

## FEATURES OF GROUP MANAGEMENT AND PROBLEMS OF COLLECTIVE RESPONSIBILITY

## ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ГРУППОЙ И ПРОБЛЕМЫ КОЛЛЕКТИВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

**SLIVCA Anna, studentă, Specialitatea: BA**  
Academia de Studii Economice din Moldova,  
Republica Moldova, Chișinău, str. Bănulescu-Bodoni 61, [www.ase.md](http://www.ase.md)  
e-mail autor: [anna.smit321@gmail.com](mailto:anna.smit321@gmail.com)

*Abstract.* This article discusses the features of group dynamics. The concepts of a formal and informal group, the influence of society on the development of an individual. As well as the behavior of the individual in the group.

*Key words:* formal group, informal group, team-responsibility.

**JEL CLASSIFICATION: M12**

### ВВЕДЕНИЕ

Начнем с знаменитой фразы Аристотеля : "Человек-существо социальное". Именно поэтому еще с незапамятных времен люди для повышения эффективности работы, улучшения условий жизни, бессознательно объединялись небольшими группами и образовывали общины, села и города. В наше время эта тенденция не пропала, а наоборот, развивается с новой силой. Рассмотрим ее со стороны организации предприятия. Объединение людей в группы формальные и неформальные происходит как на мелких ремесленных мастерских, так и на огромных промышленных предприятиях, насчитывающих тысячи работников. С появлением такой науки, как менеджмент, перед людьми четче и яснее встал вопрос: как управлять таким количеством людей? Как распределять между ними ответственность?

### ЦЕЛЬ ИССЛЕДОВАНИЯ:

**Выявление особенностей групповой динамики, коллективной ответственности на современных предприятиях. Также проанализировать положительные и отрицательные стороны этих явлений и процессов.**

### СОДЕРЖАНИЕ

Определимся с понятиями формальной и неформальной группы, рабочего коллектива. **Рабочий коллектив (формальная группа)** - это специально организованное объединение людей, направленное на достижение производственных целей и задач. **Неформальная же организация** создается не по воле руководства, но является не менее влиятельным фактором для достижения эффективной работы предприятия. Это спонтанно образовавшаяся группа людей, которые вступают в регулярное взаимодействие для достижения определенной цели. Группа влияет не только на предприятие, но и в целом на поведение отдельной личности. Таким образом, чем лучше понимает руководитель, что же представляет собой группа и факторы ее эффективности, и чем лучше он владеет искусством эффективного управления группой, тем больше вероятности, что он или она смогут повысить производительность труда этого подразделения и организации в целом. Для выявления факторов эффективности группы проводилось множество экспериментов, некоторые из них описаны в книге «Основы менеджмента» авторами которой являются Майкл Альберт, Майкл Мескон, и Франклин Хедоури. В 1924 году был проведен ряд научных экспериментов на заводе Хоторна, изучающие влияние таких факторов как освещение, оплата, перерывы на производительность труда. На первой стадии Хоторнского эксперимента ученые выяснили, что улучшение условий

освещения повышает производительность труда. Производительность труда группы женщин возрастала при улучшении условий освещения, внедрения перерывов и их длительности. Любая инновация способствовала повышению производительности. Тогда психологи начали вводить изменения противоположного характера (уменьшать количество перерывов, освещенность), однако группа продолжала работать все лучше. На второй стадии было установлено, что через некоторое время производительность вернулась на прежний уровень, однако это происходило уже под влиянием социальных норм (например, соблюдение нормы «не делать больше, чем сосед рядом»).

В результате психологи поняли, что производительность труда изменялась под влиянием социальных факторов, а именно благодаря увеличению интереса к процессу труда. Благодаря улучшению отношений между работниками в самой группе и их непосредственным руководителем. Хоторнский эксперимент доказал, что необходимо учитывать социальные взаимоотношения между сотрудниками. В нем впервые были применены элементы науки о человеческом поведении, и было установлено, что кроме экономических потребностей, у рабочих есть и социальные потребности.

В большинстве случаев управляют и регламентируют групповое поведение с помощью группового обсуждения проблемы и принятия коллективного решения, при таком подходе в групповом поведении проявляется ряд психологических эффектов.

Один из них называется «*эффектом сдвига к риску*». А именно, коллектив всегда выберет самое рискованное решение, так как ответственность за него не персонифицирована, а распределена на всех членов группы. Такие решения необходимы при принятии рискованного нововведения.

Второй эффект-«*эффект групповой поляризации*», согласно которому для группы характерна тенденция к крайним мнениям в условиях групповых обсуждений, а не движение к усредненному ответу, что крайне нелогично. Чтобы результат коллективной дискуссии был положительным, необходимо учитывать вышеперечисленные психологические эффекты, а также учесть и изменить условия, усиливающие эффект группомыслия: высокая сплоченность группы, низкий уровень авторитета руководителя, наличие сильного неформального лидера в группе, отсутствие проверенных фактов и экспертных оценок при аргументации. Если же учесть все особенности групповой динамики, то можно в разы повысить эффективность работы предприятия.

В связи с вышеупомянутой темой следует поговорить о коллективной ответственности, как о самом распространенном виде ответственности в организациях. Данный вид ответственности наступает в том случае, когда работодатель не может разграничить деятельность каждого отдельного работника, тогда наступает коллективная моральная или материальная ответственность.

Мы рассмотрим моральную коллективную ответственность, а именно факторы отрицательно влияющие на коллектив. «Коллективность» деятельности не позволяет отдельному человеку точно предвидеть последствия своих действий. Даже тогда, когда индивид обладает пониманием опасности, которую представляет какое-либо коллективное решение, он не в силах в одиночку предотвратить наступление негативного исхода. Отдельный человек может прервать свое участие в процессе, ведущем к катастрофе, но, это не предотвращает катастрофу. Таким образом, субъект ответственности теряется. Ведь когда ответственны все – не ответственен никто. Обычно именно из-за невозможности персонификации ответственности предприятие часто сохраняет работников, которые этого не заслуживают.

Говоря о санкциях, налагаемых на человека, который не участвовал в акции. Основанием для их применения является простой факт принадлежности индивида к группе, которая причинила ущерб.

Подобный вид ответственности довольно часто воспринимается как нечестная система. Эти явления могут демотивировать группу, привести в нее внутренние конфликты и недоверие.

## **ВЫВОД**

Таким образом, исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что приведенная форма коллективной ответственности нуждается в доработке. Так же как и отношения руководства к неформальным группам. Чтобы справиться с потенциальными проблемами и овладеть потенциальными выгодами неформальной организации, руководство должно признать неформальную организацию и работать с ней, прислушиваться к мнению неформальных лидеров и членов группы, учитывать эффективность решений неформальных организаций, разрешать неформальным группам участвовать в принятии решений и гасить слухи путем оперативного предоставления официальной информации.

## **БИБЛИОГРАФИЯ:**

1. Электронный научный журнал, выпуск 2015 года. Акимова Ю.Н. ОСОБЕННОСТИ ПОВЕДЕНИЯ ГРУППЫ В ПРОЦЕССЕ УПРАВЛЕНИЯ // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 2-2.; <https://www.science-education.ru/ru/article/view?id=22303>
2. Коллективная ответственность  
[https://studme.org/162010154647/etika\\_i\\_estetika/kollektivnaya\\_otvetstvennost](https://studme.org/162010154647/etika_i_estetika/kollektivnaya_otvetstvennost)
3. Идея коллективной моральной ответственности. А.В. Прокофьев Грант РГНФ, 2004.  
<https://iphras.ru/page49841033.htm>
4. Основы менеджмента ,Майкл МЕСКОН , Майкл АЛЬБЕРТ, Франклин ХЕДОУРИ 1992 г.
5. Хоторнский эксперимент. Копец Л. В. Классические эксперименты в психологии — К., 2010  
[https://psyfactor.org/lib/hotornskiy\\_experiment.htm](https://psyfactor.org/lib/hotornskiy_experiment.htm)

---

**Conducător științific: DOROGAIA Irina, dr., conf. univ.**  
Academia de Studii Economice din Moldova  
Republica Moldova, Chișinău, str. G. Bănulescu-Bodoni 61, [www.ase.md](http://www.ase.md)  
e-mail: [dorogaia.irina.ion@ase.md](mailto:dorogaia.irina.ion@ase.md)