

НОВИЦКАЯ А.В., гр., ЕПЕК 09

Научн. руков.: Бородина О.А., ассист.

ГВУЗ "Донецкий национальный технический университет",

г. Донецк

УПРАВЛЕНИЕ КОЛЛЕКТИВОМ КАК ОСНОВА ЭФФЕКТИВНОЙ РАБОТЫ ПРЕДПРИЯТИЯ

В современных условиях, когда человеческий ресурс становится основным ресурсом каждого предприятия, очень важной становится деятельность каждого отдельного члена коллектива. Чтобы обеспечить большую производительность труда нужно учитывать все факторы трудовой активности. Один из важнейших это фактор межличностной совместимости.

Актуальность. В современном мире вопрос об управлении коллективом на предприятии встает очень остро, так как каждая организация старается максимально оптимизировать свою деятельность, делая ее еще более эффективной. Поэтому для достижения целей предприятия нужно совместная и налаженная работа персонала, а контролировать это должно руководство. Этой проблемой занимались многие ученые, такие как Шабалкин, Пугачев, Авдеев, Амстронг, Шаталова, Уэлч и многие другие.

Цель исследования. Изучение коллектива на предприятии, выявление ошибок и способов их решения.

Основная часть. Трудовой коллектив – это объединение работников, осуществляющих совместную трудовую деятельность на государственном, кооперативном, общественном частном предприятии, учреждении, организации. В составе единого трудового коллектива действуют трудовые коллективы цехов, отделов, участков, бригад и т.д. [1].

Важнейшим условием эффективной работы руководителя является создание хорошо подобранного коллектива сторонников и партнеров, способных осознать и реализовать идеи и замыслы руководителя. Коллектив сможет более или менее эффективно идти к достижению своих целей, если он хорошо организован, информирован, дисциплинирован, сплочен и активен.

На эффективность работы коллектива оказывают влияние также следующие факторы:

- его размер и состав;
- групповые нормы поведения, единомыслие и статус его членов;
- трудовые отношения в коллективе и критерии, используемые в управлении.

1. Размер. Некоторые исследования показали, что коллективы, насчитывающие от 5 до 11 членов, обычно принимают более точные решения и испытывают большую удовлетворенность от работы [5].

2. Состав. Под составом понимается степень сходства личностей и

точек зрения, подходов, которые они проявляют при решении проблем. Рекомендуется, чтобы коллектив состоял из непохожих личностей, так как это сулит большую эффективность, чем если бы члены коллектива имели схожие точки зрения. Коллектив с разными точками зрения его членов вырабатывает более качественные решения. Для этого перед самым приемом на работу нужно проводить тесты, которые выявят характер и особенность каждой личности.

3. Групповые нормы поведения. Нормы, обычаи, традиции определяют направленность работы коллектива и ожидаемые результаты. Они призваны подсказывать членам коллектива дисциплину поведения при выполнении производственных задач. При условии соответствия своих действий и норм каждая отдельная личность может рассчитывать на принадлежность к группе, на ее признание и на поддержку.

4. Групповое единомыслие. Это тенденция подавления каждой отдельной личностью своих действительных взглядов на какое-либо явление с тем, чтобы не нарушить единство и гармонию группы.

5. Конфликтность. Хотя разнообразие и активный обмен мнениями и полезен, но он может привести к внутригрупповым спорам и другим проявлениям открытого конфликта, которые всегда пагубны для работы.

6. Статус членов коллектива. Статус личности в коллективе определяется рядом факторов, включая такие, как старшинство в должности, образование, организаторский талант, информированность, опыт, расположение начальства и т.д. Эти факторы могут способствовать повышению или понижению статуса в зависимости от ценностей и норм в группе.

7. Трудовые отношения в коллективе. Налаживание трудовых отношений и создание хорошего морального климата – это едва ли не самая сложная проблема управления коллективом. Трудовые отношения начинаются с момента найма работника, когда взаимоотношения между работником и работодателем устанавливаются с помощью соглашения, называемого контрактом или трудовым договором [4].

8. Роли членов коллектива. Критическим фактором, определяющим эффективность работы коллектива, является поведение каждого из его членов. Роли в коллективе должны распределяться таким образом, чтобы каждый его член мог вести себя инициативно и ответственно при выполнении поставленных задач, а также способствовать социальному взаимодействию в коллективе. Таким образом, производственная деятельность, связанная с выполнением целевых ролей, должна сочетаться с социальными аспектами, выступающими в качестве поддерживающих ролей, которые сохраняют состояние удовлетворенности членов коллектива.

Как и в спорте, командная работа чрезвычайно важна для конкурентоспособности на сегодняшней глобальной арене, где индивидуальное мастерство не столь важно, как высокий уровень коллективной работы. В интеллектуальном предприятии команды – скорее правило, чем исключение. Характерной чертой этих команд является широкий

круг полномочий или прав принятия решения.

Основное отличие команды от группы заключается в том, что первая производит синергию ($1+1=11$), а вторая нет ($1+1=2$) [3].

Выводы. При формировании коллектива играет большую роль выбор размера, состава, формы и способов взаимосвязи между его членами. В небольших коллективах часто возникает обстановка психологической несовместимости, и из-за этого назревающий конфликт становится очень острым. Большое значение имеет формирование состава коллектива, он должен состоять из людей разных по возрастным группам, уровню квалификации и образования. При формировании коллектива важно учитывать особенности характера и темперамента.

В коллективе должен быть свой сформировавшийся лидер, который сможет воздействовать на здоровый моральный климат в коллективе. Не должно быть подавления инициативных и креативных работников. Конфликты в коллективе должны контролироваться и решаться руководителям.

Библиографический список

1. Кондратьева М.Ю. Социальная психология. Словарь / М.Ю. Кондратьева; Под общ. ред. А.В. Петровского. – М.: ПЕР СЭ, 2006. – С. 98.
2. Платонов, Ю. П. Психологические феномены поведения персонала в группах и организациях / Ю.П. Платонов. – М.: Речь, 2007. – С. 23.
3. Кузьмин, Е.С. Основы социальной психологии [Текст] / Е.С. Кузьмин. – М.: Прогресс, 2000. – С. 82.
4. Социально-психологический климат организации [Электронный ресурс] / Психология и педагогика. – М.: Интерсофт, 2006. – Режим доступа: <http://www.psi.lib.ru>.
5. Галкина, Т. Организационные изменения: чем может помочь организационная культура / Т. Галкина // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2009. – №3. – С. 18.