



Введение

Когда мы говорим о современном менеджменте, сложно не подумать в первую очередь о таком явлении, как группа. Давно стало понятно, что управлять каждым человеком в организации- крайне затруднительно и абсолютно неэффективно. Исходя из этого, важно отметить, что одной из главных задач для руководства фирмы-организация и объединение людей в группы, с помощью выработанных проверенных и эффективных методов. «Организа́ция (от греч. ὄργανον — инструмент) — группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общих целей.» В то же время, организация- это место, где люди взаимодействуют. Следовательно, даже в той же формальной организации имеются далеко не простые переплетения неформальных групп. Важно отметить, что руководство никак не участвует в их образовании. Неформальные объединения имеют большой вес в организации и достаточно сильно влияют на качество деятельности в ней.

Принимая во внимание то, насколько сложны взаимодействия людей между друг другом, становится понятно, что для менеджера одна из самых главных целей – это выяснить и разобраться со всеми вопросами и задачами, связанными с неформальными группами внутри организации. Самые важные аспекты в управлении организацией –это эффективное руководство и контроль над неформальными группами.

В своем эссе я хочу разобрать основные методы управления неформальными группами, а также выразить свое мнение, насчет их влияния на эффективность руководства и контроля над данными группами.

Перейдем к основным методам воздействия на неформальные группы:

Первый- это консультация с группами. Самое главное, при использовании данного метода- это советоваться с людьми, а не навязывать им, что они обязаны что-то выполнить. Таким образом, люди на психологическом уровне понимают, что они важны, что с их мнением считаются, а также, что к ним прислушиваются и они не просто так находятся в определенной организации. Данный метод дает возможность любому работнику почувствовать себя стоящем сотрудником, увидеть

свои заслуги перед всем коллективом. Также с помощью консультаций улучшается взаимопонимание между группой и непосредственно руководством.

Если руководитель просто «раскидывает» обязанности и задачи «сверху», не взаимодействуя с сотрудником, последний может почувствовать себя не важным звеном в коллективе и профессионалом своего дела, а своего рода «роботом».

По моему мнению, консультации с группами позволяют избежать решений, способных оказать губительное влияние как на моральную обстановку в коллективе, так и на всю работу организации в целом.

По официальным данным и статистике, методы консультаций приобретают все большую популярность, но, в то же время, к сожалению, остается достаточное количество руководителей, не использующих данную методику в следствие боязни снижения своего статуса и ограничения собственных прав в плане властных полномочий.

Вторым методом является «обучение и внушение». Внушение, на самом деле, можно назвать своего рода «пропагандой». Руководство «рекламирует» себя перед всеми членами организации. Это происходит либо с помощью того же «обучения» (курсы, собрания), либо же с помощью развлекательных мероприятий. К последним относятся разного рода вечеринки, клубы и даже спортивные мероприятия. Таким образом руководство компании дает почувствовать себя всем ее сотрудникам «одной большой семьей», единым целым.

Третьим методом является обмен информацией в организации. Процесс передачи информации делится на два вида: формальный и неформальный. Каждая организации обязательно имеет свою официальную структуру, с помощью которой сведения доставляются по их назначению. Данный метод имеет как плюсы, так и минусы. Например, неформальная передача информации может навести «шумиху», так как часто информация начинает искажаться и дополняться недостоверными данными, если она официально не закреплена. Но, в то ж время, если система передачи информации, как формальным, так и неформальным способом, развита хорошо, это является огромным плюсом для работы компании в целом. В таком случае, появляется полное понимание и представление сотрудников о предстоящей работе, а руководитель, в свою очередь, может добиться большего влияния на неформальные группы.

Четвертым, заключительным методом, рассмотрим мотивацию. С одной стороны, мотивация кажется абсолютно очевидной вещью. Но, по моему мнению, важно

отметить, что в наше время использовать метод «кну́та и пря́ника» абсолютно неэффективно и неправильно в целом. Я считаю, что, имея тот же план продаж, человек начинает просто бояться за свое место и смотрит лишь на цифры, находясь в стрессе. Если же человеку дают понять, что осознают, что он профессионал своего дела, который в срок выполнит свою работу, он загорается интересной поставленной ему задачей, а не просто отработкой и деньгами. Немаловажно сказать о том, что для правильности работы данного метода, обязательно нужно подбирать сотрудников, воодушевленных и имеющих общую цель с руководством и компанией в целом.

Исследовав несколько основных методов управления неформальными группами, я удостоверилась в том, что главное- найти правильный подход к людям, а также и группам, понять их цели и подобрать нужный метод во взаимодействии с ними. Это вытекает из того факта, что управление группой занимает огромное значение в современном менеджменте. Менеджер, разбирающийся во внутренних взаимодействиях не только формальных, но и неформальных групп-залог успеха компании. Также важно отметить, что, во избежание негативных тенденций в компании в целом, руководство обязательно должно признавать неформальную организацию, а также прислушиваться к ее лидерам и членам группы в целом. Ведь в руках умелого руководителя абсолютно любая неформальная группа окажется огромным плюсом для компании.