

image not found or type unknown



Индивиды очень редко работают в изоляции от других. Это может происходить только в тех исключительных случаях, когда работник выполняет строго индивидуальное задание, контролируемое только высшим руководством организации, когда он автономно контактирует с внешней средой и принимает решения в основном самостоятельно.

Однако большинство ситуаций, возникающих в ходе организационной деятельности, характеризует именно групповые отношения. Группы в организациях являются основой эффекта синергии, и, как правило, члены организации просто не мыслят свою деятельность вне социальной группы.

Отличительная особенность организации состоит в том, что работа в ней осуществляется всегда внутри групп или команд. При этом не имеют никакого значения особенности работы, выполняемой данной организацией.

Определение социальной группы.

Существует достаточно большое количество определений социальных групп. В частности, группы определяются по ощущению принадлежности к ним индивидов, по единству выполняемых групповых функций и т.д. Но эти определения вряд ли могут раскрыть сущность социальных групп. В самом общем виде социальную группу можно охарактеризовать как совокупность индивидов, взаимодействующих определенным образом на основе разделяемых ожиданий каждого члена группы в отношении других. В этом определении отражены два существенных условия, при реализации которых совокупность индивидов может считаться социальной группой в организации:

1. наличие устойчивых взаимодействий между членами группы;
2. наличие разделяемых ожиданий каждого члена группы относительно других членов, что позволяет осуществлять социальный контроль за их поведением.

Группы в организации характеризуются содержанием и направлением их деятельности. Определить содержание деятельности членов группы можно по-разному. Например, можно сказать, что члены группы взаимодействуют; имеют общую цель; знают друг о друге.

Это определение на первый взгляд может показаться вполне удовлетворительным, хотя его можно применить и к десятку людей, которые выпивают в баре. Возможно, более рационально следующее определение: группа - это любая совокупность людей, которые воспринимают себя как группу с некоторой целью. Таким образом, и десяток лиц в баре может стать группой, если им угрожает какая-то опасность. Люди обычно стремятся объединиться в небольшие по численности группы, которые часто вырабатывают свой собственный признак; он может быть отражен в названии, территории, ритуалах и т.п.

Особенности групповой деятельности. Групповую деятельность людей в рамках организации (а не деятельности отдельных работников) можно считать необходимым условием достижения организационных целей. Выделим главные особенности групповой деятельности.

Можно предположить, что группа в целом будет работать лучше, чем самые лучшие ее члены. Но на деле так происходит далеко не всегда, поскольку успех работы группы во многом зависит от типа согласия между ее членами. На практике перед группами ставится задача быстро найти общую точку зрения, используя простые методы принятия решения, такие как голосование, осреднение, компромисс или даже жеребьевка типа орел-решка. Безусловно, эти методы могут исключить конфликтную ситуацию, но они очень неэффективны, т.к. не используют творческих идей большинства членов группы. Эффективная группа, вырабатывающая высококачественные идеи, не боится конфликта и использует разницу в мнениях ее членов. Одним из самых популярных методов для выработки группой идей является «мозговой штурм».

Группа принимает более рискованные решения, чем отдельные члены группы. Вероятно, развивается определенный тип группового мышления, при котором группа ощущает себя неуязвимой.

Тенденция к принятию рискованных решений в группах отмечается, как правило, в ситуациях, когда в выработке решения задействованы работники, не являющиеся руководителями. Одно из предложенных объяснений этого использует понятие разделенной ответственности за принятие решений в группе, которое означает, что члены группы чувствуют меньшую ответственность, если решение оказывается неправильным.

Формальные группы. Под формальными мы будем понимать группы в организации, сознательно созданные для достижения коллективных целей организации. Данные

группы осуществляют формальные функции, такие как выполнение конкретных работ, генерирование идей, поддержание связей и т.д., что содействует достижению целей организации. Ясно, что достижение каждой цели требует создания определенной структурной единицы (в отдельных случаях нескольких структурных единиц), действующей достаточно автономно, причем, согласно требованиям кооперации и осуществления совместной трудовой деятельности, эта структурная единица должна быть формально связана с другими структурными единицами организации.

Формальные группы имеют тенденцию к сохранению относительной устойчивости, хотя их состав может изменяться. Это объясняется безличностью формальной структуры: в группах существуют только статусы независимо от индивидов, занимающих эти статусы. Конечно, в организации могут создаваться и временные формальные группы для реализации конкретной задачи. Формальные группы могут быть классифицированы по многим основаниям, например по различию в членстве, по выполняемым задачам, по позициям внутри организационной структуры.

Неформальные группы. Как уже отмечалось, в формальной структуре любой организации существуют неформальные группы. Эти группы основаны преимущественно на межличностных отношениях, удовлетворении (или неудовлетворении) психологических и социальных потребностей, не связанных с формальными целями и задачами. В этом случае члены социальных групп в организации ориентированы не на социальные статусы и роли, а на первичные групповые отношения. В таких группах развивается взаимозависимость, ее члены постоянно оказывают влияние на поведение друг друга и способствуют удовлетворению личных потребностей, например в общении, в других социальных мотивациях, которые отсутствуют в чисто рабочих ситуациях, особенно в условиях промышленных предприятий или в профитных фирмах.

Членство в неформальной группе может быть прекращено через формальную структуру, в частности путем перевода работника в другую, пространственно удаленную часть организации или перехода по вертикали на другой управленческий уровень. В некоторых случаях неформальная группа может одновременно быть формальной, или частью формальной группы (актив отдела, управления, сектора или даже организации в целом).

Заключение

Итак, группы в организации могут быть как формальными, так и неформальными; неформальные группы не являются частью формальной организационной структуры; их могут возглавлять работники, которые имеют лишь небольшую власть (или вообще не имеют формальной власти) в организационной структуре. Однако такие группы могут быть очень сильными и полезными при выполнении заданий.

Все группы оказывают давление на своих членов, чтобы заставить их соответствовать нормам группы, к которым относятся: нормы поведения, одежда, речь, производительность труда, отношение к технике безопасности, производству, сверхурочной работе, целям организации, руководству и т.п. Это способствует социализации членов групп в организации.

Причины формирования групп. Индивиды включаются как в формальные, так и неформальные группы по причинам, связанным, во-первых, с необходимостью достижения организационных целей и выполнением заданий и, во-вторых, с потребностью в общении в ходе социальных процессов, а также на основе чувств удовлетворенности или неудовлетворенности, приязни или неприязни.

Работники приходят к пониманию, что достижение определенных целей возможно только на основе соединения, комбинирования усилий некоторого числа членов организации. В ходе трудовой деятельности индивидам требуется понимание и поддержка коллег по работе, для чего они выбирают отдельных членов организации, с которыми возможны не только деловые, но и доверительные отношения. В процессе идентификации у некоторой части членов организации возникает ощущение ингруппы, что, в свою очередь, приводит к формированию системы более тесных связей, отделению этой ингруппы от остальных членов организации, проведению групповых границ.

Индивиды испытывают различные ожидания относительно выгоды, которую приносит им членство в социальных группах. Можно сказать, что группа является постоянным источником мотивации и удовлетворенности трудом, а также главной детерминантой эффективности деятельности в рамках организации. Руководители организации должны осознавать важность деятельности групп, распознавать взаимосвязи между группами и использовать их для достижения целей организации