



Все группы имеют установленные, но чаще всего неписанные нормы поведения, то есть, допустимые стандарты поведения, принимаемые всеми членами группы. Нормы диктуют, что следует и не следует делать при определенных обстоятельствах.

Групповые (социальные) нормы являются стандартом поведения в малой группе, регулятором отношений, которые в ней складываются. В процессе жизнедеятельности группы возникают и развиваются определенные групповые нормы и ценности, которые в той или иной степени должны разделять все участники.

Групповые нормы - это определенные правила, выработанные группой, принятые ее большинством и регулирующие взаимоотношения между членами группы. Для обеспечения соблюдения этих норм всеми членами группы вырабатывается также и система санкций. Санкции могут иметь поощрительный или запретительный характер. При поощрительном характере группа поощряет тех участников, которые выполняют требования группы - растет их статус, повышается уровень их эмоционального принятия, применяются другие психологические меры вознаграждения. При запретительном характере группа в большей степени склонна на наказание тех членов, поведение которых не соответствует нормам. Это могут быть психологические методы воздействия, снижение общения с "провинившимися", понижение их статуса внутри групповых связей.

С позиции личности, групповые нормы определяют, что от нее требуется в конкретной ситуации. Когда нормы принимаются группой, они начинают действовать в качестве средств влияния на поведение членов группы. Нормы различаются в разных группах, объединениях и сообществах, но являются их неотъемлемой частью. Официальные нормы написаны в руководствах организации и определяют правила и процедуры, которым должны следовать сотрудники. Нормы, устанавливающие порядок работы в группе являются уникальными. Все же исследователям удалось выделить некоторые общие классы норм, существующих в большинстве рабочих групп. Это нормы выполнения работы, нормы внешнего вида, нормы социальной организации и нормы распределения ресурсов.

Я изучила самые популярные нормы, вот главные из них:

Нормы выполнения работы — это самый общий класс норм. Участникам рабочих групп обычно даются указания на то, как усердно им работать, добиваться выполнения задания, каким должен быть уровень производительности, допустимое количество опозданий и так далее. Эти нормы чрезвычайно сильно воздействуют на работу каждого сотрудника: они способны коренным образом менять планы работы и отношение к выполнению задания, в ту или иную сторону.

Нормы внешнего вида и поведения - в ней содержатся такие моменты, как соответствие требованиям в одежде, негласные "предписания" как демонстрировать преданность организации, когда выглядеть занятым и когда можно расслабиться и продемонстрировать это. В некоторых организациях имеются формальные требования к одежде. Но даже если таковые отсутствуют, нормы часто сами диктуют вид одежды, надлежащий для работы. Демонстрация преданности важна во многих рабочих компаниях и организациях.

Нормы социальной организации - они берут начало от неформальных рабочих групп и в основном регулируют социальное взаимодействие внутри группы. Нормы влияют на то, с кем члены группы обедают, дружат на работе и вне ее, вступают в общественное взаимодействие. Также они могут допускать, или, чаще запрещать) "служебные романы".

Нормы распределения ресурсов - эти нормы могут возникать в самой группе или организации и касаться таких вещей, как зарплата, надбавки за повышенную трудность работы, летнее время предоставления отпусков, распределение новых инструментов и оборудования, предоставление более удобных мест для работы и т.п. Часто "по традиции" (т.е. в соответствии с групповыми нормами) преимущества получают, например, работники с большим стажем работы или женщины, имеющие маленьких детей, или наиболее квалифицированные специалисты и так далее.

Воздействие группы на отдельного работника и на всю организацию.

Взаимодействие человека и группы всегда носит двусторонний характер: человек своим трудом, действиями способствует решению групповых задач, но и группа оказывает большое влияние на человека, помогая ему удовлетворять его потребности безопасности, любви, уважения, самовыражения, формирования личности и так далее.

Эти воздействия на работника имеют много проявлений, вот некоторые из них:

- во - первых, под общественным влиянием происходит изменение таких характеристик человека: как восприятие, мотивация, сфера внимания, система оценок и прочее. Жизнь сотрудника компании оказывается в зависимости от действий его коллег.
- во - вторых , в группе человек получает определенный авторитет. Ведь коллектив не только распределяет задания и роли, но и определяет относительную позицию каждого. Для многих членов группы эта характеристика может быть не менее важной, чем их формальная позиция.
- в - третьих , группа помогает обрести индивиду новое видение своего "я". Человек начинает признавать себя частью коллектива, и это приводит к существенным изменениям в его мировосприятии, в понимании своего предназначения.
- в - четвертых, находясь в группе, участвуя в обсуждениях и выработке решений, человек может предложить интересные и абсолютно новые идеи, так как подобная работа в коллективе существенно повышает творческий потенциал сотрудника.
- в - пятых , в группе человек гораздо в большей степени склонен принять риск, чем в ситуации, когда он действует один.

В случае конфликта наблюдается противопоставление интересов человека и группы и борьба между ними за разрешение этого противоречия в свою пользу. Конфликты могут быть порождены двумя группами факторов: организационными и эмоциональными.

Первая разновидность факторов связана с различием во взглядах на цели, структуру, взаимоотношения, распределение роле. Если конфликт порожден этими факторами, то его легко уладить.

Ко второй группе относятся такие причины, как недоверие к человеку, чувство угрозы, страх, зависть и злоба. Конфликты, основанные на этих факторах, слабо поддаются полному устранению.

Однако часто конфликт в отношениях внутри группы носит позитивный характер. Это связано с тем, что он может привести к благоприятным последствиям: повышению мотивации на достижение целей, появлению дополнительной энергии к действию, улучшению понимания отношений и позиций в группе.

Заключение.

Группа — это союз двух и более людей, объединившихся вместе, чтобы достичь конкретных целей.

Наиболее часто люди объединяются в группы, чтобы удовлетворить свои потребности в усилении власти, обеспечении безопасности, самоуважении, общении, получении определенного статуса.

Группы могут быть формальными или неформальными. Формальные группы — это те, которые предусмотрены в структуре организации для выполнения конкретных задач. Неформальные группы создаются для удовлетворения социальных потребностей и общения людей. Они оказывают существенное влияние на поведение людей в организации и эффективность ее работы, подчас не менее важное, чем группы, формально предусмотренные в организационной структуре.

Каждая группа формируется и развивается по-своему. Вместе с тем в развитии различных групп могут быть выявлены некоторые общие закономерности. Группа как подсистема более общей системы — организации — определяется ее особенностями: стратегией развития организации, организационной структурой, формально установленными в организации нормами и правилами, имеющимися в распоряжении организации ресурсами, принятой системой подбора персонала, организационной культурой.

Эффективность работы группы зависит от возможностей ее участников — их способностей и личностных качеств. Осуществляя анализ и прогнозирование эффективности работы в группе, необходимо учитывать ее структуру (формальное лидерство, роли, нормы, статус, размер группы и ее состав), а также специфику задач, которые приходится решать данной группе.

Принято считать, что чем более сплоченной является группа, тем выше эффективность ее работы. Кроме того, зависимость между сплоченностью группы и производительностью ее членов определяется тем, насколько принятые нормы поведения в группе нацелены на достижение высоких результатов ее работы.