

# УПРАВЛЕНИЕ ГРУППОЙ

# Взаимодействие человека и группы

Группа - это относительно обособленное объединение небольшого количества людей (обычно не более десяти) для достижения общей цели.

# Характерные особенности группы

- ▣ члены группы идентифицируют себя и свои действия с группой;
- ▣ взаимодействие носит характер непосредственных устойчивых контактов;
- ▣ наличие не формального распределения ролей, признаваемое группой.

**Формальные группы - это структурные подразделения организации.**

**Неформальные группы создаются членами организации в соответствии с их общими интересами, увлечениями и взаимными симпатиями.**

Роль - это относительно  
постоянная система поведения  
согласно более или менее  
четко установленному  
эталону.

# Производственные роли

- ▣ *Координатор*
- ▣ *Генератор*
- ▣ *Контролер*
- ▣ *Шлифовальщик*
- ▣ *Энтузиаст*
- ▣ *Искатель выгод*
- ▣ *Исполнитель*
- ▣ *Помощник*

**Повышение  
эффективности  
формальных групп**





Рис. 1 Факторы, влияющие на эффективность работы групп

# Внутриорганизационные конфликты

**Конфликты – столкновение  
противоположно  
направленных интересов,  
целей и мнение двух или более  
сторон. При этом одна или обе  
стороны не идут на уступки  
друг другу, а стремятся к  
достижению односторонних  
выгод.**

Классификационный признак	Виды конфликтов	Сущность или причины конфликтов
Субъекты конфликтов	Внутриличностные	Обусловлены противоречием человека с самим собой; порождаются: а) необходимостью выбора между взаимоисключающими вариантами действий; б) потребностями и возможностями; в) влечениями и обязанностями
	Межличностные	На 75-80% порождаются столкновением материальных интересов отдельных субъектов
	Между личностью и группой	Обусловлены несовпадением индивидуальных и групповых норм поведения
	Межгрупповые	Порождаются борьбой за ограниченные ресурсы или сферы влияния
Уровень конфликта	Горизонтальные	Конфликты между отдельными подразделениями
	Вертикальные	Конфликты между различными уровнями иерархии
Характер конфликта	Объективные	Связаны с реальными проблемами и недостатками, возникающими в организации
	Субъективные	Обусловлены психологической несовместимостью людей, их нежеланием понять друг друга
Степень открытости конфликта	Скрытые	Конфликты прячут от посторонних глаз. Они развиваются в форме интриги
	Открытые	Конфликты, о которых знает руководство организации и ее члены
Последствия конфликта	Конструктивные	Предполагают возможность рациональных преобразований в организации, способствующих ее развитию
	Деструктивные	Конфликты, не имеющие под собой реальной почвы

# Конфликт можно рассматривать как развивающийся процесс, состоящий из нескольких этапов

- ▣ *конфликтная ситуация*
- ▣ *инцидент*
- ▣ *кризис и разрыв отношений*
- ▣ *его завершение*

# Преодоление конфликтов



# Стратегии поведения участников конфликта

- ▣ *Стратегия ухода от конфликта*
- ▣ *Стратегия приспособления*
- ▣ *Стратегия решения конфликта силой в свою пользу*
- ▣ *Стратегия примирения через поиск компромисса*
- ▣ *Стратегия окончательного разрешения конфликта в рамках добровольного сотрудничества сторон*
- ▣ *Предупреждение конфликта*
- ▣ *Разрешение конфликта.*