Чеховська В.О., Ляшок Н.Ю.

ВИКОРИСТАННЯ ПСИХОЛОГІЇ НЕФОРМАЛЬНИХ ГРУП В ІНТЕРЕСАХ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ

За визначенням Марвіна Шоу, група - це дві особи або більш, які взаємодіють один з одним таким чином, так, що кожна особа має вплив на інших і одночасно перебуває під впливом інших осіб. Будь – яка організація у своєму складі має два види груп: формальні і неформальні. Неформальна організація - це спонтанно утворена група людей, які вступають у регулярну взаємодію для досягнення певної мети. Найпершою причиною вступу до неформальної групи є задоволення потреби в почутті приналежності, - однією з найсильніших емоційних потреб людей. Ще Елтон Мейо виявив, що люди, чия робота не дає можливості встановлювати і підтримувати соціальні контакти, схильні бути незадоволеними.

Одна з найбільших і поширених труднощів, яка заважає ефективному управлінню групами і неформальними організаціями, - це спочатку невисока думка про них керівників. Деякі керівники продовжують вважати, що неформальна організація - це результат неефективного управління. По суті, виникнення неформальних організацій, природне явище і вельми поширене, - вони є в кожній організації. Подібно багатьом іншим чинникам, що діють в області управління, вони несуть у собі як негативні, так і позитивні моменти.

Дійсно, деякі неформальні групи можуть вести себе непродуктивно, так, що це буде заважати досягнення формальних цілей. Неформальними каналами можуть поширюватися помилкові чутки, що призводять до виникнення негативного ставлення до керівництва. Прийняті групою норми можуть призвести до того, що продуктивність організації буде нижче тієї, що визначена керівництвом. Тенденція до опору всяким змін і тенденція до збереження укорінених стереотипів можуть затримувати необхідну модернізацію виробництва. Проте, така контрпродуктивна поведінка часто є реакцією на ставлення начальства до цієї групи. Правильно чи ні, але члени групи вважають, що до них відносяться несправедливо і відповідають так, як відповів би будь-яка людина на те, що йому здається несправедливою.

Відомо, що раніше автори вважали, що знають, як впоратися з неформальної організацією, - треба просто знищити її. Але, після того, як в 1924 р. група дослідників почала проводити експеримент на заводі Хоторна, що належить компанії "Вестерн Електрик" в місті Чічеро, штат Іллінойс, ця точка зору змінилась на протилежну. Початковим задумом експерименту було визначення залежності між фізичними умовами роботи і продуктивністю праці. Цей експеримент став логічним розвитком теорії "наукового управління", що домінувала в той період. Як це часто трапляється з великими відкриттями, результати вийшли не ті, що очікувалися. Випадково вчені знайшли щось більш важливе, що згодом призвело до виникнення теорії "людських відносин" в науці управління.

Основними відкриттями були: важливість поведінкових факторів, взаємин з керівниками і те, що тепер називають Хоторнським ефектом (коли учасники експерименту працюють набагато старанніше, ніж зазвичай, завдяки одному тільки свідомості, що вони причетні до експерименту). Надалі вчені з'ясували, що якийсь людський елемент має більший вплив на продуктивність праці, ніж зміни технічних і фізичних умов.

Так, існують численні потенційні вигоди від неформальних організацій. Оскільки для того, щоб бути членом групи, треба працювати в даній організації, відданість групі може перейти в відданість організації. Багато людей відмовляються від більш високооплачуваних посад в інших компаніях тому, що вони не хочуть порушувати соціальні зв'язки, які вони придбали у цій компанії. Цілі групи можуть збігатися з цілями формальної організації, а норми ефективності неформальної організації можуть перевищувати норми формальної організації. Наприклад, сильний дух колективізму, характерний для деяких організацій та породжуючий сильне прагнення до успіху, часто росте з неформальних стосунків, мимовільних дій керівництва. Навіть неформальні канали зв'язку іноді можуть допомагати формальної організації, доповнюючи формальну систему комунікацій.

Незважаючи на те, що неформальні організації створюються не по волі керівництва, вони є потужною силою, яка за певних умов може фактично стати домінуючою в організації і звести нанівець зусилля керівництва. Тому, в інтересах керівництва першочерговою задачею є не нівелювання впливу неформальних груп, а навпаки, використання їх енергії на рахунок ефективного досягнення цілей організації, оперативних чи стратегічних. Так, щоб оволодіти потенційними вигодами неформальної організації, керівництво має визнати неформальну організацію і працювати з нею, прислухатися до думки неформальних лідерів і членів групи, враховувати ефективність рішень неформальних організацій, дозволяти неформальних груп брати участь у прийнятті рішень і гасити чутки шляхом оперативного надання офіційної інформації. Люди вступають в групи, щоб знайти приналежність, допомогу, захист і спілкування. Тому, створення належних психоемоційних умов в колективі дозволить працівникам більш охоче виконувати свої робочі обов’язки, знаючи, що він зможе отримати допомогу, підтримку, пораду з боку колег. А керівник, в свою чергу, не повинен бути відокремлений від колективу. Навпаки, буде корисною здатність делегувати свої функції, залежати від інших людей, які виконують доручену їм роботу, і розподіляти цю роботу таким чином, щоб людина точно знала, що вона повинна робити.

Отже, можна з впевненістю сказати, що ефективне управління кожної формальної групою всередині організації має вирішальне значення. Ці взаємозалежні групи представляють собою блоки, що утворюють організацію як систему. Організація в цілому зможе ефективно виконати свої глобальні завдання тільки за умови, що завдання кожного з її структурних підрозділів визначені таким чином, щоб забезпечувати діяльність один одного. Крім того, група в цілому впливає на поведінку окремої особистості. Таким чином, чим краще розуміє

керівник, що ж являє собою група і фактори її ефективності, і чим краще він володіє мистецтвом ефективного управління групою, тим більше вірогідність, що він або вона зможуть підвищити продуктивність праці цього підрозділу та організації в цілому.

Література

1. Корнєв М.Н., Коваленко А.Б. Соціальна психологія: Підручник. – К., 1995. – 276 с.
2. Кравченко А.И. История зарубежной социологии труда: Общие принципы. - М.: 1991. – 385 с.
3. Томсон К.М. Рецепты корпоративной культуры: Как изменить привычное поведение/ Кевин М. Томсон,; Пер. с англ. А. С. Карпенко. - Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2005. -243 с.

Шинкаренко И.В.

ФОРМИРОВАНИЕ УВАЖЕНИЯ К БУДУЩЕЙ ПРОФЕССИИ КАК ОДНОЙ ИЗ ОСНОВОПОЛАГАЮЩИХ ТРУДОВЫХ ЦЕННОСТЕЙ

Проблема трудовых ценностей занимает особое место в переходной экономике, к которым относится и украинская. Переход к рыночным отношениям разрушил старую систему мотивации, а новая, "рыночная" система находится пока в стадии формирования. Медленные, противоречивые институциональные изменения формируют среду, неблагоприятную для развития позитивной базовой мотивации, системы трудовых ценностей. Углубление социального расслоения общества, низкий уровень оплаты труда нередко превращают труд по найму в средство выживания. Происходит углубление девальвации трудовых ценностей.

Демографический фактор, а именно старение трудоспособного населения Украины (например, на шахтах Донецкой области 37 процентов работающих — пенсионеры, а средний возраст шахтеров приближается к пятидесяти годам), свидетельствует о серьёзных производственных проблемах. Развитие экономики страны сегодня во многом зависит от того, кто приходит на смену старшему поколению. В этом плане представляет интерес изучение трудовых ценностей молодежи. Формирование и развитие трудового потенциала отрасли, отдельного предприятия находится в прямой зависимости не только от образовательного, профессионального, интеллектуального уровня молодых специалистов, но и в значительной степени от их мотивации в сфере труда, профессиональной подготовки. Немаловажным видится и вопрос об определении доминирующих в данной сфере ценностных ориентаций и установок для этой возрастной группы.

Цель статьи: изучение процесса формирования уважения к будущей профессии как одной из основополагающих трудовых ценностей у студентов горных специальностей КИИ ДонНТУ.