

Лекция 11

Тема лекции: Социально-психологический климат в коллективе.

Вопросы:

- 1. Понятие коллектива.***
- 2. Основные виды коллективов.***
- 3. Психологическая характеристика коллектива.***
- 4. Формирование коллектива.***
- 5. Личность и коллектив***

Вопрос 1. Понятие коллектива.

Люди, как правило, работают не в одиночку, а в составе групп, то есть совокупности лиц, объединенных по какому-то принципу: общности территории, профессии, социальных условий, из-за случайных обстоятельств, в которых они оказались. Это, разумеется, не означает, что члены групп должны постоянно находиться рядом и совместно выполнять свои функции – делать это можно самостоятельно, но работник в любом случае оказывается включенным в систему управленческих отношений. В рамках этой системы группа может выступать в качестве управляющей, управляемой или самоуправляемой структуры с различной степенью сплоченности ее членов – от неорганизованной толпы до единого коллектива. Именно коллектив составляет основу любой организации.

Коллектив состоит из работников, обладающих определенными личными чертами и особенностями. Чтобы считается коллективом, группа должна удовлетворять нескольким признакам, первым и главным из которых можно считать наличие общей цели. Цель может формироваться в результате взаимного влияния индивидуальных целей членов коллектива или задаваться извне в соответствии с миссией организации, но всегда будет совместной, единой для всех, а не просто одинаковой, схожей.

Вторым признаком коллектива являются психологическое признание членами группы друг друга и отождествление себя с нею, в основе чего лежат совместные интересы, идеалы, принципы, сходство или взаимная дополняемость характеров, темпераментов и т.д., хотя переоценивать эти моменты не следует. Психологическое признание делает возможным личное практическое взаимодействие людей в процессе достижения совместной цели, что составляет третий признак коллектива. В результате такого взаимодействия потенциал коллектива оказывается существенно больше суммы потенциалов каждого из его членов. Это объясняется тем, что в результате взаимодействия людей в процессе достижения совместной цели, что составляет третий признак коллектива. В результате такого взаимодействия потенциал коллектива оказывается существенно больше суммы потенциалов каждого из его членов. Это объясняется тем, что в результате взаимодействия становится возможным то, что в принципе недоступно одному человеку. Во-первых, преодолевается ограниченность физических и интеллектуальных способностей каждого – без

коллективного труда невозможна была бы и современная цивилизация; во-вторых, на основе совместной деятельности удастся выполнить гораздо больший объем работ. Это возможно вследствие разделения труда, специализации, обуславливающих рост его эффективности, а также возникновения помимо воли участников духа соревнования, мобилизующего скрытые резервы и повышающего интенсивность деятельности.

Четвертый признак коллектива состоит в постоянстве взаимодействия на протяжении всего времени существования группы, но не обязательно всех ее членов со всеми. В результате становится возможным их влияние друг на друга, ведущее к формированию общих целей и интересов, реальному осознанию общности и единству практических действий.

Коллектив играет огромную роль в жизни каждого человека. Прежде всего, в его рамках удовлетворяется естественная потребность человека в общении и деловом взаимодействии, в принадлежности к группе себе подобных; у коллектива человек в необходимых случаях обретает поддержку и защиту; в коллективе он находит признание своих успехов и достижений.

Воздействие на поведение человека, коллектив во многом способствует его изменению. В коллективе человек имеет возможность взглянуть на себя со стороны, оценить себя и свою роль в обществе; ему приходится учиться жить и работать в окружении других людей, приспосабливать к ним свои желания, стремления, интересы; коллектив в значительной мере стимулирует творческую активность большинства людей, пробуждает в них стремление к совершенствованию, первенству в соревновании.

Однако нужно иметь в виду, что в зависимости от характера самого коллектива его влияние на личность может быть как позитивным, так и негативным. Так, сплоченный но не настроенный на конструктивное поведение коллектив может разлагающе влиять на человека, вынуждать его к антисоциальному поведению. В свою очередь, человек также пытается воздействовать на коллектив.

Результативность воздействия зависит от сил сторон. Сильная личность может подчинить себе коллектив, в том числе в результате конфликта с ним; слабая, напротив, сама подчиняется коллективу, растворяется в нем, а последний взамен берет на себя заботу об ее благополучии.

Идеальная с управленческой точки зрения ситуация располагается где-то посередине и характеризуется доверительными партнерскими отношениями коллектива и его членов, не отказывающихся от собственных позиций, но уважительно относящихся к целям и нуждам коллектива.

Вопрос 2. Основные виды коллективов

Коллектив – это сложное социальное явление, классификацию которого можно осуществлять по множеству признаков. По статусу коллективы можно разделить на *официальные* и *неофициальные*. Первые являются юридически оформленными образованиями, действующими в рамках правового пространства, как, например, персонал предприятия и его подразделений. Вторые базируются на нигде не зафиксированном, а то и не объявленном

желании людей сотрудничать друг с другом и реальной практике такого сотрудничества.

По характеру внутренних связей различают *формальные* и *неформальные* коллективы. Официально созданные коллективы предполагают наличие обоих типов связей, причем формальные несут основную нагрузку, а неформальные их дополняют. В неофициальных коллективах связи исключительно неформальные.

Формальные связи представляют собой отношения между должностями, им свойственна иерархичность; неформальные существуют между личностями независимо от того, какое место они занимают на официальной служебной лестнице.

Границы формального и неформального коллективов чаще всего не совпадают, так как некоторые сотрудники в них могут не приниматься, или по собственной инициативе придерживаться нейтралитета.

По механизму формирования можно выделить *стихийно сложившиеся* и *сознательно организованные коллективы*. К первым относится, например, студенческий, а ко вторым – преподавательский. В то же время стихийно сложившиеся коллективы могут в дальнейшем структурироваться сознательно (таким образом, в зависимости от изучаемого иностранного языка комплектуются учебные группы), а сознательно организованные – по воле случая, например по алфавиту.

Исходя из сроков существования, коллективы подразделяются на *временные* и *постоянные*. Временный коллектив обычно предназначен для решения какой-то разовой задачи.

Важным признаком, в соответствии с которым могут классифицироваться коллективы, является *степень свободы*, предоставляемая их членами. Во-первых, это свобода вхождения в коллектив, которая варьирует в довольно значительном диапазоне – от безусловной обязательности для призывников служить в армии до полной добровольности вступления в тот или иной клуб. Во-вторых, можно говорить о свободе активного участия в деятельности коллектива. В этом случае она требуется постоянно, во втором – может быть эпизодической или даже формальной.

В соответствии с функциями выделяют *коллективы, ориентированные на достижение определенной цели*, как официальной, так и неофициальной (политическая партия, персонал фирмы); *реализацию совместного интереса* (различные общества); *общение* (клубы по интересам). В свою очередь, функциональная классификация может дополняться и детализироваться классификацией по видам деятельности.

Реализация тех или иных функций предполагает определенную степень внутри коллективного разделения труда, которое на деле может быть самым разнообразным.

В одних коллективах оно существует только как количественное, создавая возможность полной взаимозаменяемости работников. В других имеет место специфика отдельных видов труда в пределах одного и того же качества, что уже ограничивает взаимозаменяемость. В третьих имеет место глубокое

качественное разделение труда, делающее, какую бы то ни было взаимозаменяемость в принципе невозможной.

По размерам коллективы подразделяются на *малые* и *большие*, причем в данном случае исходя не из числа участников, а из возможности или невозможности непосредственно поддерживать постоянные связи между членами. В больших коллективах это осуществлять практически невозможно, а в малых – реально.

Малые коллективы, сформировавшиеся в рамках больших и объединяющие наиболее активных членов, вершащих значительную часть дел, получили название первичных. Обычно они включают от двух до пяти человек, объединенных личными интересами, связи между которыми имеют преимущественно неформальный характер.

Самоуправляемые коллективы могут различаться по такому специфическому признаку, как степень коллективности принимаемых решений. Если она минимальна, то совместно определяются только основные направления деятельности, которые в дальнейшем конкретизируются в индивидуальном порядке, и каждый действует независимо друг от друга. В других случаях самостоятельно определяется также и то, кто чем будет заниматься, но текущая деятельность не координируется, и члены коллектива оказывают друг другу помощь лишь в необходимых случаях. При максимальной степени развития коллективности происходит не только координация работы каждого, но и ее оценка.

Каждый коллектив вырабатывает свою систему социального контроля – совокупность способов воздействия на своих членов через убеждения, предписания, запрещения, признание заслуг и прочее, с помощью которых их поведение приводится в соответствие со сложившимися ценностями и стандартами.

Система социального контроля опирается, во-первых, на привычки, то есть укоренившиеся способы поведения в определенных ситуациях; во-вторых, обычаи – виды поведения, которые коллектив с моральной точки зрения высоко оценивает и принуждает своих членов признавать и поддерживать; в-третьих, на санкции, бывающие формальными и неформальными и представляющие собой реакцию групп на поведение индивида в социально значимых ситуациях; в-четвертых, на формальные и неформальные способы надзора за поведением и поступками людей.

Вопрос 3. Психологическая характеристика коллектива.

Коллективы различаются между собой микроклиматом, психологическим состоянием работников, степенью их сплоченности.

Психологический климат коллектива формируется совокупностью обстоятельств, в рамках которых происходит деятельность людей. Эти обстоятельства порождают определенные установки членов коллектива, проявляющиеся в их отношении к окружающим и содержанию работы. О важности благоприятного психологического климата можно судить, например, по тому обстоятельству, что плохое настроение снижает эффективность работы

коллектива примерно в полтора раза. Поскольку обстоятельства во многом поддаются целенаправленному воздействию, психологический климат в определенной степени можно корректировать.

Психологическое состояние коллектива характеризуется степенью удовлетворенности своей деятельностью и ее результатами. На степень удовлетворенности влияют такие обстоятельства, как характер и содержание деятельности, отношение к ней людей (любовь или нелюбовь), престижность, размеры вознаграждения, перспективы роста, сопутствующие возможности (решить какие-то собственные проблемы, увидеть мир, познакомиться с интересными или полезными людьми и т.д.).

Определенную роль играют специфические особенности коллектива, например место его деятельности. Удовлетворенность во многом зависит и от умения членов коллектива сознательно жить по его законам, подчиняться его требованиям и порядкам.

Сплоченность коллектива проявляется в силе притяжения к нему его членов, возможности их совместно воздействовать на отдельного человека, побуждать сохранять активность в группе и препятствовать выходу из нее. Сплоченность обусловлена тяготением людей друг к другу в поисках помощи или поддержки в достижении тех или иных целей, взаимными эмоциональными предпочтениями, пониманием роли коллективного начала в обеспечении тех или иных целей, тех или иных гарантий.

Сплоченность коллектива, удовлетворенность людей своим пребыванием в нем зависят также от их психологической и социально-психологической совместимости. Основу первой составляет соответствие темпераментов членов коллектива; в основе второй – соответствие профессиональных и моральных качеств.

Условиями, обеспечивающими социально-психологическую совместимость, считаются:

- соответствие личных возможностей каждого работника структуре и содержанию его деятельности, что обеспечивает ее нормальный ход, отсутствие зависимости по отношению к успехам других;
- близость или совпадение моральных позиций, создающих основу для взаимного доверия между людьми;
- однородность основных мотивов деятельности и индивидуальных устремлений членов коллектива, способствующая их лучшему взаимопониманию;
- возможность реального взаимопонимания и ограниченного соединения способностей каждого в едином трудовом и творческом процессе;
- рациональное распределение функций между членами коллектива, при котором никто не может добиться успеха за счет другого.

Сплоченность коллектива позволяет улучшить индивидуальную адаптацию, более активно вовлекать людей в деятельность, дает ощущение личной безопасности.

Помимо совместимости в основе сплоченности коллектива лежит восприятие его членами друг друга, заключающееся в получении и обработке

соответствующей информации и формировании субъективного образа каждого и группы в целом.

На восприятие окружающих оказывают влияние следующие основные обстоятельства как объективного, так и субъективного характера.

Во-первых, это ситуация, в которой поступает информация или происходит знакомство с людьми: если она позитивна, восприятие, как правило, оказывается более благожелательным, чем объект этого заслуживает, если негативна – всё представляется гораздо хуже, чем есть на самом деле.

Во-вторых, на восприятие влияет умение видеть реальную ситуацию. Многознающий и понимающий человек обычно спокойнее относится к другим людям, происходящим событиям, не склонен драматизировать или, наоборот, превозносить что-либо и в целом более трезво оценивает события.

В-третьих, восприятие во многом зависит от личностных и социальных свойств данного субъекта. К личностным свойствам относится доброжелательность, терпимость, отсутствие комплексов, манера поведения, разговора, внешний вид. Близки к личностным свойствам и «анкетные» характеристики, такие, как пол, возраст, образование, профессия, национальность, вероисповедание и др. Те, у кого эти характеристики не совпадают, обычно относятся друг к другу настороженно.

В-четвертых, на адекватность восприятия окружающих во многом влияют стереотипы, то есть наборы упрощенных представлений о сложных явлениях окружающей действительности. Стереотипы дают предварительное представление, хотя и основанное на чужом мнении, о том, с чем человеку сталкиваться еще не приходилось, и этим в определенной степени облегчают ориентацию в окружающей действительности. В то же время, снимая неопределенность существующей ситуации, стереотипы в значительной мере искажают реальность, развивают консерватизм в сознании и мышлении. Часто старые стереотипы служат основой формирования новых, поскольку в соответствии с психологическим законом предшествования существующая информация определяет усвоение последующей.

Восприятие действительности осложняется трудно предсказуемостью поведения человека, которое зависит от слишком многих, порой самых неожиданных обстоятельств, в том числе сознательных действий, направленных на защиту своего статуса, достоинства, внутренней жизни, сокрытие или искажение информации о себе и т.д. В результате человек или группа людей воспринимаются не такими, каковы они на самом деле, а такими, какими хотят себя показать или какими их хотят видеть. В то же время именно адекватное восприятие людьми друг друга является важнейшим условием формирования сплоченного, работоспособного коллектива.

Вопрос 4. Формирование коллектива

Работоспособный сплоченный коллектив возникает не сразу – этому предшествует длительный процесс становления и развития, успех которого определяется рядом обстоятельств, мало зависящих от того, складывается ли коллектив стихийно или формируется сознательно и целенаправленно.

Прежде всего речь идет о ясных и понятных целях предстоящей деятельности коллектива, соответствующих внутренним стремлениям людей, ради достижения которых они готовы полностью или частично отказаться от свободы решений и поступков и подчиняться групповой власти.

Другим важным условием успешного формирования коллектива является наличие определенных, пусть даже незначительных достижений в процессе совместной деятельности, наглядно демонстрирующих ее явные преимущества перед индивидуальной. Если речь идет о неформальном коллективе, эти достижения сами по себе будут достаточным вознаграждением его участникам. В формальном коллективе, участие в котором обязательно, любые достижения необходимо поощрять.

Сплоченный коллектив не может существовать без совместимости образующих его людей и правильного распределения между ними обязанностей в соответствии со способностями и желаниями каждого, что позволяет им сотрудничать и успешно решать возникающие проблемы.

Для успеха официальному коллективу необходим сильный руководитель, а неофициальному – лидер, которым люди готовы подчиняться и за которым готовы идти к поставленной цели, несмотря на трудности и невзгоды.

Наконец, каждый коллектив должен найти свое место, свою «нишу» в формальной или неформальной структуре предприятия, где бы он мог полностью реализовать свои цели и потенциал, не препятствуя другим.

Началом формирования официального коллектива является решение об этом, надлежащим образом оформленное юридически. У неофициального коллектива «днем рождения» становятся обычно какое-то чрезвычайное событие или достижение некоего предела в развитии ситуации, которые порождают всплеск эмоций, толкают людей на объединение и установление определенных отношений. После возникновения неформального коллектива идет длительный процесс его организации и самоорганизации, состоящий из нескольких этапов. На первом этапе в поведении людей преобладает индивидуализм. Они знакомятся друг с другом, наблюдая окружающих и демонстрируя им собственные возможности. В тех коллективах, которые дальнейшему изменению не подлежат, определяется руководитель. На втором этапе происходит сближение людей, между ними устанавливаются необходимые для работы контакты и складываются общие нормы поведения. На третьем этапе коллектив стабилизируется, формируются цели, налаживается надежное сотрудничество между людьми, позволяющее получать гарантированные результаты.

С ростом зрелости коллектива ему по плечу становятся более сложные задачи, а доверие, существующее между людьми, хорошее знание друг друга в ряде случаев позволяют функционировать на принципах самоуправления.

В то же время любой коллектив подстерегают две серьезные опасности: возникновение раскольнических группировок, преследующие узкокорыстные цели и стремящиеся захватить власть, и бюрократизация и сопровождающий ее застой. Это проявляется в так называемой групповщине, характеризующейся тем, что члены коллектива замыкаются в основном на собственных интересах, не обращая внимания на нужды и потребности других, не критически относятся

к себе и к своей роли в коллективе, считают себя непогрешимыми, неуязвимыми, непобедимыми. Для такого коллектива характерны единомыслие и конформизм.

Эффективность работы коллектива зависит от ряда факторов. Рассмотрим основные факторы.

1. *Размер коллектива.* Исследованиями установлено, что коллективы, насчитывающие от 5 до 11 человек, обычно принимают более точные решения, чем те, которые выходят за пределы этого числа. В коллективах меньшего размера работники могут быть обеспокоены тем, что их персональная ответственность за принимаемые решения слишком очевидна. По мере увеличения размера коллектива общение между его членами усложняется, становится более трудным достижение согласия по вопросам деятельности и выполнения задач. Увеличение размера коллектива также усиливает тенденцию к неформальному разделению его на группы, что может привести к появлению не согласующихся целей.
2. *Состав коллектива.* Под составом понимают степень сходства личностей точек зрения, подходов, которые работники применяют при решении проблем. Рекомендуются использование различных позиций для нахождения оптимального решения, поэтому хорошо, когда коллектив состоит из непохожих личностей. Одни обращают внимания на важные детали, проблемы, другие хотят взглянуть на картину в целом, некоторые подходят к проблеме с системных позиций и рассматривают взаимосвязь различных аспектов. Множество точек зрения принесет свои плоды.
3. *Групповые нормы.* В трудовых коллективах существующие нормы оказывают сильное влияние на поведение личности и то, в каком направлении будет работать коллектив: на достижение целей организации или противодействие им. Нормы призваны подсказать членам коллектива, какое поведение и какая работа ожидаются от них. Они оказывают такое сильное влияние потому, что только при условии соотнесения своих действий с нормами личность может рассчитывать на признание коллектива, его поддержку. Это относится как к формальным, так и к неформальным коллективам.
4. *Групповое единомыслие* – это тенденция подавления личностью. В таком случае считается, что несогласие подрывает чувство принадлежности к коллективу, поэтому его следует избегать. В атмосфере группового единомыслия первостепенная задача для личности – держаться общей линии в обсуждении проблемы, даже если имеются иная информация или убеждения. Эта тенденция может самоукрепиться. Поскольку никто не выражает мнений, отличных от других, и не предлагает иную точку зрения, каждый полагает, что все остальные думают одинаково. В результате проблема решается менее эффективно, так как необходимая информация и альтернативные решения не обсуждаются и не оцениваются.
5. *Конфликтность.* Как отмечалось выше, различие во мнениях обычно приводит к более эффективной работе коллектива, но оно также повышает вероятность конфликта. Хотя активный обмен мнениями полезен, он может привести к внутригрупповым спорам, проявлениям открытого конфликта, которые всегда пагубны.

6. *Статус членов коллектива.* Статус той или иной личности в организации или коллективе может определяться рядом факторов, включая такие, как старшинство в должностной иерархии, название должности, образование, социальные таланты, информированность и накопленный опыт. Обычно члены группы, чей статус достаточно высок, способны оказывать большее влияние на решения коллектива, чем члены группы с низким статусом. Однако это далеко не всегда ведет к повышению эффективности.

Человек, поработавший на предприятии непродолжительное время, может иметь более ценные идеи и опыт в отношении какой-либо проблемы, чем человек с высоким статусом. Чтобы принимать эффективные решения, необходимо учитывать всю информацию, относящуюся к данному вопросу, и объективно взвешивать все идеи. Для эффективного функционирования коллектива, возможно, придется прилагать усилия, чтобы мнения членов, имеющих более высокий статус, не доминировали.

7. *Роли членов коллектива.* Критическим фактором, определяющим эффективность работы коллектива, является поведение каждого из его членов. Коллектив функционирует эффективно, когда работники стараются способствовать достижению его целей и социальному взаимодействию. Существует два основных направления роле для создания нормально работающего коллектива. Целевые роли распределены таким образом, чтобы иметь возможность отбирать коллективные задачи и выполнять их (инициирование деятельности, поиск информации, сбор мнений, проработка, координирование, обобщение). Поддерживающие роли подразумевают поведение, способствующее поддержанию и активизации жизни и деятельности коллектива (поощрение, обеспечение участия, исполнительность, выражение чувств коллектива).

Вопрос 5. Личность и коллектив

Взаимодействие личности и коллектива носит двусторонний характер: человек своим трудом, своими действиями способствует решению коллективных задач, но и коллектив оказывает большое влияние на человека, помогая ему удовлетворять свои потребности в безопасности, любви, уважении, самовыражении, формировать личность и т.д. Отмечено, что в коллективах с хорошими взаимоотношениями, активной внутригрупповой жизнью люди имеют лучшее здоровье, лучшую мораль, они лучше защищены от внешних воздействий и работают эффективнее, чем в тех, где существуют неразрешимые конфликты и нестабильность. Коллектив защищает личность, поддерживает ее и обучает, как умению выполнять задачи, так и нормам и правилам поведения.

Но коллектив не только помогает человеку выживать и совершенствовать свои профессиональные качества. Он меняет его поведение, внося в него зачастую существенные изменения. Отметим некоторые существенные изменения в поведении человека, происходящие под влиянием коллектива.

Во-первых, под влиянием коллектива происходят изменения таких характеристик человека, как восприятие, мотивация, сфера внимания, система оценок и т.д. Он расширяет сферу своего внимания за счет усиления интереса к

другим членам коллектива. Его жизнь оказывается в зависимости от действий его коллег, и это существенно меняет взгляд индивида на себя, свое место в окружении и на окружающих.

Во-вторых, в коллективе человек имеет определенный «вес». Коллектив не только распределяет задания и роли, но и определяет позицию каждого. Члены коллектива могут делать совершенно одинаковую работу, но при этом иметь разный «вес». И это будет дополнительной существенной характеристикой для личности, которой она не обладала и не могла обладать, находясь вне коллектива. Для многих членов коллектива эта характеристика может быть не менее важной, чем формальная позиция.

В-третьих, коллектив помогает личности обрести новое видение своего «я». Человек начинает идентифицировать себя с коллективом, и это приводит к существенным изменениям в его мировосприятии, в понимании своего места и предназначения.

В-четвертых, находясь в коллективе, участвуя в обсуждении и выработке решений, человек может выдать такие предложения и идеи, которые он никогда бы не выдал, если бы осмысливал проблему в одиночку. Эффект «мозговой атаки» существенно повышает творческий потенциал личности.

В-пятых, отмечено, что в коллективе человек в гораздо большей мере склонен принимать риск, чем в ситуации, когда он действует один. В ряде случаев эта особенность является источником более действенного и активного поведения людей в группе, чем, если они действуют в одиночку.

Часто личность долго сопротивляется воздействиям со стороны коллектива, многие воздействия она воспринимает только частично, некоторые полностью отрицает. Входя в коллектив, вступая во взаимодействие с групповым окружением, человек не только изменяется сам, но и оказывает воздействие на коллектив, другие его членов.

Взаимодействие личности с коллективом может носить характер кооперации, либо слияния, либо конфликта. Для каждой формы взаимодействия может наблюдаться различная степень проявления.

В случае кооперации между личностью и коллективом устанавливаются доверительные и благожелательные отношения. Человек рассматривает цели коллектива как не противоречащие его собственным, он готов к поиску путей улучшения взаимодействия, положительно, хотя и с переосмысливанием собственных позиций, воспринимает решение коллектива

В случае конфликта наблюдаются противопоставление интересов личности и коллектива, борьбу между ними на разрешение этого противоречия. Конфликты могут быть порождены двумя группами факторов:

- Организационные – связаны с различием во взглядах на цели, структуру, взаимоотношения, распределение ролей в коллективе и т.д.
- Эмоциональные – недоверие к человеку, чувство угрозы, страх, зависть, ненависть, злоба и т.д.

Оценка конфликта зависит от того, к каким последствиям для личности и коллектива он приводит. Если конфликт превышает в антагоническое противоречие, разрешение которого носит разрушительный характер для

личности и коллектива, он должен быть отнесен к разряду нежелательных и отрицательных форм взаимоотношений личности и коллектива.

Но нередко конфликт внутри коллектива носит позитивный характер и может привести к благоприятным последствиям. Во-первых, он может повысить мотивацию к достижению целей, вызвать дополнительную энергию к действию, вывести коллектив из устойчивого пассивного состояния. Во-вторых, конфликт может привести к лучшему пониманию отношений и позиций в коллективе, уяснению членами их роли и места в нем, к более четкому пониманию задач и характера деятельности коллектива. В-третьих, конфликт может играть созидательную роль в поиске новых путей функционирования коллектива, новых подходов к решению задач, генерирование новых идей и соображений относительно того, как строить отношения между его членами, что, в свою очередь, может предотвратить обострение отношений в будущем.

Задания для самостоятельной работы:

1. Изучите лекцию и ответьте на вопросы (письменно):

2. Что представляет собой коллектив?
3. Каковы признаки коллектива?
4. Назовите основные виды коллективов
5. Как сказывается на результатах деятельности психологический климат в коллективе?
6. Каковы условия достижения сплоченности и совместимости в коллективе?
7. Каковы особенности восприятия действительности членами коллектива?
8. Каковы пути формирования коллектива?
9. От чего зависит возможность повышения эффективности работы коллектива?

2. Блиц опрос (устно)

1. Неформальных групп в организации можно избежать при умелом управлении (да/нет)
2. Слухи – это искаженная информация, поступающая к сотрудникам организации (да/нет)
3. Можно выделить признаки сходства формальной и неформальной организации (да/нет)
4. Неформальные группы возникают спонтанно (да/нет)
5. Неформальная группа не может повредить организации в достижении целей (да/нет)
6. Эффективность управления – это эффективность действий людей в процессе реализации интересов, в достижении определенных целей (да/нет)
7. Эффективность управленческой системы оценивается показателями социальной эффективности (да/нет)
8. Эффективность управления проявляется в эффективности производства, составляет часть эффективности производства (да/нет)
9. Оценить эффективность системы управления можно на основе сопоставления результатов воздействия управления на производство и затрат, связанных с функционированием системы управления с учетом фактора времени (да/нет).

3. Тестовые задания (письменно)

1. Группа людей, работающих над проектом, это:
 - а) группа руководителя;*
 - б) рабочая группа;*
 - в) неформальная группа;*
 - г) все ответы верны*

2. Выберите верный ответ. Люди вступают в группы, чтобы удовлетворить потребности:
- а) в помощи;*
 - б) в общении;*
 - в) в защите;*
 - г) в получении информации;*
 - д) все ответы верны.*
3. Какие из перечисленных показателей характеризуют социальную эффективность управления?
- а) сокращение продолжительности циклов управления в результате внедрения информационных технологий;*
 - б) сокращение трудоемкости процессов управления;*
 - в) повышение научно-технического уровня управления;*
 - г) сокращение численности работников сферы управления.*
- 4). «Повышение фондоотдачи» относится к:
- а) обобщающим показателям эффективности производства и управления;*
 - б) частным показателям;*
 - в) показателям социальной эффективности;*
 - г) показателям экономической эффективности.*

4. Адрес моей электронной почты: elenakutuzova8@yandex.ru