

Студент 4 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ

УПРАВЛІННЯ ФОРМАЛЬНИМИ ТА НЕФОРМАЛЬНИМИ ГРУПАМИ В КОЛЕКТИВІ

Анотація. Розглянуто сутність та ознаки колективу, сутність формальних та неформальних груп, надано рекомендації щодо управління формальними та неформальними групами.

Аннотация. Рассмотрены сущность и признаки коллектива, сущность формальных и неформальных групп, приведены рекомендации по управлению формальными и неформальными группами.

Annotation. The essence and elements of the group, the nature of formal and informal groups, and recommendations for the management of formal and informal groups are considered.

Ключові слова: колектив, трудовий колектив, формальні групи, неформальні групи.

Характерною особливістю людини є прагнення до об'єднання. Люди об'єднуються в групи у різних випадках, з різними цілями, для вирішення різних завдань. Форм об'єднання людей існує безліч: натовп, група, компанія, корпорація та ін. Серед них чільне місце займає колектив. Для ефективної взаємодії колективу в процесі праці особливе місце займає морально-психологічний клімат, який формується при виділенні формальних та неформальних груп. Зазвичай при управлінні персоналом приділяють увагу формальним групам, а неформальні не враховують взагалі. Хоча саме неформальні групи можуть надати потрібну інформацію та виконати поставлене завдання.

Метою даної роботи є розробка рекомендацій щодо ефективного управління формальними та неформальними групами в колективі.

Колектив – група об'єднаних загальними цілями і завданнями людей, яка досягла в процесі соціально цінної спільної діяльності високого рівня розвитку [1]. У колективі формується особливий тип міжособистісних відносин, які характеризуються високою згуртованістю, колективним самовизначенням, колективною ідентифікацією, соціально цінним характером мотивації міжособистісних виборів, високою референтністю членів колективу відносно один одного та прийняттям відповідальності за результати спільної діяльності [2].

У теорії та практиці управління виділяють колективи різних типів. Важливим серед них є трудовий колектив. Для трудового колективу властиві певні повноваження, права, відповідальність, дисципліна, структура, співвідношення, взаємозв'язок та взаємозалежність частин [3].

За характером внутрішніх зв'язків розрізняють формальні та неформальні групи.

Формальні групи – соціальні спільноти, стан та поведінка членів яких регламентуються нормативними документами. Створюються для виконання спеціальних цілей, певного кола задач, у вирішенні яких зацікавлене те або інше співтовариство [4].

Неформальні групи – реальна спільнота, яка не має юридично зафіксованого статусу. Це добровільне об'єднання індивідів на ґрунті спільних інтересів, дружби і симпатій. Неформальна структура колективу виникає і розвивається спонтанно, створюється поза компетенцією керівника. Неформальна група характеризується наявністю неформального лідера [5].

На основі розглянутих джерел автором було розроблено рекомендації щодо управління формальною та неформальною групами:

1. Максимальне співпадання формальної та неформальної груп створює сприятливі умови для успішного розв'язання складних завдань виробничої та службової діяльності. Тому головне завдання керівника – максимально зблизити неформальну структуру з формальною. Для успішного вирішення цього завдання керівнику необхідно систематично та всебічно вивчати життя працівників і окремих груп.

2. Керівник повинен критично аналізувати обстановку, яка склалася в колективі, виявляти реальні психологічні можливості, що закладені в неформальній структурі. Ці можливості потім можна буде використовувати для подолання існуючих труднощів у міжособистісних і ділових взаємовідносинах працівників.

3. Добре організованим і високорозвиненим буде той колектив, у якому керівник має високий особистий авторитет серед найбільш впливової в суспільному та професійному значеннях групи працівників.

Таким чином, колектив відіграє величезну роль у житті кожної людини. Насамперед, у його рамках задовольняється природна потреба людей у спілкуванні та діловій взаємодії, у належності до групи собі подібних; у колективі людина в необхідний момент знаходить підтримку і захист. Тому для ефективної роботи колективу керівнику потрібно вивчати та враховувати моральні цінності, психологічні особливості групи при розподілі обов'язків. Також керівнику потрібно розподіляти колектив на формальні та неформальні групи для вивчення їх внутрішніх особливостей для того, щоб правильно застосувати інструменти мотивації та створити сприятливий клімат у колективі.

Наук. керівн. Кожанова Є. П.

Література: 1. Джелалі В. О. Психологія вирішення конфліктів : навч. посібн. для студентів вищих навчальних закладів / Джелалі В. О., Кудін А. В. – Х.; К., 2006. – 320 с. 2. Іванова І. В. Менеджер – професійний працівник : навч. посібн. / Іванова І. В. – К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2001. – 107 с. 3. Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала : пособие по кадровой работе / Веснин В. Р. – М. : Юристъ, 1998. – 496 с. 4. Дороніна М. С. Психологія управління : навч. посібн. Ч. 2. / Дороніна М. С., Григоренко А. М. – Х. : Вид. ХДЕУ, 2002. – 96 с. 5. Лукаєнихін В. О. Менеджмент персоналу : навч. посібн. / Лукаєнихін В. О. – Суми : ВТД "Університетська книга", 2004. – 592 с.