

ПСИХОЛОГИЯ  
ВСЁ ПО ПОЛОЧКАМ

Как

стать своим  
на новой работе

Оксана Сергеева



50  
простых  
правил

**Оксана Сергеева**  
**Как стать своим на новой**  
**работе. 50 простых правил**  
Серия «Психология. Всё по полочкам»

[http://www.litres.ru/pages/biblio\\_book/?art=11306199](http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=11306199)

Оксана Сергеева. *Как стать своим на новой работе. 50 простых правил*: Эксмо; Москва; 2017  
ISBN 978-5-699-82660-5

**Аннотация**

Наверное, каждый из нас знает, каково быть «темной лошадкой» в новом коллективе. Вы точно находитесь перед закрытой дверью. Как в нее войти? Что вас за ней ждет? Как себя вести? На какие вопросы можно отвечать и как правильно это делать? Как действовать в той или иной ситуации? Эта книга поможет вам: произвести наилучшее первое впечатление; чувствовать себя уверенно с первого дня на новой работе; легко и быстро влиться в любой коллектив; развить навыки эффективной коммуникации, в том числе в конфликтных ситуациях; стать незаменимым сотрудником, успешно работать и делать карьеру. Применяя 50 простых правил, вы избежите ошибок, которые совершают люди в незнакомом коллективе, станете популярным и достигнете успеха.

# Содержание

|                                   |    |
|-----------------------------------|----|
| Предисловие                       | 5  |
| Глава 1                           | 6  |
| Правило № 1                       | 7  |
| Правило № 2                       | 8  |
| Правило № 3                       | 9  |
| Правило № 4                       | 10 |
| Правило № 5                       | 11 |
| Правило № 6                       | 12 |
| Правило № 7                       | 13 |
| Глава 2                           | 14 |
| Правило № 8                       | 15 |
| Правило № 9                       | 16 |
| Правило № 10                      | 17 |
| Правило № 11                      | 18 |
| Конец ознакомительного фрагмента. | 19 |

**Оксана Сергеева**  
**Как стать своим на новой**  
**работе. 50 простых правил**

© Оформление. ООО «Издательство «Эксмо», 2015

## Предисловие

Наверное, каждый из нас знает, каково быть «темной лошадкой» в новом коллективе. С одной стороны, у новичка очень неустойчивая позиция. У него не всегда есть четкие права и обязанности. Он еще не успел сформировать свои требования к коллективу, а коллектив – к нему. С другой стороны, он – главное событие в жизни группы. От того, как он поведет себя, будет зависеть дальнейшее отношение к нему. Про него еще нет достаточно информации, чтобы делать какие-либо выводы. Новичку сначала нужно доказать свое право находиться в этом коллективе.

Книга, которую вы держите в руках, поможет вам не только закрепиться в новой группе, но и обрести популярность в ней. Мы поговорим о том, как правильно вписаться в новое сообщество, как занять свою нишу в коллективе, как обрести прочные устойчивые связи, как оправдать доверие и закрепить статус необходимого члена коллектива.

С самого начала следует оговориться, что вас ждет непростая работа. Помните, что вхождение в новый коллектив – это стрессовая ситуация. Вы будете находиться в центре внимания, став объектом пристального наблюдения. Одни будут ждать от вас подвоха, другие – переполоха, третьи – рассчитывать переложить часть своих обязанностей на ваши плечи, четвертые – опасаться, что вы помешаете им в достижении личных целей.

Перед вами будут стоять сложные, порой противоречивые задачи. Однако какими бы амбициозными ни были ваши планы, каким бы сильным ни было желание продемонстрировать окружающим свой талант и упорство, вам следует быть очень аккуратным и осмотрительным.

На протяжении всего испытательного срока вы пребываете на особом положении. С самого начала вам выдают кредит доверия, используя который вы должны показать свои возможности, раскрыть потенциал. Но в то же время вы оказываетесь под пристальным наблюдением группы, члены которой анализируют вас и ваши поступки. А уже после этого выносят свой вердикт.

В самом начале пути по обретению популярности действовать нужно очень аккуратно. Не зная правил и законов нового для вас сообщества, вы рискуете столкнуться с жестким сопротивлением со стороны группы. Вас могут занести в черный список или и вовсе исключить из группы за полное или частичное несоответствие возложенным на вас надеждам.

Итак, вы перед закрытой дверью. Как в нее войти? Что вас за ней ждет? Как себя вести? На какие вопросы можно отвечать и как правильно это делать? Как действовать в той или иной ситуации? Вы начинаете писать свою историю в новом коллективе с чистого листа. Это ваша персональная история. Вы – ее главный герой. Однако вы выступаете в ней не самостоятельным персонажем, а в контексте включенности в группу. Вы – часть коллектива, и одновременно вы – независимая личность. Умение найти баланс между этими состояниями откроет для вас новые возможности.

## **Глава 1**

### **Здравствуйте, я вхожу!**

Люди по-разному входят в новый коллектив. Одни – шумно и громко, другие – спокойно и с достоинством; некоторые – аккуратно и вкрадчиво, некоторые – агрессивно и напористо. Какой бы вариант вы ни выбрали, будьте уверены в одном: с самого начала окружающие будут воспринимать лишь ваш поверхностный образ.

В процессе знакомства с новыми людьми участвует публичная сторона нашей личности, которую психологи называют Персоной. Именно ее видят окружающие. Под маской Персоны скрывается наше Эго, управляющее желаниями и потребностями, и наша Тень – тайная, темная сторона, отвечающая за творческое начало. Гармонизирует разные стороны личности наша Самость, которая призвана объединить разнонаправленные составляющие личности, найти решения для внутренних противоречий и конфликтов.

## **Правило № 1**

### **Становитесь членом сообщества, чтобы расти и развиваться**

*Почему мы стремимся войти в новый, зачастую чужой и враждебный, коллектив? Почему для нас так важно занять свое место в группе? Что заставляет нас покидать одни сообщества и искать более подходящие?*

Все просто: индивидуальность проявляется только в социальном взаимодействии. Без включенности в какую-либо группу, без участия в общественных процессах человек безлик и фактически лишен возможности самореализации. Чтобы понять и проявить себя, личность должна быть вписана в различные макро– и микрогруппы – профессиональные, национальные, имущественные, религиозные и прочие.

Принадлежность к группе может быть добровольной или вынужденной (примеры вынужденной включенности – больница, тюрьма, диспансер). Принадлежность к группе может быть активной и формальной. Например, православный человек является членом религиозной общности, однако при этом не следует церковным канонам. Жилец дома является членом товарищества собственников жилья, и при этом не ходит на собрания и не участвует в решении проблем. Формально эти персонажи входят в сообщества, фактически – вне их.

У каждого из нас есть потребности, которые побуждают искать те сообщества и группы, в которых нам будет комфортно. Нам необходимы прочные устойчивые связи с другими людьми, благодаря которым мы чувствуем себя вписанными в структуру общества. Для каждого из нас важна совместная деятельность, которая возможна за счет включенности в социальную группу. Благодаря закреплению в группе мы также реализуем свою потребность в обретении корней, стабильности и безопасности.

Человек лучше понимает самого себя, будучи включенным в группу – сравнивая, анализируя, делая выводы. Каждому из нас для того, чтобы лучше осознавать реальность, нужна система взглядов, которая вырабатывается в процессе совместной деятельности. Личное мнение человека – это всего лишь мнение. Если мнения двоих людей совпадают, то это уже версия. Если большинство придерживается единой точки зрения – то это уже система знаний.

## **Правило № 2**

### **Формируйте мнение о себе, однако не пытайтесь держать этот процесс под контролем**

*Стремление к признанию в новом коллективе – одна из задач, которую ставит перед собой новичок. Нам крайне важно, как нас оценивают окружающие. Положительная оценка является сильным мотиватором для дальнейших действий.*

На то, как нас оценивают окружающие, влияет ряд факторов, не связанных с нашими реальными достоинствами и недостатками. Если мы будем помнить о них, то сможем более взвешенно относиться к мнению о себе других людей.

Если человек отрицательно оценивает кого-либо по определенным критериям, то скорее всего у него низкая самооценка по тем же параметрам. Мы оцениваем положительно тех людей, которые близки нам по духу и чем-то напоминают нас самих.

Следует принять тот факт, что оценка окружающих не всегда будет положительной. Невозможно понравиться и угодить всем. Однако негативное отношение порой пережить очень сложно. Внешняя оценка влияет на формирование самооценки. Из-за неправильного взаимодействия с окружающими у человека может сформироваться неадекватная, некорректная самооценка. Отрицательное влияние на формирование самооценки оказывают лесть и критика, излишняя подозрительность и недоверие к новому члену сообщества. Позитивными факторами для формирования адекватной самооценки являются реальное восприятие успехов и неудач, уважительное отношение к деятельности, принятие специфических особенностей личности.

Очень часто появление новичка в группе сопровождается формированием поверхностного представления о нем, которое базируется на стереотипах и предрассудках. Стереотипы, с одной стороны, упрощают и ускоряют формирование мнения о ком-либо или о чем-либо. С другой стороны, под влиянием стереотипов часто может сложиться ошибочное мнение. Излишняя стереотипность мышления характерна для людей с недостатком знаний об объекте.

Предрассудки – искаженное представление об объекте, часто с сильным эмоциональным компонентом. Предрассудки имеют преимущественно негативный оттенок. Они формируются на основании прошлого негативного опыта. Человек столкнулся с чем-то неприятным и теперь сторонится того, что может привести к повторению неудачного опыта. Предрассудки формируются на основании сплетен, слухов. Важным источником для появления предрассудков является страх и дезинформация.

Учитывая эти особенности, помните, что вам необходимо создать определенное представление о себе, однако не пытайтесь контролировать этот процесс. Не думайте, что вам гарантированно удастся избежать негатива со стороны окружающих. Просто будьте к нему готовы.



## **Правило № 3**

### **Помните об этапах вхождения в коллектив**

*Появление новичка в коллективе – важное событие для окружающих. В процессе его адаптации будет происходить масса событий – приятных и не очень. Привыкание к новому коллективу идет по определенным канонам. Этапы вхождения в любой коллектив – будь то новый класс в школе, коллектив крупной компании, сообщество по интересам – везде одинаковы.*

Первый этап – младенчество. Этот период длится от нескольких недель до нескольких месяцев. «Младенец» в новом коллективе воспринимается в основном позитивно. Новичок еще не понимает основных процессов, которые происходят внутри коллектива, не знает законов, по которым живет сообщество. У него не сформирована картина мира – не хватает знаний и опыта. Взаимодействие с окружающими происходит на интуитивном уровне. Он пытается принимать решения, которые кажутся старожилам группы нелепыми и смешными. Законы новой группы воспринимаются, как правило, на эмоциональном подъеме. Благодаря эффекту новизны деятельность приносит «младенцу» удовольствие.

Второй этап – детство. Обычно оно длится около года. За календарный год, как правило, новичка удастся обучить основным формам взаимодействия в коллективе – и он начинает полноценно функционировать в системе. За этот период он постигает законы, по которым живет его группа, ему становятся понятны схемы и правила – причем как на формализованном (документооборот, структурная субординация, принципы распределения полномочий), так и на неформальном уровне. У новичка появляются свои социальные связи, завязываются отношения с членами группы. Он уже самостоятельно расставляет приоритеты и выбирает подходящие пути решения проблем.

Далее следует юношество. Этот этап длится от года до трех. На этом этапе происходит систематизация социальных установок. У человека появляется устойчивая позиция. Окружающих он начинает оценивать критически. За время нахождения в группе накапливается опыт, который влившийся в коллектив человек начинает использовать как критерий.

К периоду зрелости человек находится в группе более трех лет. Достижение трехлетнего рубежа – это событие для личности. За это время приобретен значительный опыт. Часто начинается эмоциональное охлаждение, которое иначе называют выгоранием. Деятельность переходит из количества в качество. Меньше суеты – больше эффекта. Выстроены отношения со всеми участниками группы, причем не всегда эти отношения со знаком «плюс».

## **Правило № 4**

### **Преодолевайте точки внутреннего сопротивления**

*Вхождение в коллектив сопровождается сомнениями, переживаниями. Не обходится и без конфликтов. Это естественное положение вещей. Нами движут двойственные процессы, связанные с самопознанием, с реализацией потребностей. На стыке этих процессов рождаются точки внутреннего сопротивления, которые могут помешать дальнейшему вхождению в коллектив.*

Чтобы справиться с сомнением, нужно хорошо понимать, в чем истинный смысл внутреннего сопротивления. С одной стороны, мы пытаемся установить доверительные отношения с окружающим миром, стремимся получить одобрение коллектива. А с другой стороны, мы стремимся к сохранению собственных интересов, к отстаиванию собственной позиции, даже если эта позиция не нравится большинству. Чтобы преодолеть сопротивление, следует научиться лавировать между своими интересами и интересами группы.

С одной стороны, человек стремится к независимости, не желает, чтобы его свободу ограничивали, чтобы группа вторгалась в частную жизнь. С другой стороны, у него существует потребность в принадлежности к группе, стремление к защите и поддержке со стороны группы. Оба эти процесса важны для адаптации в новом сообществе. Ни один из них не должен преобладать над другим. Надо стараться сбалансировать эти процессы.

Человеку необходимо выполнять конкретную роль в группе. Эта роль формирует отношение членов группы к нему. Выполнение социальной роли – это не только набор прав, но еще и набор обязанностей. У человека может возникнуть протест против навязывания роли в коллективе – особенно если речь идет о неформальных группах и сообществах. Для того чтобы снять напряжение, важно понимать, что именно вы хотите делать в группе, какую роль желаете играть. Четко формулируйте требования и пытайтесь донести их до коллектива.

А вот еще несколько точек сопротивления. С одной стороны, человек стремится к близости с членами группы, настраивается на установление доверительных отношений. Однако при этом он хочет сохранить свою изоляцию, отстраненность от коллектива, свое право на индивидуальное мнение, на выбор. Человек в равной степени стремится к переменам и к обретению стабильности. С одной стороны, перемены являются прекрасным стимулом для роста и развития, с другой стороны, именно стабильность развивает уверенность и помогает личности правильно расти и функционировать. Оба процесса важны во взаимодействии между личностью и группой. Человек также стремится к цельности, к формированию комплексного восприятия его персоны, точно так же как он стремится к многоликости, переменам, разнообразию.

Каждое из этих направлений имеет свое назначение для формирования адекватных, правильных отношений между личностью и группой. Может показаться, что постоянное противоборство никогда не приведет к построению чего-то более или менее прочного. Однако именно в этом противоборстве и рождается крепкий союз между личностью и группой, который будет тем плодотворнее и эффективнее, чем гармоничнее будут сосуществовать противоборствующие процессы.

## **Правило № 5**

### **Осваивайте новые функции и закрепляйте свой статус**

*Адаптация в новом сообществе – сложный процесс. Новичку предлагают пройти ряд испытаний, выполнить определенные задания. Этот тест проходит каждый новый член группы вне зависимости от того, каким образом он попал в группу. Тестовый период может быть единовременным, а может быть разделен на этапы и длиться довольно долго.*

Традиционно новичка проверяют на соответствие заявленным компетенциям, тестируют его навыки и умения, испытывают его выносливость и стойкость. В конце испытательного срока новичку могут дать задание, от выполнения которого будет зависеть, останется ли он на новой работе или ему придется искать другое место.

В некоторых сообществах (например, в сектах) для того, чтобы остаться в группе по окончании испытательного периода, необходимо выполнить задание по преодолению собственного страха – например, съесть что-нибудь несъедобное, подняться на крышу небоскреба, причинить себе боль и так далее. В группировках криминального характера новичков берут «на дело», где они демонстрируют свои знания и умения.

При прохождении испытательного периода человек имеет очень сильную мотивацию, которая помогает ему выполнять даже самые сложные задания. Новичок может выполнить работу, над которой бьется весь отдел в течение нескольких месяцев, он способен найти простое и неординарное решение проблемы, которую до него не могли решить довольно долго; он может продемонстрировать самые невероятные способности, выполнить сверхсложные задания. Это происходит благодаря невероятной энергии энтузиазма, которая свойственна новичку.

Испытания могут длиться от нескольких дней до нескольких месяцев. Некоторые манипулятивные сообщества успешно используют желание человека стать частью группы и предлагают ему одно задание за другим. Новичок выполняет одно задание за другим, а в члены группы его так и не включают, объясняя, что он еще не готов. Так может продолжаться довольно долго, пока человек не поймет, что он так и не станет полноправным участником сообщества, и это была всего лишь уловка.

И вот испытания позади – человека принимают в коллектив. Теперь он выступает в новом статусе – статусе члена группы. Это, как правило, подкрепляется определенными атрибутами, свидетельствующими о принадлежности к группе. Например, приезжий из провинции через несколько лет становится полноправным жителем мегаполиса. Он начинает иначе одеваться, говорить, мыслить. У него появляются характерные для жителя мегаполиса атрибуты – квартира, автомобиль, современные гаджеты и так далее.

Благодаря закреплению в сообществе у человека появляются новые привилегии. Он может пользоваться благами, которые доступны для остальных членов группы. Со временем список привилегий будет расширяться вместе с расширением перечня его функций, полномочий и социальных атрибутов.

## **Правило № 6**

### **Отстаивайте личные границы, сохраняя уважение к традициям**

*Выбирая стратегию поведения в новой группе, вам следует знать, что универсального рецепта обретения популярности не существует. Не существует «волшебного» приема, который будет работать безотказно. Процесс адаптации противоречив и непоследователен. Не нужно пугаться такой противоречивости. Примите происходящие процессы как должное. Каждый из них выполняет свою важную функцию.*

При вхождении в коллектив запускаются сразу два равнозначных механизма. С одной стороны, механизм типизации: личность становится частью общности, частью новой группы. Человек приобретает черты, которые делают его похожим на прочих членов группы. Он начинает терять индивидуальность, становится типичным представителем своей группы. Группа определяет направление его развития, а человек подчиняется ее законам. Это правило справедливо во всех случаях, о какой бы группе ни шла речь. Однако действие этого механизма ограничивает другой, параллельно протекающий процесс – процесс индивидуализации. Как только человек попадает в группу, он тут же начинает защищать свою индивидуальность. Его это устанавливает границы влияния группы на личность. Человек сам решает, насколько коллектив может распространить свое влияние на него, как далеко может зайти его власть.

Человек, попав в группу, стремится ответить на вопросы: «Кто я есть?», «Что я делаю хорошо?», «Что доставляет мне удовольствие?». Взаимодействие личности и группы – это своего рода симбиоз с элементами паразитизма. Каждый из участников отношений решает свои задачи, при этом стремится сохранить независимость при постоянном взаимовлиянии. Важно сохранить баланс в отношениях между группой и личностью – придерживаться активной позиции и при этом с уважением относиться к традициям и законам сообщества.

Если процессы индивидуализации и типизации протекают неправильно, то мы сталкиваемся с искаженным представлением о личности, о группе, о роли личности в группе. Выделяют несколько типов искаженных отношений.

«Мазохизм» – явление, когда индивид стремится отказаться от собственного «я», стремится к полному растворению в группе. «Садизм» – искаженная форма социализации, при которой индивид в любой группе вне зависимости от своих компетенций и полномочий стремится подчинить себе членов группы, стремится навязать другим свою волю. «Деструкция» – аномальный вид социализации, когда человек стремится к разрушению устоев, традиций, связей внутри сообщества. «Конформизм» – подстройка индивида под мнение большинства.

Конформизм сродни мазохизму. Только в первом случае индивид получает удовольствие от слияния с сообществом. А конформист часто испытывает страх и тревогу в ситуации выбора или возникновении конфликта в группе. Его заветное желание – достижение всеобщего объединяющего консенсуса.

## **Правило № 7**

### **Используйте основные механизмы человеческого восприятия**

*Вы появляетесь в коллективе – и ваше появление не может остаться незамеченным. На вас обращают внимание, окружающие проявляют интерес к вашей личности. Люди по-разному реагируют на нового человека, поэтому будьте готовы к тому, что вы столкнетесь с самыми разными проявлениями. Вам следует внимательно наблюдать за реакциями вашего нового окружения.*

Для того, чтобы понимать, в том ли направлении вы двигаетесь, призовите на помощь собственную наблюдательность, обращайте внимание на психологические маркеры, которые позволяют улавливать малозаметные акценты в отношении, оценивать людей, прогнозировать их поведение.

Анализируя окружающих, следует помнить о различиях между людьми, которые накладывают свой отпечаток на восприятие. Пол, возраст, национальность, темперамент, индивидуальные личностные установки влияют на тип восприятия.

Для примера возьмем отличия мужского и женского типов восприятия. Так, женщины точнее в эмоциональных оценках. Они лучше формируют межличностные отношения, их взаимодействие эмоционально теплее. Мужчины более объективны в своих суждениях и менее эмоциональны. Они не торопятся делать выводы на первоначальном этапе знакомства.

Существуют универсальные механизмы восприятия, знание которых поможет вам легче ориентироваться в новом окружении.

Механизм проекции заключается в том, что субъект переносит на новых людей его собственные качества. Обычно такой механизм восприятия свойственен людям с малой самокритичностью и слабым осознанием самого себя.

Механизм стереотипизации – упрощенная форма восприятия новых явлений. Человек со стереотипным мышлением вешает на окружающих ярлыки, которые, по сути, являются отражением его прошлого опыта. Человеку легче не анализировать заново, а совместить первое впечатление с уже имеющимся опытом и сделать быстрый вывод.

Люди часто упрощают окружающий мир для того, чтобы им было легче взаимодействовать внутри социума. В силу вступает механизм упрощения, когда явления и события окружающего мира приводятся к единому знаменателю. Происходит унификация, сглаживание противоречий для создания понятной, адекватной картины мира.

При формировании впечатления о другом человеке мы часто руководствуемся целым набором механизмов – механизмом первого впечатления (обращаем внимание на внешность, на первые эмоции при общении с новым человеком), идеализации (мы идеализируем образ нового человека при недостатке информации о нем), идентификации (мы стремимся поставить себя на место другого), эмпатии (мы стремимся понять эмоциональное состояние другого человека через сопереживание).

## **Глава 2**

### **Много нас, а он один... Все, что нужно знать о коллективе**

Коллектив состоит из отдельных индивидов. Однако сущность коллектива не определяется суммой сущностей этих индивидов. Проще говоря, коллектив не суммирует цели, установки, увлечения, интересы отдельных его членов. Коллектив – явление куда более сложное, хотя, безусловно, он зависит от личностных особенностей входящих в него людей. Работает простая взаимозависимость: члены коллектива влияют на коллектив, и сам коллектив влияет на его членов.

Итак, что же такое коллектив и как он образуется?

## **Правило № 8**

### **Изучайте коллектив, в который хотите войти**

*Познание и понимание нового коллектива – важная основа становления личности. Этот процесс можно сравнить с успешной и эффективной подготовкой к сдаче экзамена, знакомством с новым видом деятельности (например, вождением автомобиля или освоением профессии). Нельзя стать успешным в новом деле без знания основ. Нельзя обрести популярность в коллективе, который вы совершенно не знаете.*

Сообщества бывают разными. Выбирайте стратегию взаимодействия с учетом того, в какую именно группу вы попали.

Группы бывают большими и малыми. Численность малой варьирует от двух до тридцати человек. В макрогруппу может входить сколько угодно участников. Большое скопление народа принято называть массой, толпой. Оптимальный состав группы, способствующий процессам интеграции (объединения), 5–12 человек. Обязательным условием правильного взаимодействия внутри группы является контактность ее членов. Каждый человек имеет возможность лично пообщаться с любым другим членом группы. Взаимодействие может быть реальным (классический вариант коллектива) и виртуальным (посредством электронных средств коммуникации).

Чтобы коллектив жил и развивался, его члены должны руководствоваться едиными законами, правилами. У них должны быть общие ценности, единая цель. Однако на начальном этапе развития в группе нет сплоченности, совместимости, сработанности. Эти объединяющие моменты появляются в процессе развития группы. Именно они превращают группу в коллектив.

Двигаемся дальше. Вы попали внутрь сообщества. Что это за сообщество? Формальное или неформальное? Для формального сообщества характерен четкий регламент поведения, взаимодействия внутри группы, устойчивая иерархия. Все правила обычно прописаны в некоем документе, по которому живет сообщество. Это может быть кодекс, устав, свод, положение или иной документ. Формальными являются коллективы организаций, студенческие объединения, общественные структуры, воинские подразделения и т. д.

Вы в неформальной группе. Свидетельством тому может быть наличие прочных межличностных связей между членами, отсутствие четких правил и норм во взаимодействии, отсутствие формальных условностей в общении, наличие разнонаправленных, взаимозависимых связей между членами группы. Неформальные коллективы могут формироваться на базе формальных. Например, в студенческой группе выделяется группа активистов, которые занимаются творческой работой на факультете, в коллективе организации формируется спортивное сообщество – группа волейболистов и т. д.

Так, на базе одного формального коллектива по принципу матрешки может формироваться большое количество неформальных сообществ. В неформальной группе понятие «единая» цель может быть размыто, нет четкого контроля, лидер может меняться или вовсе отсутствовать. Неформальной группой сложнее управлять, равно как обрести популярность в ней. Здесь должны работать только естественные механизмы доверия, аттракции, эмпатии и прочие, о которых будем говорить чуть позже.

## Правило № 9

### Оцените перспективность группы

*Что есть группа и как она образуется? Исследователи расходятся в определении группы. Одни полагают, что люди, едущие в лифте или летящие в самолете, – это уже малая группа, объединенная общей целью. Другие полагают, что нельзя считать любое скопление людей группой, поскольку единая цель такого сообщества формируется на основании совокупности индивидуальных целей ее участников. Как только индивид достигает своей цели – он тут же покидает спонтанное сообщество.*

Оставим споры ученых мужей в стороне. Для нас важно понять, какую группу следует считать перспективной, в каком случае стоит затрачивать свои усилия для того, чтобы завоевать доверие и популярность внутри этой группы.

Что является основным критерием оценки перспективности группы, в которой вы оказались? Вы попали в спонтанную группу, которая формируется на основании совпадения целей ее участников (пассажиры одного рейса, зрители одного фильма). В такой группе вам не стоит расходовать энергию для привлечения внимания к вашей персоне. Впрочем, есть категория людей – назовем их «лидерами по призванию», – которые стремятся управлять любой группой, привлечь внимание окружающих и оказаться в центре любого события.

Вы попали в сформированную группу, которая имеет своих постоянных членов. У нее есть лидер, участники движутся в одном направлении, и вы стремитесь влиться в их ряды. Вопрос: является ли эта группа формальной или неформальной? Выше мы уже описывали основные различия между этими типами групп.

Вхождение в формальную группу часто сопровождается необходимостью, потребностью – например, поступление в вуз, устройство на работу, прохождение производственной практики и т. д. Так, руководствуясь необходимостью выполнить свою миссию, человек вступает в сообщество, члены которого сами по себе его не очень интересуют. Члены формальной группы на первом этапе интересуют друг друга только в части отсутствия преград для исполнения намеченного плана. Однако по мере развития формальной группы между индивидами появляются межличностные отношения, причем они могут основываться как на симпатии и доверии, так и на антипатии и скепсисе.

Мы попадаем в неформальную группу, ориентируясь на совпадение наших взглядов и интересов с интересами группы. Нас приводит в неформальные сообщества потребность в увлекательном общении, в получении приятных эмоций от совместной деятельности.

Следует помнить, что группа – не застывший монолит, а развивающийся организм. Практически любая группа проходит путь от конгломерата (период формирования группы с низкой степенью интеграции) до коллектива, как высшей формы организации сообщества.

Развитие группы – сложный, противоречивый процесс. На первом этапе происходит объединение, усреднение целей, мотивов и установок. Группа стремится существовать в единой логике. И постепенно сообщество наращивает потенциал – в группе появляется сплоченность, устанавливается благополучный социально-психологический климат.

Важными характеристиками сплоченного коллектива являются организованность (взаимодействие в группе приобретает все более устойчивые и законченные формы) и направленность (группа объединена общим направлением развития и движения). В развивающейся группе выделяется лидер и устанавливаются формы внутри- и межгрупповой активности.

Однако не все идет гладко, и очень часто внутри группы параллельно с интеграционными происходят дезинтеграционные процессы – такие как антипатия, агрессия, конфликты. Это естественные процессы, сопровождающие коллектив во время становления, и избежать их удастся в крайне редких случаях.



## **Правило № 10**

### **Будьте активными в группе, чтобы стать ее частью**

*Новому участнику коллектива всегда дается время на раскачку и адаптацию. Однако через какое-то время вам нужно проявить активность, включиться в совместную деятельность для того, чтобы сделать вклад в развитие группы в соответствии с глобальной задачей.*

Итак, вы попали в новое сообщество, и вам предстоит сдать экзамен на «профпригодность». Сообщество ждет от вас конкретных действий. Перед вами открыты основные сферы групповой активности – деловая и межличностная.

В деловой сфере перед вами возникают новые задачи, которые вам предлагают решить. Первоначально вы не принимаете самостоятельных решений, а делаете это под контролем лидера (руководителя). Вы берете пример с более опытных членов группы. Например, вам предлагают сформировать отчет. Сделать это нужно в заданном формате, по образцу. Ваша задача – лишь ввести новые данные. В процессе вашего становления как члена группы перед вами будут ставить более заковыристые задачи, для решения которых вам придется провести самостоятельный анализ данных.

Еще один вид деловой активности в группе – обмен информацией. В зависимости от степени развитости группы, от ее структуры и коммуникационной модели доступ к информации у членов группы может быть открытым, частично открытым, затрудненным.

В развитой интегрированной группе доступ к информации свободный. Участники группы получают достаточное количество информации, благодаря которой они успешно функционируют и решают сложные задачи.

В некоторых группах доступ к информации имеют лишь привилегированные члены группы. Остальные же довольствуются обработанной полуправдой.

Бывает так, что доступ к информации заблокирован. Когда члены группы сталкиваются с дефицитом информации, в коллективе рождается большое количество сплетен и слухов.

Еще один вид коллективной активности – противостояние нападкам извне. Члены группы по определению защищают группу. Работает важное правило: враг моего друга – мой враг. Даже если у индивида нет личных мотивов противостоять тем или иным агрессорам, он должен будет бороться с ними. Члены группы обязаны защищать независимость и отстаивать право на существование своего сообщества.

Помимо деловой активности, мы участвуем в межличностной активности. Что она в себя включает? Как только мы вступаем в новую группу, мы тут же начинаем копировать поведение ее членов, вырабатывать новые поведенческие реакции. Это естественно на первом этапе. Мы стремимся быть похожими на членов группы, у нас появляется желание уподобиться среднестатистическому члену группы, чтобы стать своим среди своих. Не стоит думать, что только группа оказывает влияние на индивида, индивид также влияет на группу: привносит что-то новое, заряжает новой энергией.

Другими формами межличностной активности являются преодоление разногласий, развитие сплоченности, функционально-ролевая согласованность.

## Правило № 11

### Определите свою роль в коллективе, иначе коллектив сделает это за вас

*Играем ли мы определенную роль в коллективе? Безусловно. Как только мы попадаем в общество, в дело вступает наша Персона – общественная маска. У каждого члена коллектива должна быть своя роль. Человек в группе не может выполнять функцию статиста на киносъемках. Вопрос лишь в том, кто определит эту роль – сам индивид или же за него это сделает группа. Попробуйте сформулировать свою сверхзадачу первым.*

Итак, рассмотрим основные типы ролей в группе и постараемся примерить их к своей личности.

Среди активных ролей выделяется роль **генератора идей (ведущего)** – эта роль под силу истинному выдумщику, творческому человеку. Этот тип является двигателем всей группы. Он способен предложить неординарную, свежую идею, он заставляет коллектив стремиться вперед. Однако его начинания могут быть подвергнуты критике, из-за чего он начнет сильно переживать. Часто автор идеи не способен воплотить ее в реальность. За него это делает команда.

Во многих группах есть **вдохновитель**. Он помогает окружающим раскрыть свой потенциал, создать новую идею. Он заряжает энергией, поддерживает, однако сам по себе он «пустоцвет» и не способен придумать что-нибудь стоящее.

Для воплощений идей в жизнь существует **организатор** – весьма полезный человек в коллективе. Для этого типа людей практически нет ничего невозможного. Роль организатора может выполнять лишь цельный, умный и по-своему изворотливый человек.

К организаторам плотно примыкают **контролеры и критики**. Благодаря им удастся упорядочивать организационный процесс, выявлять недостатки на этапе планирования. Критика – полезный инструмент, с помощью которого можно отфильтровать нежизнеспособные идеи и выбрать лишь те, которые действительно будут работать. Генераторы идей и организаторы не способны критично относиться к процессу. Им важен сам факт зарождения идеи и ее воплощения. А вот результат зачастую остается вне зоны их внимания. К слову сказать, в коллективе критик и генератор идей часто выступают антагонистами и могут даже испытывать взаимную антипатию.

## **Конец ознакомительного фрагмента.**

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.