и определены необходимые и возможные преобразования на данном месте.

Список литературы

Основная литература:

Алавердов А. Р. Управление человеческими ресурсами организации: учебник. - Издательство: Университет «Университет», 2017. <http://biblioclub.ru> (24.01.2018)

Джордж Дж. М., Джоунс Г. Р. Организационное поведение : Основы управления: учебное пособие. Переводчик: Егоров В. Н. - Издательство: Юнити-Дана, 2015. <http://biblioclub.ru> (24.01.2018)

Родионова Е. В., Рида А. Н., Ширшова Л. С. Стратегическое управление организациями: учебное пособие. Под общей редакцией: Родионова Елена Витальевна. - Издательство: ПГТУ, 2015. <http://biblioclub.ru> (24.01.2018)

Дополнительные источники:

Дафт Р.Л. Руководитель и слон. Как стать сверхлидером - СПб.: Питер, 2011.

Кибанов А.Я. Конфликтология: учебник / А.Я. Кибанов, Д.К. Захаров, В.Г. Коновалова. - 2-е изд, перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2012.

Кричевский Р.Л. Психология лидерства. - М.: Статут, 2007.

Семечкин Н.И. Психология социального влияния. М.: Директ-Медиа, 2014.

Интернет-источники:

<http://www.top-personal.ru/>

<http://kdelo.ru/div/224>

<http://www.kommersant.ru/sf.aspx>

<http://base.garant.ru/>

<https://www.rabota.ru/>

1. Родионова Е. В., Рида А. Н., Ширшова Л. С. Стратегическое управление организациями: учебное пособие. Под общей редакцией: Родионова Елена Витальевна. - Издательство: ПГТУ, 2015 [↑](#)
2. Кибанов А.Я. Конфликтология: учебник / А.Я. Кибанов, Д.К. Захаров, В.Г. Коновалова. - 2-е изд, перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2012 [↑](#)
3. Кибанов А.Я. Конфликтология: учебник / А.Я. Кибанов, Д.К. Захаров, В.Г. Коновалова. - 2-е изд, перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2012. [↑](#)
4. Алавердов А. Р. Управление человеческими ресурсами организации: учебник. - Издательство: Университет «Университет», 2017 [↑](#)
5. Кричевский Р.Л. Психология лидерства. - М.: Статут, 2007. [↑](#)
6. Джордж Дж. М., Джоунс Г. Р. Организационное поведение : Основы управления: учебное пособие. Переводчик: Егоров В. Н. - Издательство: Юнити-Дана, 2015. [↑](#)
7. Дафт Р.Л. Руководитель и слон. Как стать сверхлидером - СПб.: Питер, 2011. [↑](#)
8. Семечкин Н.И. Психология социального влияния. М.: Директ-Медиа, 2014. [↑](#)
9. СП 52.13330.2011 Естественное и искусственное освещение. Актуализированная редакция СНиП 23-05-95 [↑](#)
10. <http://base.garant.ru/4174553/> [↑](#)
11. <https://www.rabota.ru/> [↑](#)