ВОРОНЕЖСКИЙ ИНСТИТУТ ВЫСОКИХ ТЕХНОЛОГИЙ

Факультет заочного и послевузовского обучения

**КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА**

по дисциплине: "**Организация труда персонала"**

на тему "**Формирование коллектива"**

План

а/ Коллектив как социальная группа

б/ Классификация и характеристика социальных групп

в/ Формальные и неформальные группы

г/ Критерии работоспособности групп

д/ Построение эффективной команды

Литература

## а/ Коллектив как социальная группа

Конституирование рабочей группы и степень влияния на своих членов и на организацию в целом прямо зависят от ее сплоченности.

Сплоченность характеризуется привлекательностью группы для каждого члена, желанием оставаться в ее состав, а также развитостью сотрудничества и групповых коммуникаций на основе принципов солидарности, взаимной поддержки.

Групповая сплоченность наиболее полно отражается понятием "коллектив". Под коллективом понимается устойчивое объединение людей, стремящихся к общей цели и обладающее групповой сплоченностью.

Начало исследованиям коллектива как группы, существующей в специфических социальных условиях, положил А.С. Макаренко. Он определил ряд признаков, отличающих коллектив как специфическую социальную группу.

Сила коллектива состоит в том, что:

совместно лучше решаются крупные или междисциплинарные задачи, в том числе такие, которые не могут быть решены простой суммой усилий членов группы;

коллективный труд способствует быстрому усвоению задачи, ее принятию и реализации;

коллектив - действенный регулятор поведения сотрудников, во многом осуществляющий координацию их деятельности без участия руководителя. Он стимулирует повышенное трудовое усердие.

в коллективе вырабатывается больше идей и возрастает инновационная способность группы;

коллектив позволяет быстро интегрировать новых сотрудников и стабилизировать культуру организации.

коллективный труд создает лучшие возможности для овладения передовым опытом, повышения квалификации и развития сотрудника в целом.

## б/ Классификация и характеристика социальных групп

Социальная группа - любая относительно устойчивая совокупность людей, находящихся во взаимодействии и объединенных общими интересами и целями.

В каждой социальной группе воплощаются некоторые специфические взаимосвязи индивидов между собой и обществом в целом в рамках определенного исторического контекста.

Внешние отличительные признаки социальной группы:

1) статистика существования, которая проявляется в непрерывной динамизации групповых процессов в латентной или явной форме;

2) социальная группа характеризуется определенным набором социальных норм, институциализацией ценностей, репродуцируемых групповым контекстом.

Формирование социальной группы должно рассматриваться сквозь призму внутренних, связей в ней.

Группа характеризуется определенной целостностью и устойчивостью, что обуславливает ее целями и задачами. Наличие общих целей и задач становится фактором формирования и развития структуры группы.

В зависимости от характера отношений и связей индивидов выделяют группы первичные и вторичные.

Первичная группа отличается особой эмоциональностью привязанностью ее членов друг к другу. Вторичная группа - это целевая группа, в которой особое значение имеют вещественные контакты, чаще всего посредственные.

В зависимости от структуры и внутренней организации выделяют группы формальные и неформальные.

Еще одна классификация связана с таким критерием, как время, существования группы. Здесь выделяют кратковременные и долговременные группы.

Малые, средние и большие группы могут быть как кратковременными, так и долговременными.

Например: этническая общность - это всегда долговременная группа, а политические партии могут существовать веками, а могут и очень быстро сходить с исторической сцены.

## в/ Формальные и неформальные группы

Формальные группы имеют юридический статус, создаются руководством для закрепления разделения труда и улучшения его организации.

Роль и место их в общем трудовом процессе определено в нормативных документах типа "Положение о подразделении", в инструкциях, распоряжениях руководства. Среди формальных групп западные ученые выделяют следующие:

команды - соподчиненные группы руководителя-лидера и его сотрудников, а также рабочая группа, достигшая высшего уровня сплоченности, действующая как новая система, единая общность, в которой сочетаются преимущества формальных и неформальных групп при отсутствии их недостатков.

В команде обеспечивается наиболее эффективное достижение результатов организации и удовлетворение личных и социальных потребностей ее членов.

Рабочие (целевые) группы - создаются на определенное время с целью выполнения определенного задания;

Комитеты - специальные и постоянные группы, которым делегированы отдельные полномочия по управлению, координации деятельности и т.п. (совет директоров, правление банка, комитет профсоюза)

Неформальные группы образуются спонтанно для удовлетворения тех индивидуальных потребностей работников, которые по тем или иным причинам (некомпетентное руководство, авторитарные методы руководства и т.д.) не удовлетворяются в рамках формальной группы - потребности в причастности, в понимании причин принимаемых решений, в защите, в участии, в общении, в информации.

Поведение членов неформальных групп, возглавляемых неформальным лидером, может как способствовать, так и препятствовать достижению целей организации. Неформальные группы делятся на заинтересованные и дружеские.

Заинтересованная группа формируется для реализации определенного общего интереса, например для предъявления руководству требований о современной выплате зарплаты или ее повышении.

Дружеские группы образуются на основе личных симпатий и взаиморасположения. Членство в таких группах изменяется в зависимости от установления или разрыва дружеских связей.

## г/ Критерии работоспособности групп

Не всегда и не любые группы способны превратиться в единое, слаженно действующее целое. Существуют определенные критерии работоспособности группы, к которым относятся:

согласие между членами группы по поводу ее целей;

широкое общение и взаимодействие между членами группы;

близость или не слишком большое, приемлемое для всех неравенство социального статуса и происхождения членов группы;

демократизм групповых взаимоотношений, предоставление всем членам группы возможностей для непосредственного участия в установлении групповых норм и стандартов;

положительное мнение членов группы друг о друге;

ярко выраженная у каждого члена группы потребность в тех преимуществах, в том числе защите, которые дает принадлежность к ней;

размер группы, достаточный для реализации ее целей и коммуникаций. Но он не должен быть так велик, чтобы подавлять внимание к ее делам и побуждать к разделению на микрогруппы.

Группы с четным числом обычно более тщательно решают задачи, чем с нечетным;

пространственная близость. При наличии других условий существует прямая зависимость между близостью рабочих мест и сплоченностью группы;

преобладание положительного опыта в достижении группой в своих целей и защите ценностей. Это укрепляет веру членов группы в возможность достижения ее целей, придает групповым отношениям позитивную эмоциональную окраску;

психологическая совместимость членов группы.

Она представляет собой совокупность индивидуальных качеств группы, обеспечивающих позитивную эмоциональную окраску, слаженность и эффективность их совместных действий, сотрудничества.

Совместимость включает целый ряд качеств: физиологических (половозрастные и другие физиологические особенности); психофизиологические (различие темпераментов и биологических потребностей); собственно психологических (личностный характер и мотивы поведения); социально-психологических (ценности, интересы, ролевые ожидания).

Доказано, что психологическая совместимость позитивно влияет на производительность труда и качество продукции.

## д/ Построение эффективной команды

В последние годы понятия "команда" широко используется для характеристики высоко сплоченных трудовых коллективов.

Команда - соподчиненные группы руководителя-лидера и его сотрудников, а также рабочая группа, достигшая высшего уровня сплоченности, действующая как новая система, единая общность, в которой сочетаются преимущества формальных и неформальных групп при отсутствии их недостатков.

Команда существует только для одной цели - достижение положительных результатов. Но важно помнить, что взаимоотношение членов команды - ключевой фактор для успешного достижения результатов.

К основным элементам эффективности работы команды относятся:

удовлетворение личных интересов членов команды;

успешное взаимодействие в команде;

решение поставленных перед командой задач

Эти элементы очень сильно взаимосвязаны. Например, личное удовлетворение зависит не только от успешного решения задач, но и от качества взаимоотношений в команде, а также от преимуществ коллективной формы выполнения командной работы.

Эффективность команды зависит так же от следующего шага - от того, что произойдет, после достижения поставленных целей.

Наблюдения за работой команд в организациях показывают, что большая часть энергии, если не вся направляется на решение внешней задачи (на то, что необходимо получить, когда, с какими средствами и ресурсами).

Естественно, это важно, но нельзя забывать о процессе и о том, что не исключены конфликты.

Например, даже команда достигшая своих целей, едва ли может считаться эффективной, если ее члены имеют противоречивые взгляды и разочарованны в своей организации на столько, что намерены искать другую работу.

Поэтому в качестве дополнительных показателей эффективности команды можно рассматривать степень готовности ее членов к выполнению новых задач и наличие у них желания продолжать совместную работу.

Для команды и индивидуальных участников устанавливаются реалистичные, достижимые цели, потому что те, кто являются ответственными за выполнение работы, содействуют их построению.

Члены команды и лидеры стремятся поддержать друг друга для того чтобы сделать работу команды успешной. Члены команды понимают приоритеты друг друга и помогают или поддерживают, когда возникают трудности.

Участники команды осознают важность дисциплинированной работы и стараются вести себя в соответствии со стандартами команды.

Отдача в работе более значительна, так как члены команды понимают, чего от них ждут и могут самостоятельно контролировать свою деятельность помимо ожиданий.

Обучение эффективной работе в качестве команды в одной организации является хорошей подготовкой для командной работы с другими организациями. Это является хорошей подготовкой и для продвижения.

Эффективно работающие команды:

состоят из взаимозависимых участников. Продуктивность и эффективность работы подразделения определяется согласованностью действий всех его участников;

помогают своим членам работать более эффективно.

Члены команды показывают более высокие результаты, чем самые лучшие профессионалы, работающие в одиночку.

Это эффект групповой фасилитации, т.е. облегчение деятельности членам группы за счет поддержки со стороны других ее членов и соответствующей благоприятной и благожелательной атмосферы;

функционируют столь успешно, что создают собственную притягательность, некий магнетизм.

Члены таких команд хотят работать только в них, поскольку это участие дает им ряд преимуществ. Подобные команды притягательны и для других членов организации, перспектива перевода в такую команду рассматривается как мощный стимул;

не всегда имеют постоянного лидера. Роль лидера может переходить от одного участника команды к другому, так как команда развивается;

участники всячески заботятся друг о друге, подбадривают друг друга. Внимание оказывается всем и каждому. Каждый работник является составной частью единой команды, старается поддерживать всех прочих ее участников.

в командах царит атмосфера высокого взаимного доверия. Члены команды демонстрируют единство и проявляют заинтересованность в достижении как успеха в составе команды, так и индивидуального успеха.

## Литература

1) Андреева Г.М. Социальная психология. М.: Аспект-Пресс, 1996 г.

2) Ильин Г.Л. Социология и психология: учеб. пособие для студ. Высш. учеб. заведений. - 2-е изд., стер. - М.: Издательский центр "Академия", 2007 г.

3) Спивак В.А. Организационное поведение. М.: Эксмо, 2007 г.

4) Свенцицкий А.Л. Психология управления организациями. СПб., 1999 г.

5) Пугачев В.П. Руководство персоналом: Учебник. -М.: Аспект Пресс, 2008 г.