

Группы в организациях.

1. Понятие, существенные характеристики, виды групп в организациях.
2. Процессы групповой динамики.
3. Ролевая структура группы. Феномен лидерства.
4. Феномены групповых отношений и их влияние на эффективность организации
5. Команда как особая форма группы.

Команда (по В.А.Спиваку)-

рабочая группа, достигшая высшего уровня сплоченности, действующая как новая система, в которой сочетаются преимущества формальной и неформальной групп при отсутствии их недостатков, благодаря чему обеспечивается наиболее эффективное достижение целей организации и удовлетворение личных потребностей ее членов.

Команда (по Ю.Г. Одегову)-

небольшая группа людей, связанных общими целями, с взаимодействующими (комплиментарными) знаниями и умениями, приверженных единым намерениям и общему подходу к работе, разделяющих ответственность за конечные результаты и способных исполнять любые внутригрупповые роли.

Команда -

небольшая группа, обладающая высоким уровнем автономии и достигающая высоких показателей продуктивности совместной деятельности за счет :

- общего видения целей деятельности и средств их достижения

**- ВЫСОКОГО
уровня
эмоциональ-
ного доверия
между
членами
группы**



- Взаимодополняемости функциональных навыков



-
**взаимоза
меняемос
ти**



**- разделя-
емой
ответст-
венности
за
результат
работы**



| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|--|--|---|---|
| Выполнение групповых стандартов | Стандарты вообще не устанавливались | Устанавливались только общие стандарты | Стандарты устанавливались, но не выполнялись | Стандарты в принципе соблюдались | Уместные стандарты хорошо выполнялись |
| Регуляция процесса групповой работы | Отсутствовала | Осуществлялась случайно | Недостаточная | Очень много внимания | Баланс «процесс – содержание» |
| Координация между членами группы | Действуют несогласовано | Случайные связи | Формальные связи | Сотрудничество осуществляется | Саморегулируемость |
| Баланс «задачи – потребности» | Не уделялось внимания ни тому, ни другому | Внимание только выполнению задачи | В основном выполнению задачи | В основном удовлетворению потребностей | Равнозначное внимание и тому, и другому |
| Принятие групповых решений | невозможно | принимают несколько человек | Мнением большинства | Стратегия компромисса | Стратегия сотрудничества |
| Использование групповых ресурсов | Трудно найти исполнителей | Несколько человек выполняют всю работу | Используется для отдельных задач | Ориентация на групповые формы работы | Командная организация труда |
| Уровень доверия и открытости группы | Недоверие, закрытость | Мало доверия, защитная позиция | Средняя степень доверия и открытости | Значительная степень доверия и открытости | Полное доверие и открытость |

| критерий | команда | рабочая группа | коллектив |
|---------------------------------|---------------------|----------------------------|-------------------------------------|
| Цели | Единая | Индивидуальные | Перманентные |
| Значимость группы | Высокая | низкая | Высокая |
| Продолжительность существования | Зависит от вида | Зависит от внешних условий | Постоянная |
| Структурированность | Неформальная | Низкая, вертикальная | Сочетание формальной и неформальной |
| Руководство | Переходящее | Формальное | лидерство |
| Ответственность | Взаимная, групповая | Личная | Взаимная, личная |
| Формы собраний | Свободные встречи | совещания | Совет, собрание |

| критерий | команда | рабочая группа | коллектив |
|------------------|----------------------|----------------------------------|---------------------|
| Результат работы | По продукту | Косвенно | Косвенно |
| Продуктивность | Выше индивидуальной | От организации работы | Выше индивидуальной |
| Доверие | Обязательное условие | неважно | Высокое |
| Мотивация | Изнутри | Извне (стимулирование) | Изнутри |
| Принятие решений | Участие | Делегирование либо руководителем | Делегирование |

Роли по Т. Белбин:

- Координатор (председатель)
- Новичок со свежим взглядом (генератор, мыслитель)
- Судья (критик, оценивающий, советник)
- Оформитель решений (мотиватор, приводящий в действие)
- Добытчик ресурсов (разведчик, исследователь ресурсов)
- Доводчик (финишер, доводящий до конца)
- Душа группы (душа команды, коллективист)
- Реализатор (исполнитель, практик)
- ? *специалист*

Teambuilding - процесс целенаправленного формирования команд

1. Комплектование
2. Знакомство
3. Институционализация
4. Формирование общего видения
5. Позиционирование участников
6. Планирование первого шага
7. Исполнение работ
8. Рефлексия

Принципы тимбилдинга:

- SMART
- Сплоченность
- Ответственность

Факторы тимбилдинга:

- Тип и структура задачи
- Стиль лидерства на старте
- Общекультурный контекст
- Внутренний контекст группы