

3. Шапошников К. В. (2006). Контекстный подход в процессе формирования профессиональной компетентности будущих лингвистов-переводчиков: Кандидатская диссертация. – Москва: РГБ ОД.

4. Chomsky, Noam (1965), Aspects of the Theory of Syntax, Cambridge, Massachusetts: MIT Press, 261 p.

5. Tuning Educational Structures in Europe. (2003) A pilot project by and for higher education institutions supported by the European Commission in the framework of the Socrates programme. [Electronics document] http://media.ehea.info/file/Tuning_project/89/3/Tuning-Educational-Structures-Europe-executive-summary_575893.pdf.

УДК 316. 454. 4:005. 32

Гриненко А. М.,

к.е.н., професор,

Кирилюк В. В.,

асистент, кафедра управління персоналом та економіки праці

КНЕУ імені В. Гетьмана

ДОСЯГНЕННЯ ЗГУРТОВАНOSTІ КОЛЕКТИВУ ЯК РЕЗУЛЬТАТ ЕФЕКТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Керівник будь-якої компанії прагне згуртувати колектив для підвищення рівня комфорту, тіснішого взаєморозуміння та бажання рухатись до досягнення цілей компанії. Існують безліч інструментів і методів, які можна застосувати для налагодження і зміцнення взаємовідносин між співробітниками компанії.

Словникове визначення згуртованості колективу: дружній, організований, цілеспрямований колектив. Психологічна наука визначає згуртованість як формування і розвиток у групі таких зв'язків, які дозволяють ззовні задану структуру колективу перетворити в психологічну спільність людей, у складний психологічний організм, який живе за своїми власними законами [3].

Згуртованість колективу є необхідним фактором продуктивної і цілеспрямованої роботи компанії. Група, яка підібрана з чужих людей, повинна

потратити значну частину часу на те, щоб згуртуватись і націлитись на вирішення поставлених перед нею задач. Тільки згуртована, спрацьована і лояльна команда може успішно подолати кризові періоди під час свого становлення і розвитку, в чому її кардинальна відмінність від команди не згуртованої.

Тільки згуртована команда має можливість долати кризи, які очікують її членів на шляху свого становлення без втрат, чого не можна сказати про групу несумісних між собою людей. Поняття сумісності – це реальна можливість долати труднощі, а вирішення проблем які стоять на їх шляху означає, що всі члени колективу-команди інтегровані в найліпшому розумінні цього слова [2].

Якщо в компанії дружній колектив, то плинність кадрів практично відсутня, а співробітники не «біжать» додому наприкінці робочого дня, не розпускають слухи про колег. Працюючи в такій команді, одразу видно, що кожний готовий прийти на допомогу колезі за потреби, розповісти про задуми, які можна реалізувати в процесі спільної праці і т. д. У співробітників не спостерігається негативних думок про роботу, вони стресостійкіші [2].

Психолог Д. Картрайт приходять до висновку, що групова згуртованість характеризується тим, якою мірою члени групи бажають залишитися в ній. Група, тобто трудовий колектив, задовольняє індивіда (працівника) тільки в тому разі, якщо він забезпечує перевагу вигравів над програшами більше, ніж будь-яка інша група. Тобто, згуртованість групи має два головних утворюючих фактори: перший – цеступінь привабливості власної групи, а другий – сила привабливості інших досяжних груп.

Звідси групу можна визначити як сукупність індивідів, пов'язаних таким чином, що кожний із них вважає, що переваги від об'єднання мають більшу значимість, ніж ті, які можливо одержати поза групою. Якраз це й означає, що будь-яка група людей з самого початку є згуртованим цілим, а надалі все залежить від її сталості. Зарубіжні учені визначають згуртованість як міжособистісну аттракцію (притягіння) [3].

У науковій літературі прийнято виділяти п'ять основних характеристик ефективного згуртованого колективу: інформованість, дисципліна, активність, організованість і безпосередньо сама згуртованість.

Інформованість – одне із найважливіших понять свідомої поведінки людини. Рівень інформованості людей впливає на рівень результативності команди в цілому. Сучасний процес інформування, направлений усім адресатам і отриманий кожним членом команди, дає людям відчуття причетності до життя колективу і його цілей. Завдяки цьому в команді немає безініціативних і байдужих співробітників. Відкритість і зацікавленість в економічних інтересах практично всіх членів команди стимулює працівників до спільної участі в управлінській діяльності колективу. Навряд чи навіть самий досвідчений топ-менеджер зможе надіятись на підтримку колективу, якщо він своїй роботі не користується або мінімально використовує інформаційні (комунікаційні) канали усного, друкованого чи електронного характеру [2].

Налагоджені комунікаційні відносини забезпечують адекватний рух інформації різного виду, її достовірність при взаємодії суб'єктів соціально-трудових відносин, що сприяє їх розвитку, формуванню у них лідерських якостей, ціннісних орієнтацій, позитивної трудової поведінки ліквідації її девіантних форм, що тормозять розвиток соціально-трудових відносин, а також умінь по прийняттю рішень [1].

Дисципліна – прийнятий порядок поведінки людей, який відповідає заведеним у компанії моральним нормам і правилам, що дозволяє відрегулювати поведінковий настрій у колективі. Висока усвідомленість і розуміння значення свого місця в колективі сприяє добросовісному виконанню функціональних обов'язків.

Активність – це підвищена діяльність, здійснювана людиною не стільки через виконання своєї роботи, скільки через можливість вільного самовираження. У людини завжди присутня спрямованість на реалізацію і більш повне вираженню своєї внутрішньої суті, що веде до його найповнішого розвитку як особистості. На рівень прояву активності та ініціативності людини

в більшій мірі впливає ситуація, коли він знаходиться один або контактує з колегами. Природно, що почуття і моральна складова людини в суспільстві набагато відрізняються від його поведінкового настрою у стані самотності [2].

Організованість програмує точне і грамотне визначення та розподіл прав і обов'язків співробітників. Вона простежується в реагуванні членів колективу на зміни середовища проживання, на оновлення внутрішньої і зовнішньої інформованості. Від правильної організації праці залежить ставлення персоналу до трудового процесу і дисципліни. Топ-менеджеру простіше працювати в високоорганізованому колективі. Щоб створити таку компанію, потрібні величезні зусилля і високий професіоналізм. На організованість впливають такі причини, як роль особистості в колективі, дисциплінованість та інші важливі чинники [2].

Згуртованість – цедія, що об'єднує всіх співробітників у їх спільній роботі і формує цілісність, яка сприяє тяжінню команди один до одного і до колективу. Це, безперечно, якісний показник ефективного менеджменту в будь-якому трудовому колективі.

При цьому існує безліч ефективних варіантів і заходів щодо формування і підтримання згуртованості колективу. Серед них можна виділити:

1) корпоративні заходи. Вони використовуються як ефективний механізм, покликаний згуртувати колектив або роз'єднати його. Неоригінальність сценарію, один і той же типаж корпоративів – нідо чого доброго не приведуть, тому що співробітники відносяться до цих заходів, як штучним. Повноцінним свято виходить тоді, коли весь сценарій придуманий і втілений членами команди. Колеги дізнаються про себе і інших нову інформацію, все з самого початку налаштовані на позитив. Такий підхід економить кошти компанії, так як проведення корпоративів, спеціалізованими організаціями, обходиться дуже недешево [4];

2) проведення командоутворюючих заходів – навчальних тренінгів, спортивних тренінгів;

3) направлення співробітників на тимчасову роботу в інший відділ;

4) організація обіду для всього колективу, компанії чи робочої групи;

5) організація клубу трудової літератури: співробітники всієї компанії або відділу будуть там перетинатися – читати і обговорювати будь-яку книгу і т. д. Це особливо актуально, якщо компанія купує книги для працівників – їх спільне обговорення допоможе як особистісному росту, так і згуртуванню команди. Можна проводити організовані обговорення, де співробітники по черзі оглядають ту чи іншу главу книги [2] і т. д.

Таким чином, процес згуртування трудового колективу – це формування і підтримка єдності інтересів, цінностей і поведінки всіх його членів у ході трудової діяльності. Вагоме значення у процесах згуртованості і розвитку відіграють менеджери та керівники, які за допомогою різних методів і інструментів демократичного характеру (в тому числі інноваційних) можуть впливати на комунікаційні канали, мотивацію, згуртованість і ефективність діяльності команди та організації в цілому.

Література:

1. *Ткаченко А. А.* Социально-трудовые отношения и роль коммуникаций в их развитии в современной экономике. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.dissercat.com/content/sotsialno-trudovye-otnosheniya-i-rol-kommunikatsii-v-ikh-razvitii-v-sovremennoi-ekonomike#ixzz4r3zR2UIX>.

2. High-performance Teams: Understanding Team Cohesiveness. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www.isixsigma.com/implementation/teams/high-performance-teams-understanding-team-cohesiveness/>.

3. Social cohesion: Definition, measurement and developments. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.un.org/esa/socdev/egms/docs/2014/LarsenDevelopmentinsocialcohesion.pdf>.

4. Three Leadership Hacks to Accelerate Success in an Era of Change. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www.thebalance.com/leadership-hacks-to-accelerate-success-4044415>.