

Модуль 1.

Тема 3. Формування колективу організації.

1. Поняття та різновиди соціальних груп.
2. Колектив як соціальна група, етапи його розвитку.

1. Поняття та різновиди соціальних груп

У теорії та практиці управління часто вживають терміни група, колектив, команда. *У цій темі ми зупинимося на розгляді цих понять.*

Соціальна група - відносно стійка сукупність людей, яка має спільні інтереси, цінності і норми поведінки, які складаються в межах історично визначеного суспільства.

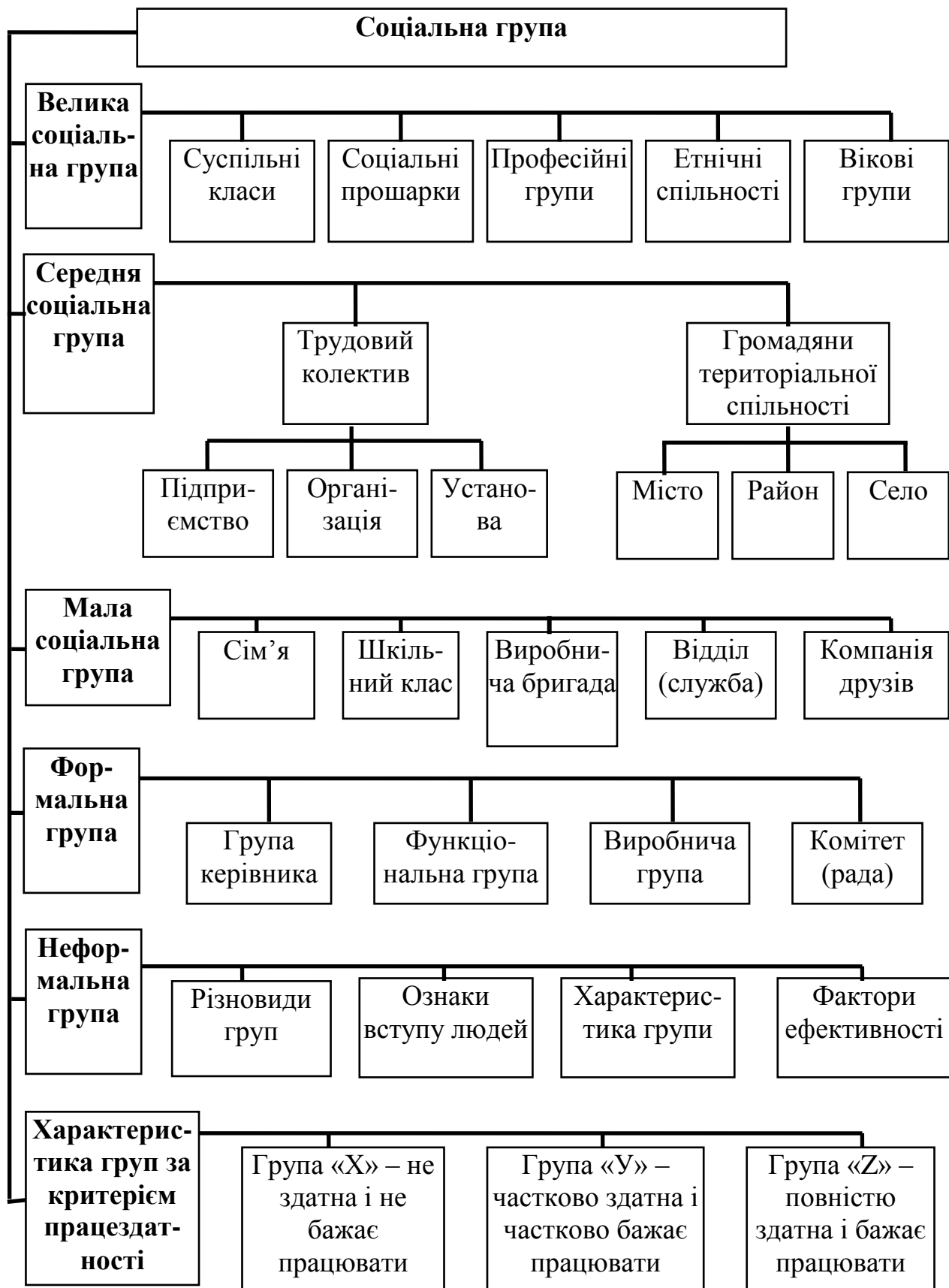
Класифікація соціальних груп показана на рисунку.

Розрізняють великі, середні та малі соціальні групи.

До великих груп належать: *суспільні класи* (робітники, селяни, буржуазія, поміщики, інтелігенція); *соціальні прошарки* (підприємці, фермери, священики, службовці); *професійні групи* (машинобудівники, педагоги, будівельники і т.д.); *етнічні спільності* (нація, народність, плем'я); *вікові групи* (молодь, середній вік, пенсіонери).

До середніх соціальних групи належать трудові колективи підприємств, організацій і установ (юридичних осіб), а також громадяни, які характеризуються територіальною спільністю проживання (місто, район, селище).

Мала соціальна група характеризується додатковою специфічною особливістю безпосереднім контактом її членів і спільним обміном інформацією. До малих груп належать: сім'я, шкільний клас, виробнича бригада, відділ і служба підприємства, компанія друзів і ін.



У теорії управління прийнято ділити групи на формальні і неформальні.

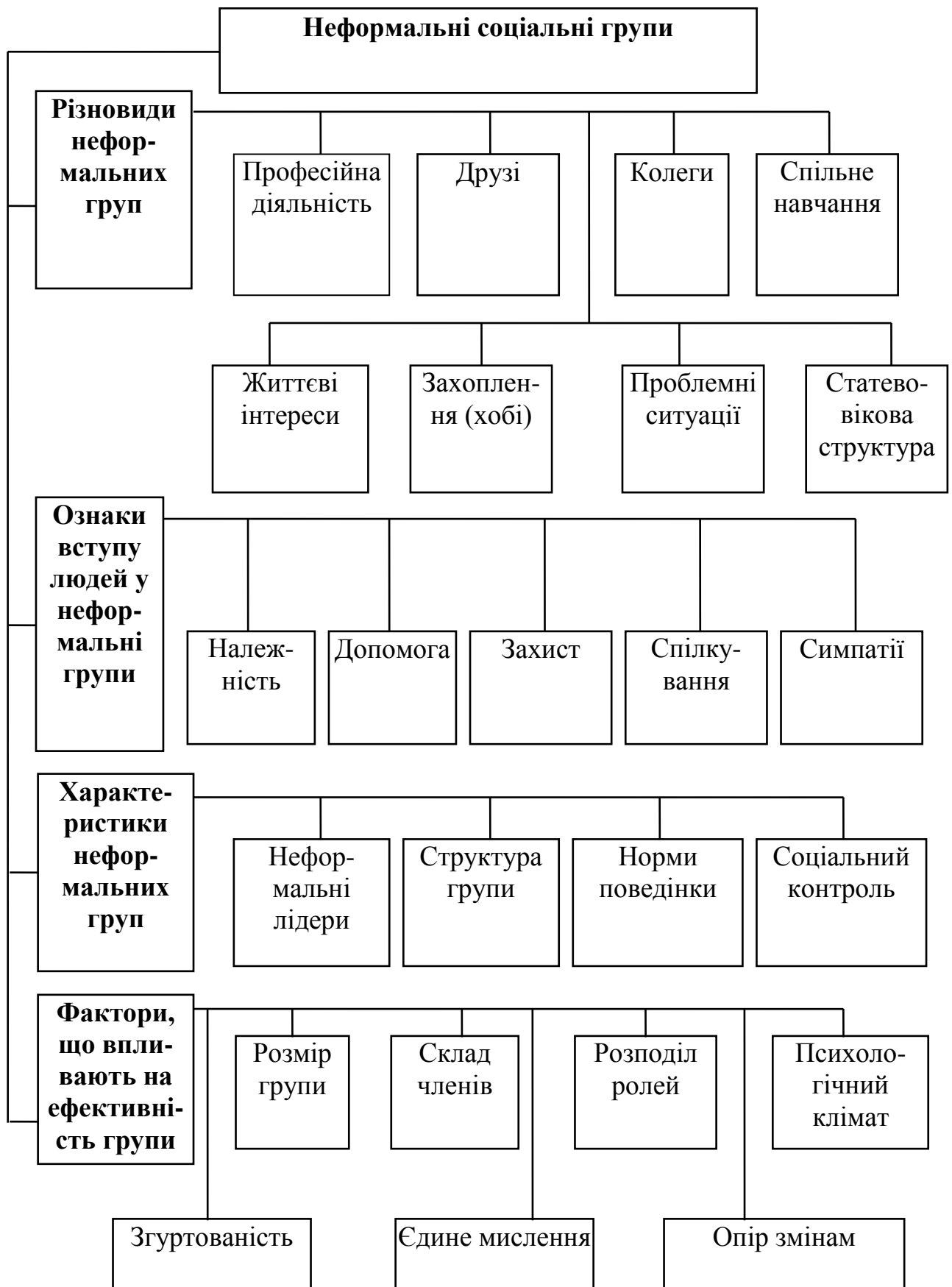
Суттєва відмінність **формальної соціальної групи** полягає в тому, що вона завжди створюється з ініціативи адміністрації і входить підрозділом в організаційну структуру і штатний розклад підприємства.

Існують різні типи формальних груп:

- група керівника (команда)
- функціональна група
- виробнича група
- комітет (комісія, цільова група)

Неформальні соціальні групи – це вільно утворені малі соціальні групи людей, які вступають у систематичну взаємодію за інтересами для досягнення певних цілей. Така група дає людині почуття захищеності, від групи вона чекає підтримки, допомоги у вирішенні своїх задач. Неформальні групи утворюються не керівником, а членами організації у відповідності до їх симпатій, інтересів тощо.

Ознаки формування і фактори функціонування неформальних груп показані на рисунку.



2. Колектив як соціальна група, етапи його розвитку

Колектив – середня соціальна група, що об'єднує людей, які зайняті вирішенням конкретних задач, оснований на загальності цілей, принципів співпраці, поєднанні індивідуальних та групових інтересів та працює на одному підприємстві або в одній організації.

Колектив – це результат розвитку групи, її вища стадія. Його головними відмінностями є:

- по-перше, наявність загальної та суспільно-значної мети спільної діяльності, що одночасно є особисто значимою для членів групи;
- по-друге, наявність особливої структури відносин між членами групи.

Згідно сучасних наукових уявлень, структура відносин в колективі є багаторівневою.

Її перший рівень створюють формальні (регламентовані) відносини. В колективі ці відносини обумовлені поділом праці між її членами, їх офіційними обов'язками та правами. В межах цієї структури кожен член колективу, виконуючи конкретні функції, повинен взаємодіяти з іншими членами колективу. Характер взаємовідносин на цьому рівні обумовлений як особливостями виробничого процесу, так і адміністративно-правовою регламентацією, зафіксованою у офіційних положеннях, інструкціях, наказах та інших нормативних актах.

Другий рівень структури утворюється відношенням членів колективу до виробничої діяльності, що ними реалізується, її цілей, задач, принципів, на яких вона будується, мотивації діяльності, її соціального змісту для кожного робітника.

На третьому рівні представлені міжособистісні відносини опосередковані змістом виробничого процесу, його цілями, задачами, прийнятими в колективі підприємства принципами та ціннісними орієнтаціями.

Четвертий рівень включає міжособистісні стосунки, для яких зміст спільної діяльності не є визначним, а головну роль відіграють симпатії, антипатії, повага, неповага та інше.

По мірі розвитку колектив проходить через певний ряд послідовних **етапів**:

1. Притирання – на перший погляд колектив здається діловим та організованим, але насправді люди дивляться один на одного та намагаються визначитися, чи хочеться їм працювати. Обговорення цілей та методів роботи практично не існує.

2. Переворот – утворюються групи, колектив починає обговорювати як досягти згоди та намагається покращити взаємовідносини. Іноді відбувається силова боротьба за лідерство, в результаті якої може відбутися зміна лідера і навіть розформування колективу.

3. Результативність – потенціал колективу підвищується. Методи роботи змінюються, з'являється бажання експериментувати та приймаються заходи щодо підвищення продуктивності.

4. Ефективність – колектив набуває досвіду успішного вирішення проблем та використання ресурсів. Увага акцентується на правильному використанні часу.

5. Майстерність – колектив здатен досягти високих результатів.

6. Старіння – зовнішні умови змінюються, а колектив продовжує працювати над цілями, що були поставлені раніше, та не відповідають задачам нового часу.

7. Смерть – відбувається реорганізація підприємства або його ліквідація.

На окремих стадіях розвитку колектив може помітити, що зростання його показників стає повільнішим. Одним із симптомів такої ситуації можуть бути психологічні конфлікти та невисокі результати. В такому випадку корисно проаналізувати найбільш типові обмеження, що може допомогти вирішити проблеми колективу:

- невідповідність керівника і колективу;
- некваліфіковані співробітники;
- поганий соціально-психологічний клімат;
- нечіткість мети і критеріїв роботи;
- низька результативність роботи колективу.