

image not found or type unknown



В условиях развивающихся рыночных отношений правильная организация труда и заработной платы должна обеспечивать воспроизводство рабочей силы, формирование мотивов и стимулов к труду, повышению его качества и эффективности.

Повышение эффективности работы групп является наиболее актуальной проблемой, от которой зависят темпы расширенного воспроизводства на предприятии, полное удовлетворение потребностей населения в его продукции. Успешная работа любой организации складывается из таких факторов, как слаженные взаимодействия сотрудников и начальства. При этом наибольшая часть ответственности за это лежит на плечах руководства. Здесь в ход должны идти все возможные методы и средства, способные дать работникам организации ощущение хорошего начальника и любимой работы. Именно от этих психологических категорий будет зависеть эффективность конечного результата работы.

Эффективность работы неформальной группы зависит от влияния следующих факторов:

Размер группы. Численность неформальной группы - один из важных факторов эффективности. Многочисленные исследования показали, что оптимальная численность группы находится в диапазоне от 3 до 12 чел. При численности членов от 3 до 5 человек наиболее просто организовать коммуникации и общение внутри группы, однако персональная ответственность за принятие решений возрастает, и члены группы выполняют, как правило, несколько ролей.

Состав. Состав имеет немаловажное значение для эффективности работы группы и может быть рассмотрен с точки зрения пола, возраста, профессии, личностных качеств и интеллектуального уровня членов группы.

Под составом группы понимают степень сходства личностей и точек зрения, подходов при решении проблем. Группы, состоящие из непохожих людей с разными точками зрения, вырабатывают больше качественных решений.

Для решения многих социальных и производственных проблем предпочтительнее смешанные группы по полу, возрасту, профессии, т.к. они позволяют рассмотреть

проблему с разных точек зрения, проанализировать больше альтернатив ее решения и выработать более качественные решения. Близость личностных качеств членов группы также нельзя считать фактором эффективности, т.к. включение в группу непохожих личностей часто сулит большую результативность. Также следует признать, что интеллектуальный уровень группы должен быть различным для выполнения операций с преимущественно физическим или умственным трудом.

Групповые нормы. Нормы - это неписанные правила поведения, регламентирующие, что должен и чего не должен делать член группы. Они различаются по предмету деятельности и по субъектам, которые эти нормы соблюдают. По предмету деятельности нормы разделяются на нормы распределения ресурсов и благ; нормы, охватывающие различные аспекты процесса работы; нормы межличностных взаимоотношений; нормы лояльности к организации; нормы взаимоотношений с внешними субъектами; нормы внешнего облика работников и др.

Было выявлено, что производительность труда зависит, прежде всего, от тех групповых норм, которые определяют межличностный статус каждого работника. Обнаружилось, что норма выработки может повышаться или понижаться не только в зависимости от хорошей или плохой работы, а прежде всего потому, что таково групповое мнение, выразителем которого в группе является лидер.

Статус членов группы определяется рядом факторов, среди которых старшинство в должностной иерархии, название должности, распоряжения кабинета, образование, информированность, накопленный опыт.

Члены группы с высоким статусом способны оказывать больше влияния на решения группы, чем члены с низким статусом. Но это не всегда ведёт к повышению эффективности. Человек с невысоким статусом может предложить очень ценные идеи. Группа должна стремиться к тому, чтобы в ней не доминировали идеи членов, имеющих высокий статус.

Распределение ролей. Важным моментом в работе неформальной группы выступает рациональное распределение ролей между её членами. Опыт проведения деловых игр в группах, показывают целесообразность распределения ролей и выявления лидера, принимающего на себя роль организатора группы.

Роль - это способ поведения индивида в некоторой ситуации, определяемый его внутренней мотивацией и представлениями о должном. Роль, которую исполняет

индивид, не всегда может совпадать с ожиданиями других участников группы, а конфронтация ролей и ожиданий приводит к спорам, конфликтам и ссорам.

Заключение

Руководитель должен обеспечивать постоянное воздействие, используя заранее продуманные и согласованные между собой способы. Можно порекомендовать обратить внимание на характер и постановку задачи: конкретная формулировка, учет новизны, сложности в момент распределения работ, особо подчеркиваемая важность выполнения; на наличие неформальных групп: наблюдение за работой групп, выявление неформальных структур и их лидеров, поощрение определенного поведения; на стимулирование проявления инициативы у работников: если человек достаточно мотивирован, он сам видит и пытается устранить те барьеры, которые мешают эффективной работе.