

ЕФРЕМЕНКО В.В., ст.гр. МО-09-В

Науч. руков.: Шпандарук В.А., преподаватель

Донецкий нац. универ. экономики и торговли им. М. Туган-Барановского,  
г. Донецк

## **СПЛОЧЁННОСТЬ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА КАК ЯВЛЕНИЕ И ФАКТОРЫ, КОТОРЫЕ ЕЁ ОПРЕДЕЛЯЮТ**

*Изучены условия возникновения сплоченности трудового коллектива, проанализированы группы факторов, которые на неё влияют, рассмотрена типология коллективов в зависимости от степени сплоченности.*

**Актуальность.** Наиболее значимым фактором, который характеризует любую группу, является возникновение сплоченности, т.е. прочности, единства, устойчивости межличностных взаимоотношений, стремления участников остаться в рамках группы, сохранить её.

Начало систематическому изучению групповой сплоченности положили исследования Л. Фестингера, выполненные в США в конце 40-х годов 20 века.

Проблемы сплоченности трудового коллектива рассматривались в работах Алашеева С.Ю., Алдашевой А.А., Антонова В.Г., Бобылевой Н.В., Верховина В.И., Дворецкой Г.В., Дикаревой А.Н., Дмитриева А.В., Донцова А.И., Дряхлова Н.И., Дубовской Е.М. и других.

Однако учитывая подходы, нашедшие отражение в работах этих ученых, можно сделать вывод о том, что отсутствует единое понимание категории «сплоченность трудового коллектива», единство взглядов о её элементах и факторах, которые сплоченность определяют. Следовательно, можно сделать вывод об актуальности выбранной темы, поскольку многие вопросы остались неразрешенными и требуют уточнения.

**Цель исследования:** рассмотрение понятия сплоченности коллектива как важнейшей составляющей эффективности трудовой деятельности и выявление факторов, которые её определяют.

**Основная часть.** Сплоченность — это степень единства коллектива, проявляющаяся в единстве мнений, убеждений, традиций, характере межличностных отношений, настроений, а также в единстве практической деятельности [1, с.26].

К.Левин определяет сплоченность, как тотальное поле сил, формирующее у участников чувство принадлежности к группе и желание в ней остаться [2].

Л. Фестингер рассматривает групповую сплоченность, как сумму всех сил, действующих на членов группы с тем, чтобы они остались в ней [3, с.118].

Д. Картрайт отмечал, что групповая сплоченность характеризует ту степень, в которой члены группы желают оставаться в ней [4, с.206].

Можно сделать вывод, что сплоченность — это понятие, раскрывающее особенности межличностных отношений в коллективе, единство ценностных ориентаций, единство целей и мотивов в пределах совместной деятельности.

Признаками сплоченного коллектива являются: хорошие межличностные отношения; демократический стиль руководства; оптимальный уровень психологической совместимости сотрудников.

На состояние сплоченности оказывают влияние: характер общественных отношений, особенности сферы трудовой деятельности, управленческих процессов, характер официальных организационных связей, неформальные контакты, сотрудничество и взаимопомощь.

Сплоченность коллектива зависит от: характера организации трудовой деятельности, контроля и ее оценки; степени ясности функций, задач и программы деятельности; частоты контактов и особенностей общения между членами группы; особенностей микрогрупп; размера группы и времени ее существования; качеств руководителя.

Регулировать уровень сплоченности трудового коллектива возможно на основе воздействия на факторы сплоченности, которые подразделяются на общие и локальные.

К общим факторам относятся форма собственности на средства производства, характер труда, особенности хозяйственного механизма, социокультурные атрибуты (ценности, нормы, традиции).

Локальные факторы могут быть объединены в 4 группы: организационно-технические, экономические, социально-психологические, психологические.

*Организационно-технические факторы* связаны с техническими составляющими предприятия и характеризуются уровнем организации производства и труда, пространственным расположением рабочих мест, организационным порядком.

*Экономические факторы* характеризуются применяемыми на предприятии формами и системами оплаты труда, особенностями премирования.

*Социально-психологические факторы* включают социально-производственное информирование участников коллектива. Эти факторы определяются стилем руководства, особенностями поведения руководителя, его организаторскими способностями, умением работать с людьми.

*Психологические факторы* сплоченности коллектива проявляются в психологической совместимости его членов, благоприятном сочетании свойств работников, способствующих эффективности совместной деятельности.

Взаимоотношения в коллективе, его сплоченность в значительной мере зависят от того, что собой представляют сами члены коллектива, каковы их личностные качества и культура общения, проявляющаяся в степени эмоциональной теплоты, симпатии или антипатии.

Большую роль в формировании и сплочении коллектива играет стиль руководства. Руководитель в своей повседневной деятельности должен учитывать, что его работники обладают различными характерами, социально-психологическими качествами, различной общеобразовательной и специальной подготовкой.

Довольно подробно условия возникновения сплоченности группы охарактеризовали M.S.Corey и G.Corey [5]:

1. Мотивация участия в группе и определенные усилия в стремлении попасть в нее.
2. Четко определенные индивидуальные цели участников группы, а также ясно сформулированная общая цель.
3. Позитивные ожидания и соответствие группы личным потребностям участников.
4. Дружественная атмосфера.
5. Взаимная симпатия участников группы друг к другу.
6. Взаимодоверие участников группы, уважение к чувствам и мнениям друг друга.
7. Активное участие в работе группы всех участников.
8. Разделение ответственности.
9. Открытое обсуждение конфликтов.
10. Специально создаваемая обстановка.
11. Как очень специфичное и нежелательное условие сплоченности группы — пребывание в группе «козла отпущения» или «белой вороны», объединение против которых спланирует группу.

В зависимости от степени сплоченности различается три типа коллективов (табл.1):

Таблица 1 — Типология коллективов в зависимости от степени сплоченности

Тип коллектива	Характеристика
сплоченный (консолидированный)	характеризуется тесной взаимосвязью, солидарностью и дружбой, постоянной взаимопомощью. Состав такого коллектива относительно стабилен. Такой коллектив имеет, как правило, высокие производственные показатели, хорошую трудовую дисциплину, высокую активность работников.
расчлененный (слабосплоченный)	состоит из ряда недружелюбно относящихся друг к другу групп, имеющих своих лидеров. Групповые показатели, уровень производственной дисциплины, ценностные ориентации, активность таких групп весьма различны.

разобщенный (конфликтный)	формальный коллектив, в котором каждый сам по себе, личные дружеские контакты отсутствуют, участники связаны исключительно официальными отношениями. В таких коллективах часто возникают конфликты, наблюдается большая текучесть кадров.
------------------------------	---

Следует иметь в виду, что процесс сплочения трудового коллектива — обратимый процесс. При определенных обстоятельствах он может остановиться и превратиться в процесс распада. Причиной этого может быть смена руководителя, состава коллектива, целей деятельности, другие изменения в трудовой ситуации.

**Выводы.** Таким образом, успех любой коллективной деятельности лежит в отношениях сотрудничества и доверия, взаимопомощи и сплоченности. Процесс формирования коллектива означает особую стадию образования групп, объединенных совместной социально значимой деятельностью и постепенное перерастание из группового объединения в коллектив, характеризующийся уже определенной коллективной сплоченностью, единством интересов и целей. Коллектив сам по себе — потенциально мощный стимул трудовой активности, приносящий удовлетворение своим членам, создающий творческую атмосферу.

В качестве конкретных показателей сплоченности рассматриваются:

1) уровень взаимной симпатии в межличностных отношениях — чем большее количество членов группы нравятся друг другу, тем выше ее сплоченность;

2) степень привлекательности (полезности) группы для ее членов — чем больше число тех людей, кто удовлетворен своим пребыванием в группе, тем выше сила ее притяжения, а, следовательно, и сплоченность.

### Библиографический список

1. **Калачева Л.Л.** Социология. Экономика труда: учеб. пособие для студ. — Новосибирск: НГТУ.- 2005. — 556 с.
2. **Кирсанов К.А.** Теория труда: учеб. пособие. — М.: Экзамен.- 2003. — 416 с.
3. **Латфуллин Г.Р., Громова О.Н.** Организационное поведение: учебник для вузов. — СПб: Питер.- 2006. — 432 с.
4. **Попов Ю.Н., Шевчук А.В.** Введение в социологию труда и занятости: учеб. пособие. — М.: Дело.- 2005. — 200 с.
5. **Зельдович Б.З.** Организационное поведение: учеб. пособие для студентов вузов. — М.: Аспект Пресс, 2008. — 318 с.