

**Тема 6.
Формирование группового
поведения**

**Лекция 1. Группы в
организации**

Потребность в безопасности

Объединяясь в группы, индивид может уменьшить чувства опасности и тревоги, которые испытывает одинокий человек. В группе он чувствует себя сильнее, испытывает меньше сомнений и в большей степени способен противостоять внешним угрозам.

Потребности в аффилиации

Люди нуждаются в регулярных и стабильных взаимодействиях, и для большинства общение на работе является основным источником удовлетворения потребности в аффилиации.

Потребность во власти

Объединенная единой целью, единым желанием, группа может стать реальным источником власти в организации. То, чего человек не может достичь индивидуально, порой становится возможным посредством групповых действий.

Потребности в самоуважении

Принадлежность к престижной, преуспевающей или известной организации бросает отблеск исключительности или успешности и на ее работников. Членство в одной или нескольких группах помогает почувствовать себя более значимым. Степень способности противостоять внешним угрозам.

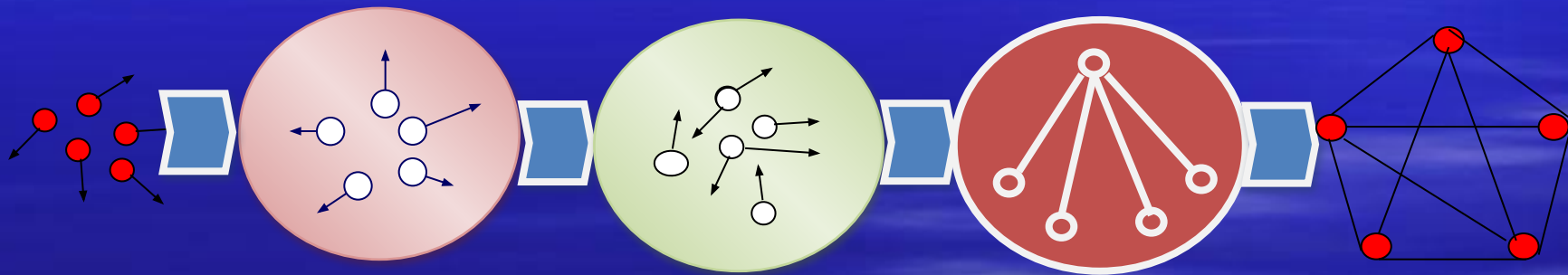
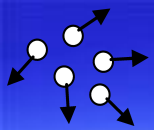
Потребности достижения

Существует множество задач, которые затруднительно, а порой невозможно выполнить отдельно—человеку. Очень часто такие задачи требуют разных способностей, навыков и знаний. В таких случаях только объединение в группу поможет индивиду достичь желаемого результата.









Стадия 1

Стадия 2

Стадия 3

Стадия 4

1.Открытыми заявлениями, сделанными членами группы (обычно лидером или человеком, выразившим преобладающее мнение).	Так, один из членов группы может предложить ввести новое правило, согласно которому никто из членов группы не может пользоваться служебным телефоном по личным вопросам
2.Критическими событиями в истории группы.	Так, несчастный случай с работником, получивший тяжелую травму на рабочем месте, может создать прецедент для формирования групповой нормы, в соответствии с которой работники предупреждают и подсказывают друг другу, как избежать возможной опасности.
3.Правом первого.	Те поведенческие нормы, которые существовали в момент образования группы, как правило, надолго определяют ее дальнейшую жизнедеятельность («Как назовешь яхту, так она и поплывет»).
4.Прошлым опытом членов группы.	<p>Члены группы всегда приносят с собой определенные поведенческие нормы, в соответствие с которыми они действовали в других группах. Этим объясняется и то радушие, с которым обычно группы принимают в свои члены людей со сходным жизненным опытом и образованием. Это повышает вероятность того, что ожидания, которые приносят с собой «новички», соответствуют тем нормам, которые уже существуют в группах.</p> <p>Однако группы не формируют нормы для каждой новой ситуации. Нормативное поведение особенно актуально и важно для группы в ситуациях, которые являются значимыми для деятельности и самого существования группы</p>

Роль групп в организации

- *Группа может принять лучшее решение*
- *Группы более эффективны, чем отдельные индивиды.*
- *Группы могут способствовать творчеству.*
- *Группы могут компенсировать крупные размеры организации.*
- *Группа помогает контролировать своих членов.*
- *Группы оказывают положительное воздействие на людей.*
- *Группы могут повысить заинтересованность в действиях.*

Социальная лень — это тенденция, заключающаяся в том, что человек в группе работает хуже, нежели бы он работал индивидуально

Причины социальной лени

- индивидуальный вклад людей менее заметен на фоне группы;



люди предпочитают смотреть, как окружающие несут на себе рабочую нагрузку.

Меры, которые могут помочь справиться с социальной ленью или предупредить ее:

- 1. Каждому члену в группе необходимо определить роль и подобрать задания, максимально совпадающие с их индивидуальными интересами.
- 2. Свяжите индивидуальное вознаграждение с вкладом в деятельность группы.
- 3. Постарайтесь повысить отчетность, определив индивидуальный вклад в деятельность группы.

- **Социальная поддержка — это тенденция, заключающаяся в том, что на поведение человека в группе влияет присутствие остальных ее членов или социальная обстановка.**

Рекомендации по взаимодействию с неформальными группами.

- *Признайте их существование и нацельтесь на работу с ними.*
- *Определите принятые в них установки и нормы поведения.*
- *Прежде чем предпринять какие-либо действия, оцените возможные последствия, в первую очередь, отрицательные.*
- *Привлекайте их к участию в процессе обсуждения и принятия решений.*
- *Выслушивайте мнение членов и лидеров неформальных групп. Создавайте такую рабочую атмосферу, где конструктивная критика помогает делу, совместно анализируйте острые проблемные ситуации, дайте возможность высказаться всем; спокойно, без эмоций выслушайте различные точки зрения.*
- *Старайтесь как можно быстрее выдавать необходимую достоверную информацию.*
- *Избегайте ненужных угроз в отношении членов и лидеров неформальных групп, не сводите с ними личные счёты.*
- *Не стремитесь разрушать неформальную группу. Всегда помните: на месте разрушенной обязательно появится новая группа, и ее отношение к официальному руководству будет заведомо отрицательным*

Возможные проблемы, связанные с деятельностью неформальной группы:

- способствует появлению нежелательных слухов;
- создает благоприятную атмосферу для формирования нежелательных установок;
- затрудняет осуществление перемен, закрепляет укоренившиеся стереотипы;
- может инициировать конфликты;
- негативно воздействует на поведение и самооценку некоторых работников;
- может ослаблять мотивацию и удовлетворенность трудом.

Потенциальные достоинства неформальной группы

- делает более эффективной организацию в целом;
- облегчает управленческую нагрузку на менеджмент;
- помогает заполнить пробелы в возможностях менеджера;
- улучшает коммуникации;
- служит «клапаном» для эмоций работников, способствует уменьшению стрессов;
- способствует повышению удовлетворенности трудом и стабильности рабочих групп;
- побуждает менеджеров к более тщательному, взвешенному и гибкому планированию;
- способствует сотрудничеству и кооперации.

- **Формальные группы** обычно выделяются как структурные подразделения в организации, имеют формального назначенного лидера, структуру ролей, должностей внутри группы и официально закрепленные за ними функции и задачи.
- **Неформальные группы** создаются спонтанно членами организации в соответствии с их взаимными симпатиями, общими интересами, увлечениями, привычками, без распоряжения руководства и формальных решений.

- **Большие группы** — это социальные общности людей, выделенные и объединенные на основе определенных признаков и действующие совместно в значительных социальных ситуациях.
- **Малые группы** — относительно немногочисленные по составу группы людей, объединенные общей социальной деятельностью, находящиеся между собой в непосредственном личном общении и взаимодействии.

- **Реальные группы** – это те группы людей, которые существуют в реальном пространстве и времени и объединены реальными ощущениями.
- **Условная группа** — это группа людей, объединенная для исследования по определенному, выделенному признаку
- **Лабораторные группы** — это те группы, которые фигурируют в общепсихологических исследованиях.
- **Естественные группы** – это те группы, которые складываются сами по себе исходя из потребностей общества или членов группы.