Социальная роль человека в семье и коллективе

Отношения в коллективе возникают между людьми как носителями определенных социальных ролей.

Роль - это относительно постоянная система поведения согласно установленному эталону.

С ролью всегда связывают определенные права, обязанности и ожидания. Индивид, который не оправдывает их, подвергается санкциям, а тот, что оправдывает - поощрению.

Роли рабочих в коллективе делятся на две группы: производственные (табл. 4.3) и межличностные.

Коллектив будет нормально функционировать при полном распределении и добросовестном выполнении перечисленных ролей.

Если членов коллектива окажется меньше восьми, то кому-то придется одновременно играть две или больше ролей, который неизбежно приведет к возникновению внутриличностных, а потом и межличностных конфликтов.

Роли, связанные с межличностными отношениями, делят на две группы:

1) ведущие (авторитетные, честолюбивые и чем-то привлекательные для окружающих рабочие);

2) ведомые (все другие работники, включая так называемых обездоленных, с которыми сотрудничают только натянуто и делают их ответственными за все).

Между членами коллектива возникают следующие типы отношений:

• дружеская кооперация, взаимопомощь, основанные на полном доверии;

• дружеское соревнование в виде соперничества в отдельных сферах в рамках положительных взаимоотношений;

• невмешательство, дистанцирование один от другого при отсутствии как сотрудничества, так и соперничества;

• соперничество, ориентация на индивидуальные цели даже в условиях общей работы, основанное на общем взаимном недоверии;

• кооперация антагонистов - соперничество в пределах общей деятельности и отрицательных отношений.

Повседневная деятельность членов коллектива подчинена определенным законам, среди которых можно особенно выделить два - закон сохранения личного положения, достоинства, социального статуса и закон компенсации недостатка одних способностей другими, а также опытом и привычками работы:

Согласно первому закону каждый член коллектива будет прикладывать максимум усилий, чтобы сохранить свое "место под солнцем", и эти действия бывают по своему смыслу очень неоднозначными. С одной стороны, они могут выражаться в улучшении результативности, в повышении качества работы, в самосовершенствовании, т.е. иметь положительную направленность. С другой стороны, - сводиться к разного рода интригам, использованию бюрократических приемов, защиты от всего, что несет возможность любых изменений.

Действия, которые подчинены второму закону, также являются неоднозначными, так как компенсировать недостаток одних качеств можно не только активной работой в других областях, но также и лестью, неформальными отношениями с руководством, борьбой с соперниками и т.п.

В современных предприятиях рядовые члены коллектива широко привлекаются к разработке управленческих решений, и успех этой работы во многом определяется особенностями группы.

Необходимо иметь в виду, что любое коллективное творчество всегда основыается на индивидуальных умственных процессах каждого, результаты которых потом совместно анализируются, оцениваются и обобщаются. Таким образом, при сборе и первичной обработке информации члены коллектива в любом случае выступают как "изолянты", и лишь потом начинается собственно коллективная работа.

Коллективная работа может осуществляться двумя основными методами:

1) методом Дельфи;

2) методом мозговой атаки.

Сущность метода Дельфи заключается в том, что эксперты (участники коллективной работы) независимо один от другого формулируют свою мысль по заданной проблеме. Потом на основе обобщения этих мыслей разрабатывается единый вариант ее решения, который является основой для продолжения работы над проблемой и обоснование новых предложений. Такая работа повторяется до тех пор, пока не будет произведено решение, которое приближается к оптимальному или наиболее приемлемому в данных условиях.

Таким образом, метод Дельфи основывается, в основном, на самостоятельном творчестве и использовании коллективного ума лишь на промежуточных и завершающих стадиях работы.

Метод мозговой атаки во многом противоположный методу Дельфи, поскольку процесс творчества здесь является коллективным.

Метод мозговой атаки состоит в публичном высказывании каждым своих идей, которые сразу развиваются и дополняются другими участниками группы. При этом поощряется максимальное количество высказываний, даже самых бессмысленных на первый взгляд, так как в каждом из них может содержаться рациональное зерно.

Процедура "мозговой атаки" выглядит таким образом. Руководитель в коротком выступлении раскрывает сущность проблемы, причины ее возникновения, выгоды, которые может принести ее решение, а потом предоставляет слово другим участникам. Как показывает практика, группой из десяти мужчин за полтора часа может быть высказано до ста оригинальных идей.

Существует множество вариантов метода мозговой атаки. Она может происходить:

• в виде критики и оценки уже существующих положений;

• в форме ответов на вопрос, которые быстро задаются;

• в дополнении и обсуждении предложений, сделанных письменно;

• в виде "суда" над заранее составленным проектом.