

УДК 005.963:005.585

## ОЦІНКА РІВНЯ РОЗВИТКУ ВЗАЄМОДІЇ ПРАЦІВНИКІВ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ

Голубев Станіслав Миколайович, к.е.н., викладач кафедри економіки та соціальних наук, Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця, Харків, Україна

**Анотація.** В роботі розглянуто проблеми взаємодії працівників в трудовому колективі. Врахування соціально-психологічна природи взаємодії працівників в колективі дає можливість запропонувати та обґрунтувати перелік характеристик, що дозволяють оцінити рівень розвитку взаємодії працівників в трудовому колективі.

**Ключові слова** взаємодії працівників, оцінка, рівень розвитку колективу, трудовий колектив

Зростання обсягу інформації, збільшення різноманітності видів трудової діяльності, особливо у сфері розумової праці, створює умови при яких працівник не здатний одноосібно виконати всі функції, він вимушений кооперуватися з колегами, обмінюватися інформацією, взаємодіяти з ними.

В таких умовах основною виробничою одиницею стає вже не працівник, а колектив, а головною якістю будь-якого працівника – його здатність інтегруватися у колектив, порозумітися та ефективно взаємодіяти з ним. Колектив розуміється як група об'єднаних спільними цілями і завданнями людей, що досягла в процесі соціально цінної спільної діяльності високого рівня розвитку. Тобто колектив це не тільки об'єднання людей, а ще й соціальне утворення. В цьому контексті актуальною є проблема розвитку колективного трудового потенціалу, який залежить від згуртованості колективу, тобто практично проблема розвитку колективу [3]. Вона цікавить як теоретиків, так і практиків. Ця проблема досліджується менеджерами, спеціалістами з управління персоналом, психологами (зокрема соціальними психологами) тощо. Але при цьому у нього виникають складнощі налагодження зв'язків, підтримка на необхідному рівні довіри між працівниками, здатності бути відповідальним перед підприємством.

Ефективність взаємодії працівників дає можливість оцінити рівень розвитку колективу, який визначає здатність реалізувати трудовий потенціал, результативність праці та соціально-психологічний клімат у колективі [2, 6]. Однак при оцінці рівня взаємодії виникають проблеми. Оскільки вона носить нематеріальний, соціальний характер, її неможливо оцінити економічними показниками. Але рівень та ефективність соціальної взаємодії можна визначити непрямо, використовуючи показники, що дозволяють оцінити її зовнішній прояв.

На основі аналізу літератури [1-6] можна сформулювати такий перелік показників: якість керівництва, ставлення працівника до колективу, ставлення колективу до працівника, творчий потенціал колективу, дієздатність колективу, результативність колективу.

1. Якість керівництва. Ці показники оцінюють якість керівництва колективом, відповідальність керівника, його компетентність тощо. Вони характеризують відношення керівника до колективу. Від керівника значною мірою залежать всі явища та відносини колективу. Тому ці показники є першою основою для наступних груп показників.

2. Ставлення працівника до колективу. Вони характеризують відношення працівника до колективу. Усвідомлення необхідності взаємодії в колективі є запорукою ефективною діяльності не лише окремого працівника, а й всього колективу в цілому. Відмінність та невідповідність цілей працівників руйнує фундамент колективної роботи. Ці показники відображають, наскільки працівники розуміють необхідність та ефек-

тивність колективної роботи усвідомлюють цілі та задачі колективу.

3. Ставлення колективу до працівника. Ці показники оцінюють якість зворотного зв'язку, сприйняття колективом різних поглядів на проблеми, перевагу колективних інтересів над особистісними, врахування інтересів кожного з працівників тощо. Об'єктивна та справедлива оцінка результатів, визнання колективом важливості кожного з його членів є запорукою стабільного існування та теплого морально-психологічного клімату. Взаємодопомога та врахування різних поглядів та інтересів дає можливість кожному члену колективу відчувати себе частиною колективу, свою необхідність колективу. Це не тільки покращує соціально-психологічного клімату, а й підвищує рівень мотивації працівників.

4. Творчий потенціал колективу. Ці показники характеризують умови, які сприяють ініціативності та творчості у колективі, відкритість до інновацій та швидкість адаптації до нових умов. На відміну від особистісного творчий потенціал колективу залежить від взаємодії працівників, умов для його реалізації тощо. В сучасних умовах творчий потенціал колективу є однією з важливіших характеристик, що забезпечує ефективну роботу колективу.

5. Дієздатність колективу. Ці показники характеризують здатність колективу виконувати свої функції, реалізувати трудовий потенціал, можливість підвищення кваліфікації тощо. На відміну від творчого потенціалу дієздатність колективу характеризує не потенційні можливості, а реальні здатності організувати та покращити процес виконання праці колективом.

6. Результативність колективу. Ці показники оцінюють результат роботи колективу на основі оцінки досягнення мети, цілеспрямованості колективу тощо. Результат роботи є кінцевим показником діяльності будь-якого колективу. Фактично всі попередні показники спрямовані на досягнення результату. В першу чергу, результатом діяльності трудового колективу є виконання обсягу робіт, досягнення певних трудових показників витрат та якості праці тощо. Але

крім цього є інші результати які відповідно отримують менше уваги. Це розвиток працівника (підвищення кваліфікації, отримання досвіду тощо) у процесі функціонування колективу та розвиток колективу (більш якісна організація, покращення взаємодії тощо).

Крім означених характеристик слід враховувати умови в яких працює колектив, зокрема зовнішнє середовище (в тому числі всю організацію, якщо вона складається з різних колективів). Однак, воно виступає як незмінний фактор, що впливає на функціонування колективу, тому його доцільно враховувати лише в контексті порівняння різних колективів.

Застосування цих характеристик дозволяє оцінити рівень взаємодії між працівниками за різними аспектами. Вони враховують взаємодію різних складових (керівник, весь колектив, окремий працівник) в процесі виконання роботи та налагодження взаємодії.

### Список використаної літератури

1. Горбунова В. В. Психологія командоутворення: ціннісно-рольовий підхід до формування та розвитку команд : монографія / В. В. Горбунова. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І.Франка, 2014. – 380 с.
2. Карякин А. М. Командная работа: основы теории и практики / А. М. Карякин ; Иван. гос. энерг. ун-т. – Иваново, 2003. – 136 с.
3. Кулинич Л. В. Трудовий потенціал: сутність та склад / Л. В. Кулинич // Економічний простір. – 2011. – № 50. – С. 98–104.
4. Литвиненко А. В. Сущность и необходимость социального развития коллектива предприятия / А. В. Литвиненко // Матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції «Динаміка наукових досліджень 2003». – Том 27. Економіка підприємства. – 2003. – Дніпропетровськ : Наука і освіта. – С. 54–56.
5. Фетискин Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. – М. : Изд-во Института Психотерапии, 2002. – 490 с.
6. Чередникова Л. Е. Командообразование: основные характеристики и особенности формирования [Электронный ресурс] / Л. Е. Чередникова // Центр дистанционного образования Элитариум. – Режим доступа : <http://www.elitarium.ru/2009/05/25/komandoobrazovanie.html>

Автор

**Голубєв Станіслав Миколайович**, викладач кафедри економіки та соціальних наук, Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця (stanislav.golubiev@m.hneu.edu.ua).

Тези доповіді надійшли 09 лютого 2018 року.  
Опубліковано в авторській редакції.