

# Группы в организациях. Групповое поведение работника

1. Группа: сущность и специфика. Стадии развития группы.
2. Типы групп.
3. Факторы, определяющие модели группового поведения.
4. Сплоченность группы. Команда

# 1. Группа: сущность и специфика

**Группа – это:**

- **2 или более людей, работающих вместе для достижения поставленных целей.**
- **Собрание 2 или более людей, зависящих друг от друга и взаимодействующих друг с другом...**
- **Люди, воспринимающие себя как группу...**
- **Сообщество людей, чье коллективное существование позволяет удовлетворять их потребности..**
- **Двое или более людей, взаимодействующих друг с другом и зависящих друг от друга том смысле, что общие потребности, интересы и цели заставляют их воздействовать друг на друга**

- **Факторы, влияющие на создание групп**

**Личные характеристики**

**Удовлетворение потребности:**

- в единомышленниках, одних жизненных позиций..;
- в безопасности;
- в общении...

**Интересы и цели:**

- Распределение функций;
- совместные действия;
- возможность поддержки;
- Помощь;
- внимание и дружелюбие

**Влияние**

- Сила в единстве
- возможность стать -лидером

**Возможность взаимодействия:**

- Непосредственная близость;
- Ожидание общения

- **Группы – важный ресурс, благоприятный, как для самой организации, так и для ее членов.**
- **Преимущества:**
  - - **важный источник информации;**
  - - **часть нашей идентичности (социальный статус);**
  - - **помогают организациям выполнять важные задачи (+ синергетический потенциал)....**
  - - **помогают поддерживать высокое качество рабочей силы**
  - - **в состоянии удовлетворить потребности, состоящих в них сотрудников;**
  - - **эмоциональная поддержка.**
- **Проблемы:**
  - **Социальная лень (М. Ринглеманн)**
  - **Социальная фасилитация**
  - **Группомыслие**



# Стадии развития группы

<b>становление</b> →	<b>конфликт</b> →	<b>Согласованность</b> →	<b>Эффективная структура</b>
Определение целей Понимание других Рост численности Установление базовых норм Определение правил Неопределенность Путаница	Несогласие Тенденциозность Сопротивление Борьба за лидерство Образование подгрупп и коалиций	Консенсус Принятие лидерства Доверие Совместная работа Новые стабильные роли Кооперация Процедуры (стандарты)	Заблуждения, утрата иллюзий и одобрение Взаимосвязь, открытость Гибкие роли, ориентированные на задачи Взаимопомощь Эффективное исполнение
<b>формирование</b> →	<b>бурление</b> →	<b>нормализация</b> →	<b>Стадия исполнения</b> → <b>Эффективная структура</b>

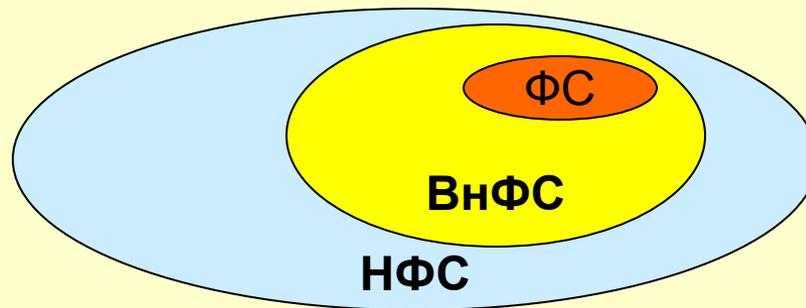
- **Критерии зрелости группы:**

- **Механизмы обратной связи** (плохие – хорошие),
- **механизмы ПР** (нефункциональные - функциональные),
- **групповая лояльность / сплоченность** (низкая – высокая),
- **методы деятельности** (негибкие – гибкие),
- **использование ресурсов членов группы,**
- **Коммуникации** (нечеткие – четкие)
- **цели,**
- **отношения власти** (независимость – взаимная зависимость),
- **участие в лидерстве** (слабое – сильное),
- **принятие взглядов меньшинства** (незначительное – значительное)

## 2. Типы организационных групп

### Критериев много:

- - формальные – неформальные – внеформальные



- - постоянные – временные
- - целевые: проблемно-целевые, проектно-целевые, программно-целевые
- - малые – большие...

## • Размер группы

### Диада

- Опасность не найти общего решения;
- Ложный консенсус

### Триада

- Двое против одного
  - конфликты
- напряженность
- нестабильность

### Малая группа:

- Идеальная численность 5 -7
  - нечетное число членов уменьшает возможность зайти в тупик
- хорошая возможность для взаимодействия членов группы;
  - сплоченность
- удовлетворенность

### Большая группа:

- Слабые возможности для взаимодействия
  - / уменьшение возможности участия;
    - снижение уровня сплоченности;
  - снижение степени удовлетворенности;
- Усиление формальной составляющей;
  - Зависимость качества выполнения работы от задач;
    - снижение уровня ответственности

### 3. Факторы, определяющие модели группового поведения

- - **(1) профессиональная сработанность группы** (формируется в результате опыта совместной работы. Проявляется в нормах взаимо - заменяемости / дополняемости / ответственности).
- - **(2) морально-психологическая сплоченность**, при которой формируются нормы взаимопомощи и взаимоподдержки на основе общности представлений о самих себе;
- - **(3) профессиональная согласованность** и **(4) межличностная совместимость**, предполагающая «увязку» профессиональных интересов в групповом поле деятельности, психологическую готовность работников сотрудничать с каждым и за каждого.
- **3 и 4 – ядро профессиональной группы.**
- + норма производительности + уровень групповых притязаний, + требование к конечному результатов + открытость оценок группы со стороны руководителя + демографические характеристики + внутригрупповые межличностные коммуникации + постоянство группы

# Установки индивидуального сознания на сотрудничество

- В объяснении феномена сотрудничества как главной характеристики ОП можно выделить 6 психологических установок:
- **Ригористическая** ... как требование поступать в соответствии со своими обязанностями;
- **Конвенционалистская** ..как результат взаимных договоренностей участников, оформленных в определенный документ (идеальное ОП – партнерское);
- **Функциональная**...как необходимость сотрудничества работников друг с другом в выполнении служебных обязанностей;
- **Прагматическая** ...как выгода от контактов с другими;
- **Альтруистическая** ...как желание оказывать помощь искренне, а иногда даже в ущерб себе;
- **Новаторская** ...как потребность в творческом осмыслении происходящего.



## 4. Сплоченность группы. Команда

- **Команда** – это группа из 2 или более индивидов, которые для достижения определенной цели координируют свои взаимодействия и трудовые усилия
- **Эффективность командной работы** определяется по (1) производительному выпуску и (2) личному удовлетворению.
- 1 – качество и количество результатов командного труда и их соответствие установленным целям,
- 2 – способность команды к удовлетворению индивидуальных потребностей ее членов.
- -

- Команда – группа

Команда	группа
Разделяются полномочия и ответственность	В ограниченной степени
Все члены разделяют возможность руководства	Руководство – привилегия одного или нескольких
Подотчетны все члены команды и команда в целом	Индивидуальная подотчетность
Распределяются все результаты и вознаграждения	Усеченное распределение результатов и вознаграждений
Высокая степень самоуправления	ограниченная
Члены команды работают вместе для создания результатов	Результаты производятся индивидуальными усилиями

- **Сплоченность группы** – показатель, определяющий наличие в группе связей особого типа, характеризующих социально-психологическую общность людей, единство взглядов, стремление к общей цели.
- + / - - зависит от того, насколько сплоченность соответствует нормам производительности
- **Способы усиления и ослабления сплоченности**

### Как ослабить:

Создать разногласия  
 Повысить гетерогенность  
 Увеличить размер  
 Усилить конкуренцию  
 в рамках  
 команды  
 Сделать более открытой  
 для других команд  
 Распустить команду

### Цели

Задачи  
 Состав команды  
 Взаимодействие  
 Размер  
 Конкуренция  
 Вознаграждения  
 Локализация  
 Продолжительно  
 сть  
 существования

### Как усилить

Достичь согласия  
 Повысить  
 гомогенность  
 Уменьшить размер  
 Усилить конкуренцию  
 с другими командами  
 Изолировать от других  
 Сохранить команду