

СУБКУЛЬТУРА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Підготувала: Романютенко К.В.

Трудовой коллектив

— это особая социальная общность, объединяющая людей, осуществляющих совместную трудовую деятельность в рамках трудовой организации. Он составляет социальную основу стабильных, устойчиво функционирующих и способных к развитию трудовых организаций.

По составу коллективы бывают:



- гомогенные (однородные);
- гетерогенные (разнородные). Эти различия могут касаться пола, возраста, профессии, статуса, уровня образования и проч.

Гетерогенные коллективы более эффективны при решении сложных проблем; они эффективны также при интенсивной творческой работе (мозговая атака). В то же время гомогенные лучше решают простые задачи.

По структуре:

- функциональной (на основе разделения труда и определения производственных задач каждого);
- политической (в соответствии с принадлежностью к тем или иным группировкам);
- социально-демографической (по полу, возрасту, образованию, квалификации и проч.);
- социально-психологической (в соответствии с симпатиями и антипатиями);
- поведенческой, определяемой активностью и проч.;
- мотивационной (в зависимости от движущих факторов поведения).



По статусу:

- официальные например персонал организации или подразделения, оформлены юридически и действуют в рамках правового пространства).
- неофициальные базируются на нигде не зафиксированном, а то и не объявленном желании людей сотрудничать друг с другом и реальной практике такого сотрудничества.

По характеру внутренних связей:

- формальные предписываются заранее
- неформальные складываются спонтанно, сами собой.



Исходя из сроков существования:

- временные, предназначенные для решения разовой задачи
- постоянные.

По размерам:

- малые; члены поддерживают между собой не просто непосредственные, но еще и эмоционально окрашенные дружеские контакты;
- большие; каждый выполняет широкий круг обязанностей.



По Г. Резнику процесс формирования трудового коллектива в общем случае складывается из трех этапов:

Первый этап - ориентационная стадия образуется трудовая общность, основу объединения которой составляют преимущественно формально-функциональные связи, носящие вынужденный, обусловленный технологией характер. Такие связи осуществляются главным образом в силу внешнего, административного давления, надзора и контроля ради получения вознаграждения за труд, как средства достижения личных целей, не имеющих отношения к главной цели организации. Такая трудовая общность еще не является трудовым коллективом и имеет место либо на начальной стадий существования трудовой общности, либо в стадии ее кризиса и дезорганизации, когда она по тем или иным причинам распадается.

По Г. Резнику процесс формирования трудового коллектива в общем случае складывается из трех этапов:

Второй этап – взаимoadaptационная стадия. Отличается наличием сформировавшегося за это время устойчивого «ядра», способного оказывать влияние на других сотрудников, цели которых не совпадают с целями организации. Это «зародыш» будущего реального трудового коллектива, члены которого идентифицируют себя с организацией, воспринимают ее цели как свои собственные. На втором этапе происходит сближение людей, установление между ними необходимых контактов и формирование общих норм поведения, «цементирующих» коллектив, а также возникают попытки установления приоритетов и захвата власти.

По Г. Резнику процесс формирования трудового коллектива в общем случае складывается из трех этапов:

Третий этап – стадия консолидации (сплочения). На 3-м этапе, когда трудовая общность может быть названа трудовым коллективом (реальным), большинство ее членов разделяют цели организации, идентифицируют себя сданной общностью. На третьем этапе коллектив стабилизируется, формируются совместные цели и нормы, налаживается надежное сотрудничество, позволяющее получать гарантированные результаты.

Отличительные черты трудового коллектива. Отличительные, специфические черты трудового коллектива как социальной общности связаны не только с тем, что он возникает на базе совместной трудовой деятельности, но главным образом с теми чертами, которые позволяют характеризовать ту или иную социальную общность как коллектив. Выявлением и анализом таких признаков применительно к трудовым общностям занимается социально-психологическая теория трудового коллектива. Согласно этой теории далеко не всякая целевая социальная общность, даже обладающая определенной организацией, имеет свойства, позволяющие считать ее коллективом. Свойства, отличающие коллектив от других социальных общностей, приобретаются.





Сплоченность — один из процессов групповой динамики, характеризующий степень приверженности к группе ее членов. В качестве конкретных показателей Сплоченности, как правило, рассматриваются: 1) уровень взаимной симпатии в межличностных отношениях — чем большее количество членов группы нравятся друг другу, тем выше ее сплоченность; 2) степень привлекательности (полезности) группы для ее членов — чем больше число тех людей, кто удовлетворен своим пребыванием в группе, т.е. тех, для кого субъективная ценность приобретаемых благодаря группе преимуществ превосходит значимость затрачиваемых усилий, тем выше сила ее притяжения, а, следовательно, и сплоченность.

Роли и отношения в трудовом коллективе. Роли в коллективе подразделяются на «производственные» (функциональные и социальные) и «межличностные». Производственных ролей специалисты выделяют восемь.

Координатор обладает наибольшими организаторскими способностями и становится обычно в силу этого руководителем коллектива независимо от своих знаний и опыта. Его главная обязанность — уметь работать с теми, кто такими знаниями и опытом обладает, и направлять их активность на достижение поставленных целей.

Генератор идей, как правило, самый способный и талантливый член коллектива. Разрабатывает варианты решения любых стоящих перед ним проблем, но в силу своей пассивности, несобранности и т.п. не способен реализовать их на практике.

Контролер сам творчески мыслить не способен, но вследствие глубоких знаний, опыта, эрудиции может должным образом оценить любую идею, выявить ее сильные и слабые стороны, подтолкнуть других к работе по ее дальнейшему совершенствованию.

Шлифовальщик, обладает широким взглядом на проблему и поэтому при необходимости умеет «увязать» ее решение с другими задачами коллектива.

Энтузиаст — самый активный член коллектива; он увлекает своим примером окружающих на действия по реализации поставленной цели.

Искатель выгод — посредник во внутренних и внешних отношениях, придающий определенное единство действиям членов коллектива.

Исполнитель добросовестно реализует чужие идеи, но нуждается при этом в постоянном руководстве и подбадривании.

Помощник — человек, который лично ни к чему не стремится, довольствуется вторыми ролями, но готов всегда оказать содействие другим в работе и в жизни.

Могут иметь место также «вспомогательные» роли (например, шут).

Спасибо за внимание