

Магістр 2 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ

**УПРАВЛІННЯ ПОВЕДІНКОЮ ТРУДОВОГО
КОЛЕКТИВУ ЗА ДОПОМОГОЮ ЗГУРТОВАНОСТІ**

Анотація. Розглянуто актуальність дослідження процесу згуртованості, проведено аналіз досліджень вітчизняних вчених, які займалися проблемами згуртованості, визначено вплив згуртованості на поведінку трудового колективу для поліпшення процесу управління.

Аннотация. Рассмотрена актуальность исследования процесса сплоченности, проведен анализ исследований отечественных ученых, занимавшихся проблемами сплоченности, определено влияние сплоченности на поведение трудового коллектива для улучшения процесса управления.

Annotation. The topicality of cohesion research is considered, the analysis of researches of national scientists who studied the problems of cohesion is carried out, the influence of cohesion on the behaviour of the personnel to improve the management process is determined.

Ключові слова: згуртованість, єдність, поведінковий аспект, поведінка трудового колективу.

Ми живемо в умовах постійно змінюваного зовнішнього середовища, коли істотно міняються трудові функції, ресурси і важелі активізації трудової поведінки колективу.

Зміни поведінки колективу обумовлюються цілеспрямованою діяльністю окремих індивідів та їх взаємодією. Окремі дії членів колективу не завжди суттєво впливають на його поведінку в цілому, але коли вони за певних умов стають односпрямованими, узгодженими, тоді поведінка колективу може змінитися докорінно, і це суттєво впливає на результативність його роботи. При вирішенні більшості завдань, особливо складних, вирішення яких вимагає різноманітних знань, навичок і участі багатьох людей, результати

колективної діяльності набагато перевершують просту суму індивідуальних досягнень [1].

Але люди не обирають, з ким працювати, трудові колективи формуються формально, а керівник повинен досягти, щоб трудовий колектив був одним цілим, працював злагоджено і його робота позитивно відображалась на діяльності організації в цілому. Для цього працівники повинні мати спільну мету, взаємодіяти в процесі досягнення спільної мети, психологічно визнавати кожного члена колективу, уникаючи розбіжностей і конфліктів. Вплинути на поведінку трудового колективу можна шляхом формування його згуртованості.

Процес згуртованості групи та її згуртованість виступали об'єктом дослідження багатьох вчених. Серед них такі, як: Л. Фестінгер, Д. Картрайт, Т. Ньюком, Леонавічус А. С., Шпалінський В. В., Петровський А. В., Обозов М. М., Гущин О. М., Неймер Ю. Л., Андрєєва Г. М., Донцов О. І. та ін. Але мало хто з них прив'язував згуртованість до управління поведінкою трудового колективу.

Метою статті є визначення впливу згуртованості на поведінку трудового колективу для поліпшення процесу управління.

У публікаціях багатьох авторів з'являються неоднозначні тлумачення поняття згуртованості, що потребує більш детального його вивчення та уточнення сутності й змісту.

Аналіз досліджень вітчизняних вчених, які займалися проблемами згуртованості груп [2 – 16], показує, що згуртованість як поняття не трактується достатньо чітко та конкретно. Аспекти згуртованості багатоманітні. Згуртованість характеризується наявністю в колективі емоційних відносин, загальних відчуттів і взаємних симпатій, ступеня спілкування, спільності інтересів, цінностей, норм поведінки, міжособистісних взаємовідносин і взаємодій тощо. Багато вчених приділяє увагу ціннісно-орієнтаційній єдності, тобто члени згуртованого колективу відрізняються подібністю думок, оцінок, позицій відносно цілей діяльності, інших людей, ідей, подій, фактів, значущих для групи в цілому. Але майже у всіх дослідженнях фігурує ключове слово "єдність". Вона виступає як основна, базова якість, що характеризує групову згуртованість, виражає цілісність групи. Групова згуртованість розуміється як єдність емоційно позитивних відносин і переживань членів групи, єдність їх ціннісних орієнтацій, єдність дій і вчинків, спрямованих на вирішення загальногрупових завдань.

Слід звернути увагу на дослідження вчених, які пов'язали згуртованість з поведінковим аспектом, що є найбільш вагомим у сучасному менеджменті. Якщо всі зазначені характеристики згуртованості об'єднати з поведінковим аспектом, як це зробили Дуберман Ю. Е., Неймер Ю. Л., Дикарев А. А., Мирська М. І., Чикер В. А., Почебут Л. Т., Уманський Л. І., Русалінова А. А., Кондрашенко В. Т., можна дати таке визначення згуртованості трудового колективу.

Згуртованість трудового колективу – це єдність поведінки членів колективу, заснована на спільних мотивах, інтересах, цілях та ціннісних орієнтаціях і спрямована на досягнення організаційних цілей.

Таким чином, згуртованість можна використовувати як інструмент управління поведінкою трудового колективу. Колективи, що відрізняються єдністю поведінки, більш керовані й дисципліновані, мають менше проблем у спілкуванні, непорозумінь, напруженості, недовіри та вищу продуктивність. У таких колективах виконуються й перевиконуються виробничі завдання, спостерігається висока соціальна активність і стабільність.

Керування поведінкою згуртованого трудового колективу можливе за допомогою впливу на фактори, що обумовлюють згуртованість. Козак К. Б. [2] виділяє такі чинники, які наведені на рисунку.

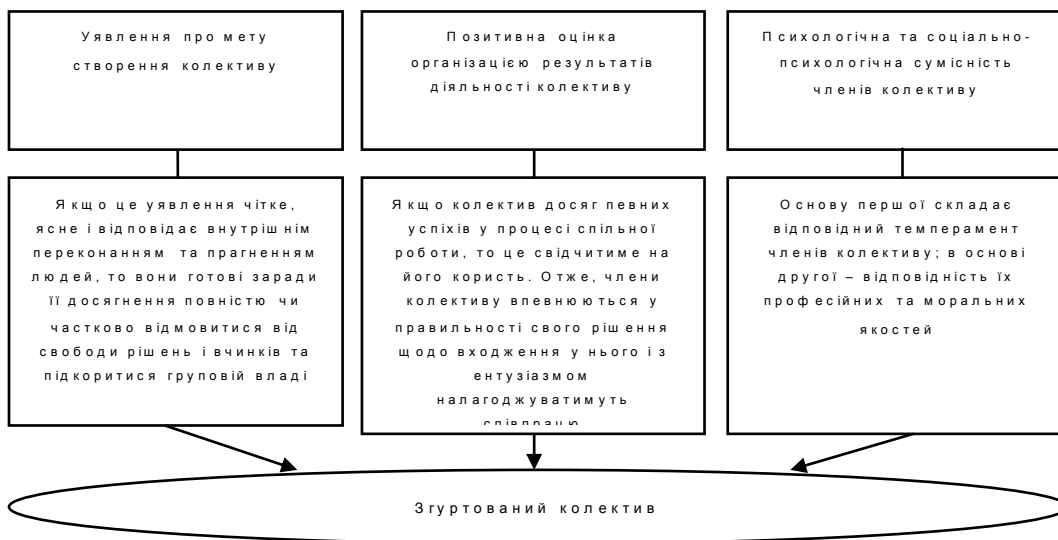


Рис. Чинники, що обумовлюють згуртованість

Можна сказати, що проблема ефективного управління поведінкою трудового колективу полягає в точній постановці перед ним виробничих завдань, справедливому оцінюванні отриманих результатів, а також враховуванні психологічної та соціально-психологічної сумлінності колективу.

Взаємовідносини в колективі, його згуртованість значною мірою залежать від того, що собою представляють самі члени колективу, які

їхні особистісні якості та культура спілкування, що виявляється в ступені емоційної теплоти, симпатії чи антипатії. Трудовий колектив формується з окремих працівників, наділених різними психічними властивостями, з різними соціальними характеристиками. Іншими словами, члени трудового колективу є представниками різних темпераментів, статевовікових і етнічних груп, володіють різними звичками, поглядами, інтересами, які, по суті, є спільністю чи відмінностями їхніх соціальних позицій. Переважання тих чи інших особистісних якостей у членів колективу впливає на відносини, що складаються всередині колективу, характер його психічного настрою, надає йому певну особливість, яка може сприяти або заважати його згуртуванню.

Виявити фактори керівнику допоможе аналіз стану колективу: соціометричні дослідження, визначення сумісності членів колективу, дослідження міжособистісних відносин, соціально-психологічного клімату, визначення індексу групової згуртованості та інші дослідження у разі потреби.

Знаючи фактори, легше знайти важелі впливу на поведінку трудового колективу, тим самим спростити процес управління ним. Стан згуртованості має велику цінність як для колективного розвитку, так і для кожної конкретної людини. Згуртованість трудового колективу сприяє ефективній праці, робить колектив більш стабільним та керованим. Згуртованість покращує психологічне здоров'я людей, котрі входять до колективу: підвищує самооцінку, знижує тривожність, породжує у людині цінний для неї стан особистої захищеності. Оскільки від роботи трудового колективу залежать результати всієї організації, дослідження цієї галузі потребують уваги менеджерів. Перспективами подальших досліджень є вирішення проблем формування згуртованого колективу.

Наук. керівн. Тютлікова В. В.

Література: 1. Дороніна М. С. Управління організаційною поведінкою : монографія / М. С. Дороніна, В. В. Тютлікова ; за заг. ред. докт. екон. наук, професора Дороніної М. С. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2011. – 200 с. 2. Бахарева Н. В. Шкала приемлемости как метод изучения взаимоотношений / Н. В. Бахарева // Человек и общество / под ред. Б. Г. Ананьева. – Л., 1970. 3. Леонавичус А. С. Социалистический производственный коллектив и способы его сплочения : автореф. дисс. ... канд. пед. наук / А. С. Леонавичус. – М., 1973. – 18 с. 4. Зацепин В. И. Межличное общение в коллективе (Опыт социально-психологического исследования) : дисс. ... канд. фил. наук / В. И. Зацепин. – Л. : ЛГУ, 1970. – 213 с. 5. Петровский А. В. Личность. Деятельность. Коллектив / А. В. Петровский. – М. : Педагогика, 1982. – 363 с. 6. Немов Р. С.

Психологические условия и критерии эффективности работы коллектива / Р. С. Немов. – М., 1982. 7. Донцов А. И. Проблемы групповой сплоченности / А. И. Донцов. – М. : МГУ, 1984. – 208 с. 8. Шпалинский В. В. Экспериментально-психологическое исследование групповой сплоченности малых групп / В. В. Шпалинский // Проблемы экспериментальной психологии и ее истории / под ред. А. В. Петровского и др. – М., 1973. 9. Кричевский Р. Л. Социальная психология малой группы : учебн. пособ. для вузов по специальности "Психология" / Р. Л. Кричевский. – М. : Аспект Пресс, 2001. – 318 с. 10. Дуберман Ю. Е. Роль сплоченности малых групп в функционировании первичного производственного коллектива : дисс. ... канд. псих. наук / Ю. Е. Дуберман. – М. : МГУ, 1973. – 180 с. 11. Неймер Ю. Л. Сплоченность как характеристика первичного коллектива и ее социологическое измерение / Ю. Л. Неймер // Социологические исследования. – 1975. – № 2. 12. Дикарева А. Л. Социология труда / А. Л. Дикарева, М. И. Мирская. – М. : Высшая школа, 1989. – 213 с. 13. Почебут Л. Г. Организационная социальная психология : учебн. пособ. / Л. Г. Почебут, В. А. Чикер. – СПб. : Изд-во "Речь", 2002. – 298 с. 14. Уманский Л. И. Методы экспериментального исследования социально-психологических феноменов / Л. И. Уманский // Методология и методы социальной психологии / под ред. Е. В. Шороховой. – М., 1977. – С. 59. 15. Русалинова А. А. Теория коллектива в советской психологии. Социальная психология. Теория. Эмпирические исследования / А. А. Русалинова ; под ред. Е. С. Кузьмина, В. С. Семенова. – Л. : ЛГУ, 1979. – 288 с. 16. Кондрашенко В. Т. Общая психотерапия : учебник для вузов / В. Т. Кондрашенко. – Мн. : Наука и техника, 1993. – 146 с.