

Характерные черты формальных и неформальных групп. Корпоративная культура и неформальные группы

Выполнил: магистрант гр. МАрх-16-1

Токтагул Аят



Существует два типа групп:

1. Формальные группы — это группы, созданные по воле руководства.

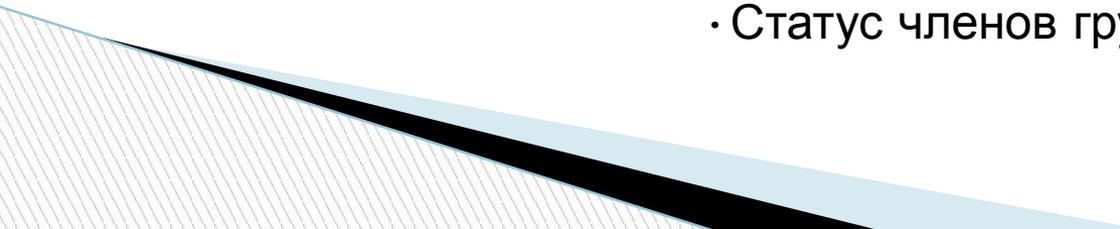
- ▣ **Группа руководителей** состоит из руководителя и его непосредственных подчиненных, находящихся в зоне его контроля (президент и вице-президенты).
- ▣ **Рабочая** (целевая) группа — сотрудники, работающие над выполнением одного задания.
- ▣ **Комитет** — группа внутри организации, которой делегированы полномочия для выполнения какого-либо задания или комплекса заданий. Иногда комитеты называют советами, комиссиями, целевыми группами. Выделяют постоянные и специальные комитеты.

2. Неформальная группа — спонтанно возникшая группа людей, которые регулярно вступают во взаимодействие для достижения определенной цели. Причины вступления — чувство принадлежности, помощь, защита, общение.





На эффективность работы формальных и неформальных групп влияют одинаковые факторы:

- Размер группы
 - Состав
 - Групповые нормы
 - Сплоченность
 - Групповое единomyслие
 - Конфликтность
 - Статус членов группы
- 

Размер группы

- По мере увеличения группы общение между членами усложняется. Кроме того, внутри группы могут возникнуть неформальные группы со своими целями. В маленьких группах (из 2 — 3 человек) люди чувствуют персональную ответственность за принятие определенного решения. Считают, что оптимальный размер группы 5 — 11 человек.
- 

Состав(или степень сходства личностей, точек зрения, подходов)

- ▣ Считается, что наиболее оптимальное решение могут принять группы, состоящие из людей, которые находятся на различных позициях (т.е. непохожих людей).

Групповые нормы

- Человек, который хочет быть принят группой должен соблюдать определенные групповые нормы. (Положительные нормы — нормы, которые поддерживают поведение, направленное на достижение целей. Отрицательные нормы — нормы, которые поощряют поведение, не способствующее достижению целей, например кражи, опоздания, прогулы, употребление спиртных напитков на рабочем месте и др.).

Сплоченность

- ▣ Рассматривается как мера тяготения членов группы друг к другу и к группе. Высокий уровень сплоченности группы может повысить эффективность функционирования всей организации.
- 

Групповое единомыслие

- ▣ Это тенденция подавления отдельным человеком своих взглядов на какое-нибудь явление, с тем чтобы не нарушать гармонию группы.

Конфликтность

- ▣ Различие во мнениях повышает вероятность конфликта. Последствия конфликта могут быть положительными, так как позволяют выявить разные точки зрения (это ведет к повышению эффективности группы). Отрицательные последствия заключаются в снижении эффективности группы: плохое состояние духа, низкая степень сотрудничества, смещение акцента (придание большего внимания своей «победе» в конфликте, а не решению реальной проблемы).

Статус членов группы

- ▣ Он определяется старшинством в должностной иерархии, названием должности, образованием, опытом, информированностью и др. Обычно члены группы с высоким статусом оказывают большее влияние на других членов группы. Желательно, чтобы мнение членов группы с высоким статусом не было доминирующим в группе.

Особенности формальной группы:

- ▣ **Рациональна**, т.е. в основе ее лежит принцип целесообразности, сознательного движения к известной цели;
- ▣ **Безлична**, т.е. рассчитана на индивидов, отношения между которыми устанавливаются по составленной программе.



К формальным группам

относятся:

- ▣ **Вертикальная организация**, объединяющая ряд органов и подразделение таким образом, что каждое из них находится между двумя другими — выше- и нижестоящими, а руководство каждым из органов и подразделений сосредоточено в одном лице.
- ▣ **Функциональная организация**, в соответствии с которой руководство распределяется между рядом лиц, специализирующихся на выполнении определенных функций и работ.
- ▣ **Штабная организация**, характеризующаяся наличием штаба советников, экспертов, помощников, не включенных в систему вертикальной организации.

Особенности неформальной группы:

- ▣ **Просоциальные**, т.е. социально-положительные группы. Это общественно-политические клубы интернациональной дружбы, фонды социальных инициатив, группы экологической защиты и спасения памятников культуры, клубные любительские объединения и др. Они имеют, как правило, позитивную направленность.
- ▣ **Асоциальные**, т.е. группы, стоящие в стороне от социальных проблем.
- ▣ **Антисоциальные**. Эти группы — самая неблагополучная часть общества, вызывающая у него тревогу. С одной стороны, нравственная глухота, неспособность понять других, иную точку зрения, с другой — часто собственные боль и страдания, выпавшие на долю этой категории людей, способствуют выработке крайних взглядов у отдельных ее представителей.

Особенности неформальной группы:

▣ 1. Социальный контроль

Неформальные организации осуществляют социальный контроль за своими членами. Первым шагом к этому является установление и укрепление норм — групповых эталонов приемлемого и неприемлемого поведения. Чтобы быть принятым группой и сохранить в ней свое положение, человек должен соблюдать эти нормы. Чтобы укрепить соблюдение этих норм, группа может применять довольно жесткие санкции, а тех, кто их нарушает, может ждать отчуждение. Это сильное и эффективное наказание, когда человек зависит от неформальной организации в удовлетворении своих социальных потребностей.

▣ 2. Сопротивление переменам

Люди используют неформальную организацию для обсуждения предполагающихся или фактических перемен, которые могут произойти в их организации. В неформальных организациях наблюдается тенденция к сопротивлению переменам. Частично это объясняется тем, что перемены могут нести в себе угрозу дальнейшему существованию неформальной организации. Реорганизация, внедрение новой техники, расширение производства и, следовательно, появление большой группы новых сотрудников может привести к распаду неформальной группы или к сокращению возможностей взаимодействия и удовлетворения социальных нужд.

▣ 3. Неформальные лидеры

Неформальные организации, также как и формальные, имеют своих лидеров. Неформальный лидер приобретает свое положение, добиваясь власти и применяя ее по отношению к членам группы. По существу нет никаких серьезных различий в средствах, применяемых лидерами формальных и неформальных организаций для оказания воздействия. Существенным отличием является только то, что **неформальный лидер делает опору на признание его группой**. В своих действиях он делает ставку на людей и их взаимоотношения.

Неформальный лидер имеет две первостепенные функции: **помогать группе в достижении ее целей и поддерживать и укреплять ее существование**. Иногда эти функции выполняются разными людьми. Если это так, то в неформальной группе возникают два лидера: один для выполнения целей группы, другой — для социального взаимодействия.

Возникновение неформальной группы и ее роль в процессе функционирования организации:

- Причиной возникновения неформальной группы в формальной организации является **неизбежная ограниченность формальной организации, которая не может охватить и регулировать все процессы функционирования социальной организации.**



Влияние неформальных групп на организацию

Некоторые руководители считают, что неформальная группа — это результат неэффективного управления, однако возникновение данных групп естественно и весьма распространено; они есть в каждой организации.

Неформальные группы несут в себе как отрицательное, так и положительное влияние на деятельность формальной организации. **По неформальным каналам могут распространяться ложные слухи, приводящие к возникновению отрицательного отношения к руководству.** Принятые группой нормы могут привести к тому, что продуктивность организации будет ниже той, что определена руководством. Тенденция к сопротивлению всяким переменам и тенденция к сохранению укоренившихся стереотипов **могут задерживать необходимую модернизацию производства.** Однако такое **контрпродуктивное поведение часто является реакцией на отношение начальства к этой группе.** Правильно или нет, но члены группы считают, что к ним относятся несправедливо и отвечают так, как ответил бы любой человек на то, что ему кажется несправедливым.