

Ісарь Наталія Іванівна,

студентка спеціальності 8.03060101 “Менеджмент організацій і адміністрування (за видами економічної діяльності)”

економічного факультету Подільського державного аграрно-технічного університету, м. Кам’янець-Подільський
Науковий керівник: к.е.н., доцент Лаврук О.С.

ТРУДОВИЙ КОЛЕКТИВ ЯК ОБ’ЄКТ УПРАВЛІННЯ

Поняття «колектив» в літературі і на практиці часто ототожнюється з поняттям «група», що визначається як правило як сукупність вільнооб’єднаних індивідів, рівно корисних один одному, в процесі кооперативної взаємодії задовольняючих особисті запити і бажання. До характеристик такої групи відносять цілісність, організованість, згуртованість, спрацьованість, сумісність. Проте колектив є вищою стадією розвитку об’єднання людей. З цієї точки зору не кожна група може бути розглянута як колектив, а лише така група, яка сформувала певні психологічні характеристики, що виникають як результат розвитку її основної діяльності і представляє особливе значення для її членів. Тому під трудовим колективом ми пропонуємо розуміти об’єктивну і суб’єктивну групову взаємодію між об’єктами колективних відносин – працівниками – під час їх трудової діяльності з метою задоволення економічних інтересів.

У межах цього виробничий колектив є одним з різновидів трудового колективу, а саме діючий в сфері матеріального виробництва і, як правило, такий, що характеризується наявністю трудових відносин між його членами. Основними ознаками трудового колективу є:

- загальна мета спільної трудової діяльності;
- економічна, соціально-психологічна спільність членів колективу і єдність їх інтересів з інтересами суспільства;
- організаційна оформленість;
- суспільно-політична діяльність;
- співпраця і взаємодопомога.

Колектив — це складне соціальне явище, класифікацію якого можна здійснювати за багатьма ознаками (рис. 1).

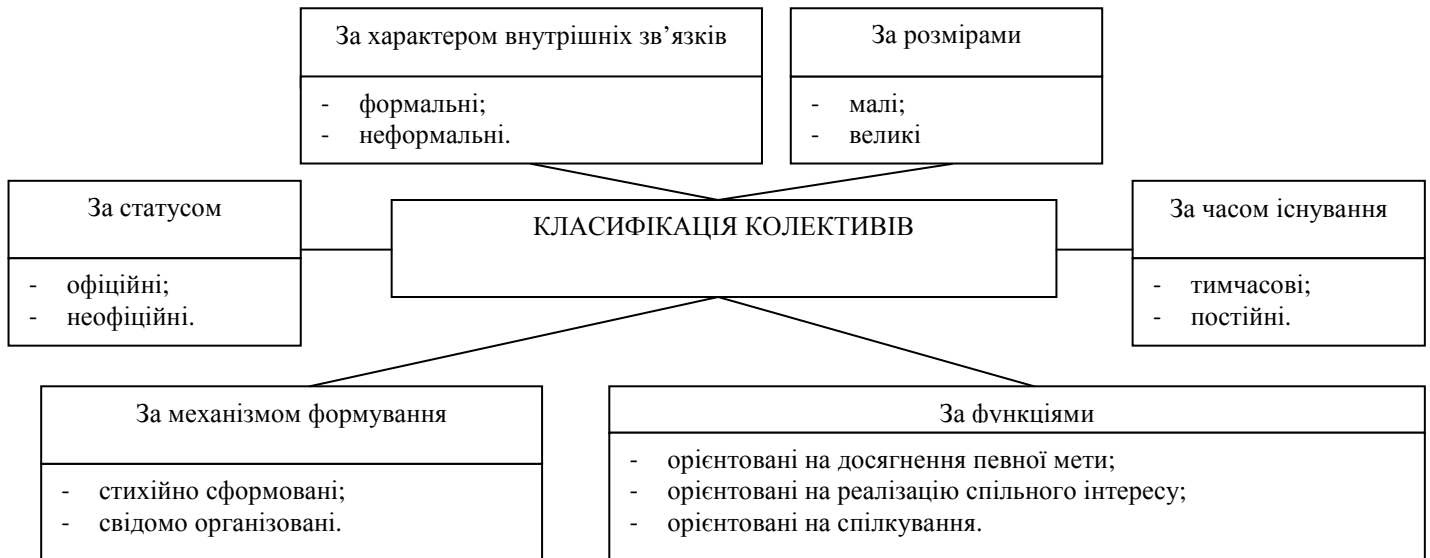


Рис. 1. Характерні класифікаційні ознаки колективів

Джерело: на основі узагальнення [1, с.77-79; 2, с.50-58; 3, с.76-89]

Трудові колективи можна групувати за рядом специфічних ознак, до числа яких відносяться: за статусом (офіційні, які є юридично оформленими утвореннями, що діють у рамках правового простору, як наприклад, персонал підприємства або його підрозділу та неофіційні, що базуються на ніде не зафіксованому (в деяких випадках, і не оголошеному) бажанні людей співробітничати один з одним і реальній практиці такого співробітництва); за характером внутрішніх зв'язків: формальні і неформальні (формальні зв'язки представляють відносини між посадами, їм властива ієрархічність; неформальні існують між особистостями, незалежно від того, яке місце вони займають на офіційних службових рівнях); за механізмом формування: стихійно сформовані колективи (наприклад, студентський колектив) і свідомо організовані колективи (наприклад, викладацький колектив); за часом існування (постійно діючі і тимчасові, створені для вирішення конкретної задачі); за функціями: колективи, які орієнтовані на досягнення певної мети (як офіційної, так і неофіційної (політична партія, персонал підприємства), колективи, які орієнтовані на реалізацію спільного інтересу (товариство філателістів, собаківників тощо), колективи, які орієнтовані на спілкування (клуби по інтересах); за розмірами: малі і великі.

Наявність органів управління і керівництва діяльністю колективу обґрунтовується необхідністю координації,

узгодження і планування їх праці. Дотримання суспільної і особистої дисципліни є неодмінною умовою формування і існування колективу. Основу дисципліни складає усвідомлення кожним членом колективу загального обов'язку, його відповідальність за доручену справу перед своїми колегами.

У результаті вивчення праць учених – економістів С.Бандура, В.Дятлова, П.Сторова, А.Колота, І.Крижко, Н.Лук'яненко, З.Румянцевої, Г.Слезінгера, В.Співака, Е.Старобінського, В.Травіна, С.Шекшні, В.Шкатулли, Г.Щокіна можна зробити наступне узагальнення – формування колективу в групі спільно працюючих людей спостерігається при дотриманні наступних умов:

- спільна суспільно корисна діяльність, що сприяє формуванню ціннісно-орієнтаційної єдності членів групи;
- відносно тривалий період спілкування членів групи;
- створення чіткої організаційної структури, яка відповідає внутрішньогруповому розподілу праці і забезпечує діалектичну єдність формальної і неформальної оргструктури;
- дотримання «закона руху колективу», що припускає розробку і розвиток мети і системи задач щодо її досягнення;
- дотримання принципу «паралелі дії» при вихованні особи і всього колективу;
- виховання дієвого співпереживання членів групи, тобто направлено на надання допомоги і підтримки;
- формування колективістського самовизначення членів групи.

Коли первинна група починає відповідати наведеним умовам, вона стає колективом, якому притаманні всі основні властивості керованої системи: детермінованість; динамічність; властивість посилення взаємодії; зворотний зв'язок. Детермінованість виявляється в тому, що поведінка членів колективу причинно обумовлена суспільним устроєм і суспільною активністю. Динамічність визначається послідовністю досягнення різних рівнів розвитку колективу. Властивість посилення виявляється в організованості колективу, у взаємному доповненні і примноженні ефекту сумісної праці в результаті діяльності окремих його членів. Зворотний зв'язок виявляється у впливі на поведінку членів колективу і його керівника групових оцінок, громадської думки.

У результаті вивчення праць науковців для класифікації трудових колективів на сучасному етапі пропонуються три рівні розвитку трудових колективів: з низьким рівнем розвитку трудових відносин, із середнім рівнем розвитку трудових відносин і з високим рівнем розвитку трудових відносин. Низький рівень розвитку характеризується як формальна зовнішня цілісність. Показник середнього рівня - активізація колективу. Для вищого рівня розвитку характерна єдність думок і волі всього колективу, затвердження в ньому порядку свідомої дисципліни.

Кожний трудовий колектив повинен виконувати властиві йому основні функції, які включають комплекс задач, що направлені на досягнення однієї або декількох цілей виробничої і суспільної діяльності трудового колективу. До основних функцій необхідно віднести виробничо-економічну, виховну і соціально-психологічну.

Управління трудовим колективом безпосередньо пов'язано з кадровою роботою на виробництві. У наш час відбуваються зміни в професійно-кваліфікаційній структурі робочих кадрів: з'являються нові професії, ряд професій зникає. У роботі з кадрами на виробництві підвищується роль не тільки керівників трудових колективів, але і кадрових служб, які мають стати центром організації кадрової роботи на підприємстві. Разом з тим робота з кадрами на сучасному підприємстві не може обмежитися функціями одного відділу кадрів. Вона органічно пов'язана з технічними, економічними, соціологічними та іншими службами підприємства.

Більшу частину свого робочого часу (60%) менеджери витрачають на спілкування з працівниками свого колективу, а іншу частину (40%) — на спілкування з вищим керівництвом і з колегами інших підрозділів свого та інших підприємств. Тому навички до формування трудового колективу є особливо важливими, щоб об'єднати людей і навчити їх ефективно працювати на досягнення загальної цілі у обстановці творчого співробітництва. Це також передбачає проведення засідань, нарад, виконання представницьких функцій, розвиток добрих відносин з іншими підрозділами підприємства.

Керівництво повинне використовувати колективний підхід, залучаючи підлеглих до рішення проблем, підтримувати позитивний мікроклімат, уточнювати цілі систематично аналізувати і оцінювати хід виконання роботи. Ці навички більше всього використовуються тоді, коли працівники тісно взаємодіють один з іншим для досягнення високого результату.

Таким чином, організація роботи колективу є функцією керівництва, тому що вона створює енергійну, ефективну і відповідальну групу людей з великим потенціалом.

Список використаних джерел

1. Балабанова Л.В. Управління персоналом: навч.посібник / Л.В.Балабанова, О.В. Сардак. – К.:ВД «Професіонал», 2006. – 512с.
2. Виноградський М.Д. Управління персоналом: навч.посіб. / М.Д.Виноградський, А.М.Виноградська, О.М. Шканова. – К.:Центр навчальної літератури, 2009. – 502с.
3. Хміль Ф.І. Управління персоналом / Ф.І. Хміль. – К.: Академвидав, 2006. – 488с.

Калинчук Наталія Степанівна,

студентка спеціальності 8.03060101 «Менеджмент організацій і адміністрування (за видами економічної діяльності)» економічного факультету Подільського державного аграрно-технічного університету, м. Кам'янець-Подільський
Науковий керівник: д.е.н., професор Чикуркова А. Д.

МОТИВАЦІЯ І ОПЛАТА ПРАЦІ В АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

З поміж основних теоретичних і прикладних проблем сьогодні чільне місце належить створенню ефективного організаційно-економічного механізму підвищення мотивації до ефективної праці зайнятого населення. Упродовж багатьох