



## **Введение**

В настоящее время значение человеческих ресурсов в потенциале компании растет. Современная парадигма менеджмента гласит, что люди являются ключевым ресурсом любой организации, независимо от ее размера и сферы деятельности. Возникает вопрос о формировании вектора действий сотрудников, направленных на достижение стратегических целей компании. Это возможно в случае правильного определения потребностей человека и их удовлетворения.

## **Групповые роли**

Существует множество типологий групповых ролей; они основаны на отношениях власть - подчинение или предпочтение - неприятие.

Наиболее яркое представление о разделении ролей в группе дает анализ таких групп, где есть жесткая иерархия, недостаток ресурсов и проблемы с их распределением. Важным фактором в таких группах является низкая социальная зрелость лидера и ведущих членов группы, отсутствие морали. При использовании греческого алфавита распределение статус-ролей в такой группе обычно определяется следующим набором ролей:

- альфа - лидер группы, наиболее энергичный, авторитетный, пользуется правом преимущественного предоставления льгот;
- бета - второй человек в группе с соответствующим правом на льготы, менее энергичный, но часто более интеллектуальный, чем альфа; часто является хранителем групповых норм и правил;
- гамма-1 - примерная, поддержка, единомышленники, альфа-команда;
- гамма-2 - обычно большая подгруппа инертных, послушных членов группы, ставших жертвами манипуляций со стороны представителей верхнего уровня;
- гамма-3 - оппозиция, подгруппа недовольных своим статусом, но вынужденных подчиняться; на них распространяется политика кнута и пряника. Причем «пряником» может быть введение в число доверенных лиц (кооптация), а «кнутом» - ограничение прав, получаемое вознаграждение, пособие, исключение из группы и

даже физическое насилие;

- гамма-4 - шут, позволяющий себе (с разрешения лидера) критические замечания, сохраняя видимость демократии, свободы слова и т. Д. ; по статусу может быть от гамма-1 до гамма-3;

- омега - человек, принимающий на себя групповую агрессию. Такая роль необходима, чтобы сплотить группу, продемонстрировать единство и почувствовать чувство «мы» в отличие от омеги, которая как раз и есть «не мы». Если человек в позиции омега не согласен со своим статусом и покидает группу, группа найдет другого человека на эту роль.

Роли в группах можно разделить на:

- продуктивные
- социальные
- контрпродуктивные.

### **Групповые цели.**

Они могут быть разными: конкретными или самыми общими, но именно по ним их можно классифицировать. Итак, целями группы могут быть: социальное взаимодействие ее членов, гарантия постоянной и эффективной работы для ее членов, религиозные или политические цели и т. Д. В соответствии с этими целями группы могут быть либо дружественным сообществом, либо чем-то вроде клуб, или сообщество "интересов", или религиозное или политическое объединение. При всем своем разнообразии все групповые цели объединяет одно - все они преследуются ради членов группы.

Члены группы должны согласовать выбранные цели группы. Если в команде есть разногласия по поводу целей, необходимы усилия лидера для достижения компромисса.

Также важно, чтобы члены группы понимали соответствие целей группы их собственным интересам и потребностям. Другими словами, необходимо объединить два уровня целей в группе: 1) цели, направленные на выполнение работы, и 2) цели, направленные на удовлетворение личных потребностей. Лидер должен постоянно следить за тем, чтобы эти уровни поддерживали друг друга, а

не противостояли друг другу.

Если цели непостоянны и быстро меняются, лидер должен привлечь своих сотрудников к пересмотру и корректировке целей группы. Сотрудники с большей вероятностью будут выдвигать групповые цели, которые соответствуют их личным интересам и потребностям и лучше работают. Это связано с тем, что новые цели и задачи будут им понятны, поскольку они принимали участие в их разработке.

### **Ценности группы.**

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.

**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.

## **Мотивация участников команды.**

**Мотивация** - структура, система мотивов деятельности и поведения субъекта.

Различают внутреннюю (мотивация к деятельности определяется личными целями субъекта - потребностями, интересами, ценностями) и внешнюю мотивацию (мотивация к деятельности определяется целями, поставленными извне, посредством принуждения, соглашения о обмен результата деятельности сотрудника на льготы, психологическое воздействие на формирование тех же целей, что и предприниматель). Внешнюю мотивацию следует называть мотивацией (стимуляцией).

Под мотивацией в смысле управления мы подразумеваем стимулы, которые организуют одного или группу сотрудников, чтобы они полностью посвятили себя работе, и это происходит добровольно, на благо организации или для реализации существующих программ.

Стимул - это внешний стимул к деятельности, связанный с влиянием внешних по отношению к личности сил и субъектов. \ "Стимул \" в Древнем Риме называли тонким остроконечным металлическим шестом для управления лошадьми, запряженными в колесницу. Добавим, что у разных людей разные стимулы.

## **Заключение.**

Подводя итог изложенному, можем отметить, что мотивация – это совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, задают границы и формы деятельности и придают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей. Влияние мотивации на поведение человека зависит от множества факторов, во многом индивидуально и может меняться под воздействием обратной связи со стороны деятельности человека.

## **Список используемой литературы:**

- <https://zen.yandex.ru/>
- <https://apni.ru/>
- <https://studfile.net/>
- <https://www.b17.ru/>
- <https://studopedia.su/>