

Тема 4: Згуртованість та соціальний розвиток колективу.

1. Структура характеристик колективу.
2. Суть та значення соціального розвитку колективу.

1. Структура характеристик колективу.

У багатьох соціально–психологічних дослідженнях був виділений ряд характеристик колективу, що розглядаються як показники рівня його розвитку.

До них відносять:

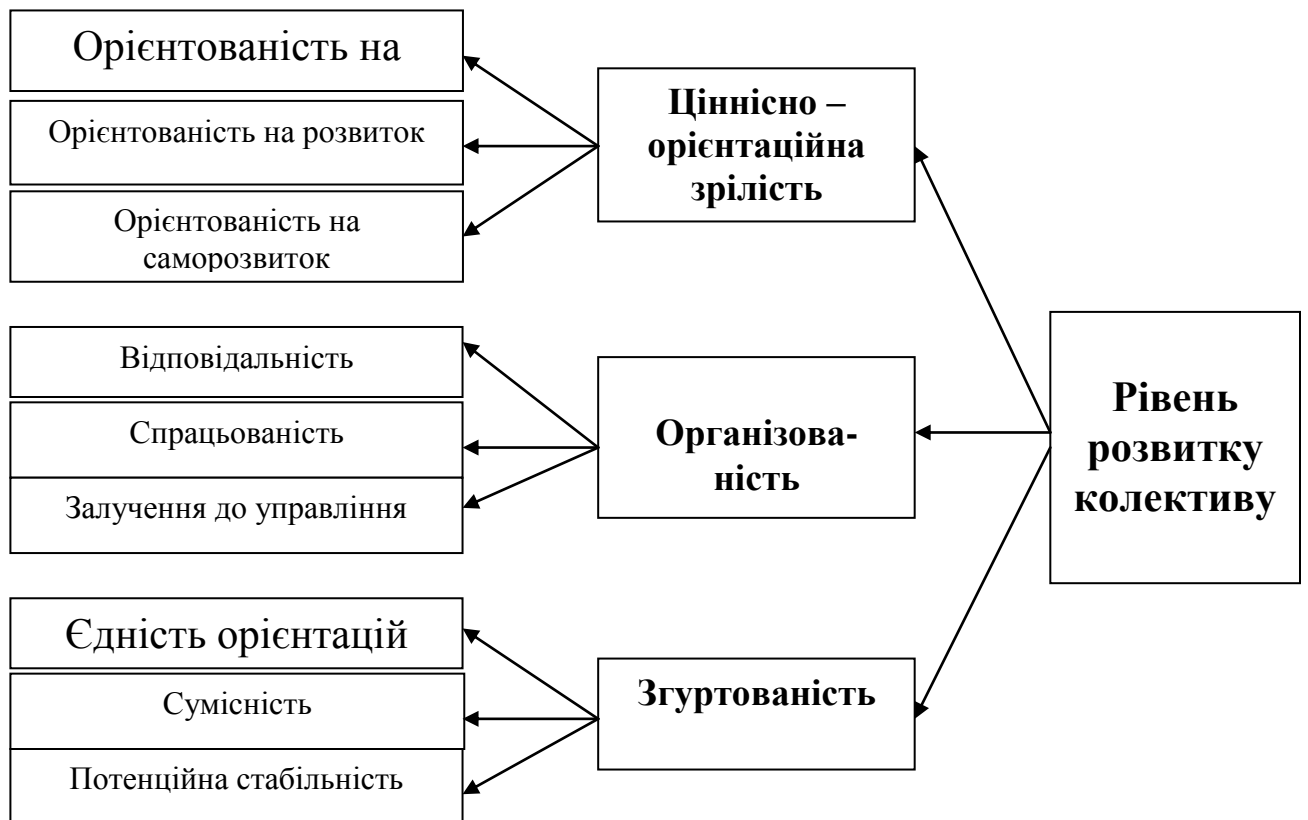
- ◆ *згуртованість колективу – виражається у співпаданні оцінок установок його членів по відношенню до об'єктів, що мають значення для колективу в цілому і відносяться до істотних сторін спільної ціленаправленої діяльності;*
- ◆ *організованість колективу – виражається у здатності створювати та зберігати стійкою свою структуру у випадках невизначеності, інтегруючи різноманітність думок та форм ініціативної поведінки з єдністю дій її учасників;*
- ◆ *направленість колективу – відображає соціальну цінність поставлених йому цілей, мотивів діяльності, ціннісних орієнтацій та норм;*
- ◆ *емоційна ідентифікація – виражається у здатності колективу до співчуття будь–якому його члену;*
- ◆ *спрацьованість колективу – проявляється як ефект від взаємодії його членів та характеризується максимально можливою продуктивністю спільної праці при мінімальних емоційно-енергетичних витратах на взаємодію на фоні достатньої суб'єктивної задоволеності;*
- ◆ *інтелектуальна комунікативність як здатність створювати оптимальні шляхи взаємоінформації у визначенні загальних позицій і суджень, прийняті групових рішень та інше.*

Інтегральна характеристика колективу – рівень його розвитку (рівень зрілості), що визначається як здатність колективу ставити актуальні та реалістичні загальні цілі, формувати структуру індивідуальних цілей, інтегрованих з загальними цілями, будувати та гнучко змінювати структуру

взаємодій та взаємовідносин, що забезпечують досягнення поставлених цілей з максимально можливою ефективністю.

Рівень розвитку колективу є функцією трьох інших характеристик: ціннісно-орієнтаційної зрілості; організованості; згуртованості. В свою чергу кожна з цих характеристик другого рівня визначається як функція ряду первинних характеристик колективу (рисунок).

Структура соціально-психологічних характеристик колективу



1. Ціннісно-орієнтаційна зрілість колективу.

У діяльності колективу можна виділити три типи цілей:

- I. безпосередньо виробничі цілі (поточні цілі цієї діяльності);
- II. цілі розвитку учбово-виховної діяльності;
- III. цілі саморозвитку колективу.

Найбільш розвинутий колектив ставить перед собою цілі всіх трьох типів.

2. Під організованістю колективу розуміють його здатність формувати раціональну структуру спільних дій та гнучко перебудовувати її у змінних умовах. Вона залежить від

відповідальності членів колективу, їх спрацьованості та залучення до управління.

2.1. Відповідальність характеризує, наскільки сумлінно відносяться члени колективу до виконання своїх обов'язків без жорсткого контролю зі сторони адміністрації, а також їх готовність за власною ініціативою приймати на себе відповідальність за виконання якихось нових робіт, тих що формально не входять в їх обов'язків.

В колективах з високим рівнем відповідальності їх члени не тільки сумлінно виконують свої безпосередні обов'язки, але й проявляють наднормативну активність, тобто у випадку необхідності за власною ініціативою включаються у нову справу. Важливим моментом, що характеризує такий колектив, є відповідальність одних його членів за вчинки інших. Принцип взаємної відповідальності закладений в організації колективної форми праці на підприємстві.

В колективах зі середнім рівнем відповідальності їх члени сумлінно виконують закріплені за ними обов'язки, немає потреби у жорсткому контролю зі сторони адміністрації, але ініціатива – рідкість.

В колективах з низьким рівнем відповідальності при послабленні контролю зі сторони адміністрації виникає велика ймовірність того, що співробітники не будуть виконувати свої обов'язки на тому рівні, що потрібен.

2.2. Спрацьованість колективу характеризує ступінь готовності його членів у випадку необхідності самостійно погоджувати свої дії один з одним без звертання до керівника.

В колективах з високим рівнем спрацьованості погодження необхідних спільних дій у більшості випадків (якщо це об'єктивно можливо) виконується без участі керівника. У випадку необхідності там практично ніколи не виникає труднощів з отриманням допомоги від будь – кого зі членів колективу.

В колективах з середнім рівнем спрацьованості частину дій вдається погодити завдяки гарним міжособистісним стосункам без особливих труднощів, але у багатьох випадках приходиться діяти через керівника. Взаємодопомога в таких колективах зустрічається не рідко, але виявляється вибірково.

В колективах з низьким рівнем спрацьованості погодження необхідних дій виконується у більшості випадків звертанням до

керівника. Без його рішення, наказу ніхто не буде робити того, що йому не призначено. Отримати допомогу від інших важко. В таких колективах часто виникають конфлікти з причини розподілу навантаження, перекладання обов'язків один на одного, вирішувати які необхідно адміністрації.

Особливо важлива спрацьованість в колективах, що впроваджують нововведення. Якщо координація дій виконується тільки через керівника, то ймовірність успіху буде невисокою.

2.3. Залучення до управління характеризує ступінь впливу рядових членів колективу на рішення, що приймає адміністрація, які стосуються планів та організації праці підприємства.

При високому рівні залучення до управління колегіальні органи випрацьовують значну частину рішень, що торкаються роботи колективу, та члени колективу беруть активну участь в їх роботі. Адміністрація уважно відноситься до думки виробничого колективу при прийнятті важливих питань для життя підприємства.

При середньому рівні залучення до управління колегіальні органи грають другорядну роль та думка колективу не завжди враховується адміністрацією, а нерідко залишається без уваги.

При низькому рівні залучення до управління колегіальні органи існують формально і від них майже нічого не залежить.

3. Згуртованість колективу – це характеристика, що відображає його здатність протистояти внутрішнім та зовнішнім взаємодіям, що негативно впливають на ефективність спільної діяльності. Якщо організованість характеризує здатність групи формувати раціональну структуру взаємодії між робітниками, то згуртованість – здатність зберігати цю структуру.

Згуртованість – необхідний момент стабільного функціонування та самого існування колективу, її відсутність неминуче призводить до деградації та розпаду. Ця характеристика розкриває ступінь єдності колективу, що викликано усвідомленням спільності цілей, задач, ідеалів, а також міжособистісними стосунками.

Згуртованість залежить від єдності орієнтацій, сумісності та потенційної стабільності колективу.

3.1. Єдність орієнтацій показує ступінь прийняття членами колективу його цілей та заходів їх досягнення. Це виявляється у співпаданні думок, оцінок, установок та позицій робітників по відношенню до різних моментів спільної діяльності, перш за все, у

погодженості робітників з організацією праці, у задоволеності тією напруженістю, з якою вона ведеться, у погодженості з оцінкою колективом якості отриманого результату. Якщо частина членів колективу вважають, що поставлені перед ними цілі нереальні, чи що не варто досягати ці цілі, а інші надають перевагу другій думці, то ніякої єдності орієнтацій, а отже, спільної роботи колективу не получится.

Колективи з високою ціннісно–орієнтаційною єдністю характеризуються не просто співчуттям людей один до одного, а діючим співчуттям, вираженим, наперед за все, у дії, направлений на допомогу іншій людині. До того ж у високорозвиненому колективі взаємодопомога та співробітництво не обмежуються виключно життям підприємства. Вони розповсюджуються на дозвілля, побут, та інші сфери життя. На основі взаємної вимогливості та взаємної відповідальності членів колективу формуються свідомі дисципліна, моральні цінності колективу, його трудові традиції.

3.2. Сумісність між членами колективу як характеристика, яка відображає ставлення працівників один до одного на психологічному рівні.

3.3. Потенційна стабільність як характеристика колективу відображає ступінь привабливості роботи у ньому для його членів. Вона проявляється у збереженні постійного складу робітників протягом тривалого часу чи незначної, поступової її змінності. Стабільність відображається у показниках плинності кадрів. Висока плинність – найбільш вагома ознака нестабільності. Але не завжди потенційна нестабільність знаходить себе через текучість. Незадоволеність роботою може не приводити до звільнення з підприємства, наприклад, тому що нема куди піти чи в інших відомих місцях умови не краще, але потенційна готовність до звільнення вже існує, а отже, почалася ерозія відносин. В цих умовах неможна розраховувати на досягнення високих результатів у виробничій діяльності .

2. Суть та значення соціального розвитку колективу

Соціальний розвиток означає удосконалення соціального середовища організації.

Розвиток соціального середовища – це об'єкт управління організацією і разом з тим складова частина управління персоналом. Його **основними цілями** є:

- удосконалення соціальної структури персоналу, його демографічного і професійно-кваліфікаційного складу, регулювання чисельності працівників, підвищення їх освітнього та культурно-технічного рівня;
- покращення ергономічних, психофізіологічних, санітарно-гігієнічних та інших умов праці, охорони здоров'я і безпеки працівників;
- забезпечення соціального страхування працівників, додержання їх прав і соціальних гарантій;
- стимулювання засобами як матеріальної винагороди, так і заохочення ефективної праці, ініціативного та творчого відношення до справи, групової та індивідуальної відповідальності за результати спільної праці;
- створення та підтримка у колективі здорової морально-психологічної атмосфери, оптимальних міжособистих та міжгрупових зв'язків, які сприяють дружній роботі, розкриттю інтелектуального та морального потенціалу кожної особистості, задоволення від сумісної праці;
- зростання життєвого рівня працівників та членів їх сімей, задоволення потреб у житлі та побутових умовах, продуктах харчування, непродовольчих товарах та необхідних послугах тощо.

Управління соціальним розвитком організації це сукупність засобів, прийомів і процедур, які дозволяють вирішувати соціальні проблеми на основі наукового підходу, знання закономірностей протікання соціальних процесів, точного аналітичного розрахунку та соціальних нормативів. Воно представляє собою організаційний механізм продуманого, спрогнозованого, багатостороннього, тобто планомірного та комплексного впливу на соціальне середовище.

Соціальне середовище складається з факторів (тобто умов, які визначають характер та можливі наслідки змін, що відбуваються в ньому та в свою чергу діють на персонал):

- потенціал організації – відображає матеріально-технічні та організаційно-економічні можливості організації – це базовий фактор, який відображає різносторонній за своєю суттю, комплексний вплив на соціальне середовище як джерело

найважливіших засобів та стимулів, які спонукають і забезпечують соціальний розвиток організації;

- соціальна інфраструктура – являє собою комплекс об'єктів, які призначені для життєзабезпечення працівників організації та членів їх сімей, задоволення соціально-побутових, культурних та інтелектуальних потреб (медпункт, школа, магазин, стадіон, база відпочинку тощо);
- умови та охорона праці – включає фактори, які так чи інакше впливають на самопочуття і корисну віддачу працівників, забезпечення безпечного ведення робіт, попередження травматизму та професійних захворювань;
- матеріальна винагорода трудового внеску – виступає вузловим пунктом соціального розвитку організації. В ній стикаються основні витрати на робочу силу, компенсація трудових витрат працівників, їх суспільний статус і разом з тим сімейні бюджети, задоволення потреб людей у життєвих благах;
- соціальний захист – складають заходи з соціального страхування, додержанню прав та соціальних гарантій (забезпечення мінімального розміру заробітної плати, нормальну тривалість робочого часу (40 годин на тиждень), відрахування у пенсійний та інші фонди, тощо);
- соціально-психологічний клімат – це сумарний ефект від дії багатьох факторів, що впливають на персонал організації. В його структурі діють три основних компонента: морально-психологічна сумісність працівників, їх діловий настрій та соціальний оптимізм;
- позаробочий час – з ним пов'язаний відпочинок та відновлення сил працівників, влаштування їх домашнього побуту, виконання ними сімейних та суспільних обов'язків тощо.