

Формирование коллектива организации

Лекция 3.1

Понятие и виды социальных групп

Социальная группа – относительно устойчивая совокупность людей, имеющая общие интересы, ценности и нормы поведения, складывающиеся в рамках исторически определенного общества

- Большие
- Средние
- Малые

Понятие коллектива

Коллектив - (от лат. collectious - собирательный) средняя социальная группа. Он определяется как объединение людей, занятых решением конкретных задач, основанных на общности целей, принципов сотрудничества, сочетании индивидуальных и групповых интересов.

Функции коллектива

- Реализация работником объективной **социальной потребности - принадлежности к группе, коллективу**. Через коллективы происходит социализация личности, усвоение (или отрицание) ею коллективных норм и правил. Коллектив оказывает вполне определенное влияние на входящих в него людей, формируя их в соответствии с присущими ему законами функционирования и развития.
- Создание для личности **социальной среды** ее существования.
- **Саморазвитие (самореализация)** личности.

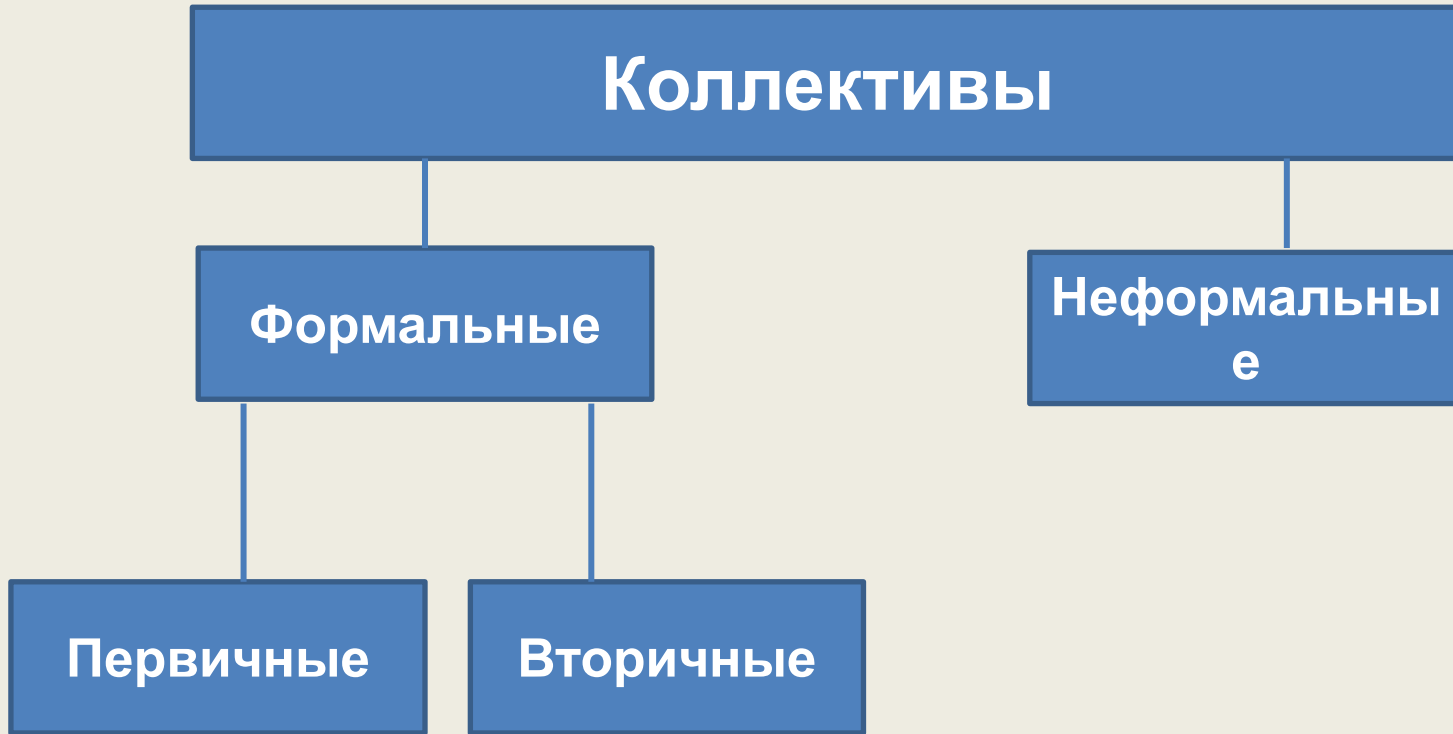
Признаки коллектива

- **Единство целей** всех членов коллектива. Если мы говорим о производственном коллективе организации, то цели задаются извне, поэтому одна из задач управления состоит в правильной формулировке цели. Если же речь идет о неформальной структуре, то цель является образующим началом именно данного коллектива: совместное проведение досуга, выполнение каких-то работ, заданий.
- **Руководство** - без органа управления нет коллектива, кто-то обязательно должен взять на себя руководящее начало, сплотить людей, распределить между ними задачи, иначе невозможно рационально организовать любую совместную деятельность.
- **Дисциплина**, т.е. выполнение принятых для данного коллектива норм поведения. Как правило, это моральные нормы, свойственные только данной группе, данному коллективу.

Трудовой коллектив

Трудовой коллектив - объединение работников, осуществляющих совместную трудовую деятельность

Классификация коллективов



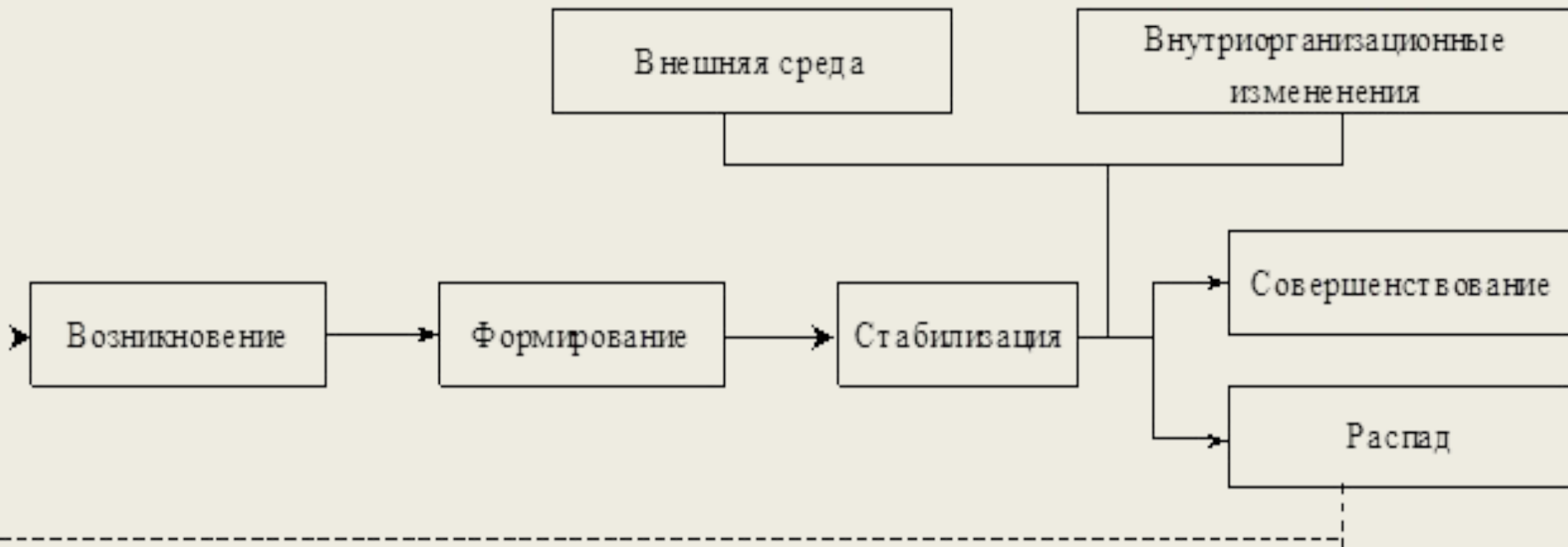
Признаки вступления людей в неформальные группы

- Принадлежность
- Помощь
- Защита
- Общение
- Симпатия

Процесс формирования коллектива

- Выбор размера (5-11 чел – адекватный размер группы, нормы управляемости)
- Состав (оптимально – разнородный состав, учет пола, возраста, образования, психологических характеристик)
- Форма и способ взаимосвязи между его членами

Стадии развития коллектива



Психологические характеристики коллектива

- Общественное мнение (коллективные взгляды, установки, суждения)
- Социальные чувства и коллективные настроения
- Коллективные привычки, обычаи, традиции
- Различные явления, возникающие в процессе взаимодействия людей (взаимные оценки, требования, авторитет)

Факторы, влияющие на эффективность совместной деятельности

Факторы	Содержание факторов
Естественно-биологические	Возраст, состояние здоровья, физические способности работников, географическая среда, сезонность и т.п.
Социально-экономические	Состояние экономики, законы в области труда и заработной платы, квалификация и мотивация труда, уровень жизни, уровень социальной защищенности
Технико-организационные	Техническая вооруженность и механизация труда, сложность труда, условия труда (санитарно-гигиенические, эстетические и др.), объем и качество получаемой информации
Социально-психологические	Отношение к труду, психологический климат
Рыночные	Конкуренция, инфляция, банкротство, безработица, возможность выбора сферы деятельности и приложения труда

Факторы эффективности работы коллектива

- организационные - статус, размер и состав группы;
- среда, в которой функционирует группа, состояние коммуникаций и конкретное место, где группа работает;
- важность и характер стоящих перед людьми задач;
- свобода организации собственной работы, позволяющая людям на деле трудиться более слаженно и заинтересованно

Пути обеспечения эффективности работы коллектива

- **Наличие сильного лидера**, заинтересованного в успехах коллектива (формального и неформального).
- **Нормальный психологический климат.**
- Работоспособный коллектив должен иметь **оптимальные размеры.**
- **Четкость целей.** Оптимальный компромисс между личными и коллективными интересами сотрудников.
- Формирование соответствующих **норм и стандартов**, которые показывают, какое *поведение* ожидается от членов коллектива.
- **Поиск новых знаний, идей, перспективных методов работы.**

Различия между слабо сплоченной рабочей группой и командой (Й.Р.Катценбах, Д.К.Смит)

Рабочая группа	Подлинная команда
Сильный руководитель с четко определенными и ясными целями	Руководящая роль разделена между членами команды
Индивидуальная ответственность	Индивидуальная и общая ответственность
Формальное соответствие целей группы и организации	Специфические цели команды определяются внутри нее
Индивидуальные результаты (продукты) труда	Коллективные результаты (продукты) труда
Руководитель проводит эффективные обсуждения заданий	Руководитель поощряет открытые дискуссии и конструктивные собрания по решению проблем
Непрямая оценка эффективности группы (например, через финансовый успех предприятия)	Прямая оценка результатов по выполненному коллективному заданию
Руководитель организует дискуссию, принимает решения и делегирует компетенции	Члены группы совместно обсуждают, принимают решения и выполняют работу

Различия обычной группы и команды

*Обычная
группа (жесткая
структура)*



*Команда
а (гибкая
система)*



Основные подходы к построению команды

1. На основе эмоциональной сплоченности
2. Ролевой подход
3. Проблемно-ориентированный подход
4. Динамический подход

Социальные роли членов команды (М. Белбин)

Роль	Описание роли
Мыслитель	Обладает богатым воображением, новатор, характеризуется повышенной креативностью.
Исполнитель	Претворяет идею в практические действия, вносит упорядоченность в деятельность команды.
Доводчик	Следит за тем, чтобы задания выполнялись полностью и своевременно.
Оценщик	Исповедует беспристрастный, критический анализ ситуации.
Исследователь ресурсов	Владеет искусством переговоров и эффективных коммуникаций.
Формирователь	Ориентация на решение поставленной задачи, побуждение коллег работать интенсивнее.
Коллективист	Гармонизирует отношения в команде и устраняет разногласия.
Координатор	Четко формулирует цели, социальный лидер.
Специалист	Обладает редко встречающимися навыками и умениями.