Способы управления группами

Группой называется ограниченная в размерах общность людей, выделяемая из социального целого на основе определенных признаков (характера выполняемой деятельности , социальной или классовой принадлежности, структуры, композиции, уровня развития, и т.д. ). По различным признакам группы классифицируются на малые и большие , реальные и условные , развитые и низкоразвитые и т.д. Однако основной принцип классификации группы - это степень или уровень ее развития .

Менеджеру в своей работе приходится иметь дело с разными видами групп, но но существует нечто общее , некоторые правила , которые могут быть довольно успешно применены на различных группах . О них речь пойдет несколько позднее , а пока бегло осмотрим структуру группы , ее основных членов , при грамотном воздействии на которых можно управлять деятельностью всей группы .

Человек в группе занимает всегда вполне определенное социальное положение , соответствующее той роли , которой , по рассчетам других членов группы , он будет придерживаться ,и которая позволяет им ожидать от него определенного поведения . В соответствии с этим можно выделить людей занимающих такие ролевые позиции в группе , как лидер , "шут" , "козел отпущения" , "генератор идей" и т.д. Некоторые из этих ролей могут сочетаться в одном человеке , например "генератор идей " и лидер .

Менеджеру необходимо видеть и уметь воздействовать на них , как на особые рычаги управления группой . Воздействовать можно с помощью 5 видов власти , которые в середине 20-го столетия выделили Френч и Рейвен.

1.Власть вознаграждение заключается в возможности вознаграждать за всякое поведение , соответствующее ожидаемому , либо полезному с точки зрения менеджера .

2.Власть принуждения основывается на практике угроз , выговоров , лишения премий и т.д.

3.Власть эксперта основывается на знаниях в какой -либо области или на обладании информацией , необходимой для успешного ведения какого­либо дела .

4.Власть авторитета заключается в уважении или преклонении перед человековеком , поступки или решения которогослужат примером для других людей .

5.Власть закона имеется в распоряжении каждого человека , представляющего установленный социальный порядок ( косвенно это относится и к менеджеру ) и ее чаще всего поддерживают , используя другие формы власти .

Теперь рассмотрим те общие правила , или шаги , с помощью которых можно просмотреть стадии , которые проходит управление группой . Эти правила стоит принимать во внимание менеджеру и для их осуществления применять наиболее подходящие в данной ситуации виды власти .

1) Оценка потенциальных возможностей людей и распределение между ними ролевых позиций в группе .

2) Раскрыть значение каждого члена для группы и ее работы .

3) Поставить для круппы общую цель , заинтересовать группу .

4) Распределить обязанности , ответственность власть и средства.

5) Осудить первые трудности с желанием найти их причины .

6) Предложить группе постоянно квалифицировать свою деятельность .

7) Вначале стабилизировать , сплотить группу ,

создать в ней благоприятный климат , потом имитировать кризис ,чтобы

люди учились разрешать противоречия и конфликты .

8) Развить коллективное принятие решений . Авторство присваивать группе , но внутри группы отдавать должное каждому в зависимости от его вклада .

9) Разработать отдельные категории оценки работы в группе и следовать им .

10) Вести коллективный и публичный разбор предложений, т.к. каждый человек видит перспективу .

11) Поддерживать в группе главные ценности , уважение

к каждому члену , оценку по вкладу , ориентацию на положительное в

человеке , гласность , демократизацию , учет индивидуальных особенностей.

12) Раскрывать смысл , значимость работы и ценность

каждого в группе , чтобы никто не чувствовал себя отреченным .

13) Когда необходимо децентрализовать власть и предоставить полную самостоятельность всем членам группы .

14) Поощрять инициативу и исключить практику поиска виновного . Важно найти причины и пути устранения ошибки .

15) Не забывать про постоянное повышение квалификоции и ощущение перспективы для каждого .

16) Все групповые проблемы разрешать совместно и гласно .

17) Постоянно давать информацию о достижениях группы и каждого чтобы люди знали , что не зря работают .

18) Всем членам группы дать право свободно сообщать

любую информацию , выражать любые мнения или сомнения по поводу любого

обсуждаемого вопроса .

19) Назначить одного из членов группы на роль человека, защищающего явно неправое дело , что поможет быстрее принять правильное решение для всех .

20) Выслушивать различные точки зрения и критику так

же спокойно , как и то что совпадает с вашей точкой зрения .

21) Отделить усилия по генерированию идей от их оценки, собрать все предложения , а потом обсудить плюсы и минусы .

22) Выслушивать сначала идеи подчиненных низших рангов, затем рангом выше и только потом излагать свои собственные .

Добавить по этому поводу можно то , что для управления группой группой менеджер должен быть человеком большого опыта , житейского и в области психологии управления . Менеджер должен очень тонко чувствовать ситуацию , видеть в человеке его хорошие и плохие стороны исообразно этому влиять на человека и группу вцелом . Свое влияние на группу можно распространять через ее отдельных членов или влиять на группу , как на отдельного субъекта .

Пути этого влияния , и способы управления должны несомненно диктоваться ситуацией , хотя у менеджера должен быть свой банк ситуаций, которые являются стандартными , хотя и нельзя недооценивать значение творческого родхода в работе менеджера .

Список литературы :

1. Годфруа " Что такое психология " .

2. " Общая психология " .

3. Нелли Власова " И проснешся боссом " .

4. Словарь по психологии .