

ТЕМА 4. ФОРМУВАННЯ КОЛЕКТИВУ ПІДПРИЄМСТВА

ПЛАН

1. Колектив як соціальна група
2. Етапи створення і розвитку трудового колективу
3. Структура та ефективність роботи трудового колективу
4. Корпоративна культура в системі управління персоналом підприємства



Мета: Розкрити сутність, елементи та організаційні можливості колективу; продемонструвати ознаки колективу; визначити зміст процесу створення трудового колективу та охарактеризувати етапи його розвитку; розкрити особливості корпоративної культури в системі управління персоналом підприємства.



Основні категорії

Група – це сукупність людей, об'єднаних за певним принципом для досягнення конкретних цілей.

Колектив – це стійке об'єднання людей, які прагнуть до загальної мети, що характеризується груповою згуртованістю.

Організаційні можливості колективу: колективний підхід є ознакою сильного і рішучого стилю управління; колективом краще вирішуються великі або міждисциплінарні задачі, зокрема такі, котрі не можуть бути вирішені простою сумою зусиль членів групи; колектив – діючий регулятор поведінки робітників; колективна діяльність зменшує стресові ситуації; у колективі виробляється більше ідей і зростає інноваційна здатність групи; як правило, у колективі більш успішно вирішуються проблеми, що виникають у зв'язку з нечітким розподілом обов'язків і низьким особистим внеском; колектив дозволяє швидко інтегрувати нових робітників і стабілізувати культуру підприємства.

До ознак колективу належать: наявність загальної цілі у членів колективу; психологічне визнання членами групи один одного та ототожнення себе з нею; особиста практична взаємодія людей у процесі досягнення їхньої спільної мети; сталість взаємодії протягом усього часу існування групи.

Кожен колектив виробляє свою **систему соціального контролю** – сукупність засобів впливу на своїх членів через переконання, розпорядження, заборони, визнання заслуг та ін., за допомогою яких їхня поведінка приводиться у відповідність зі сформованими цінностями і стандартами.

За характером внутрішніх зв'язків групи поділяються на:

- формальні (створюються підприємством і мають певні цілі);
- неформальні (створюються на основі загальних інтересів індивідів).

Серед формальних груп виділяють:

- команди – супідрядні групи керівника-лідера і його співробітників;
- робочі (цільові) групи – створюються з метою і на час виконання певних задач;
- комітети – спеціальні і постійні групи, яким делеговані окремі повноваження щодо управління, координації діяльності і т.п.

Неформальні групи формуються спонтанно для задоволення тих індивідуальних потреб працівників, які по тим чи іншим причинам не задовольняються у межах формальної групи (потреби в причетності; у розумінні причин прийнятих рішень; у захисті; в участі; у спілкуванні; в інформації).

Корпоративна культура – це добре сформована система керівних переконань, принципів і технологій у життєдіяльності підприємства. Корпоративна культура виявляється у філософії та ідеології управління, ціннісних орієнтаціях, віруваннях, очікуваннях, нормах

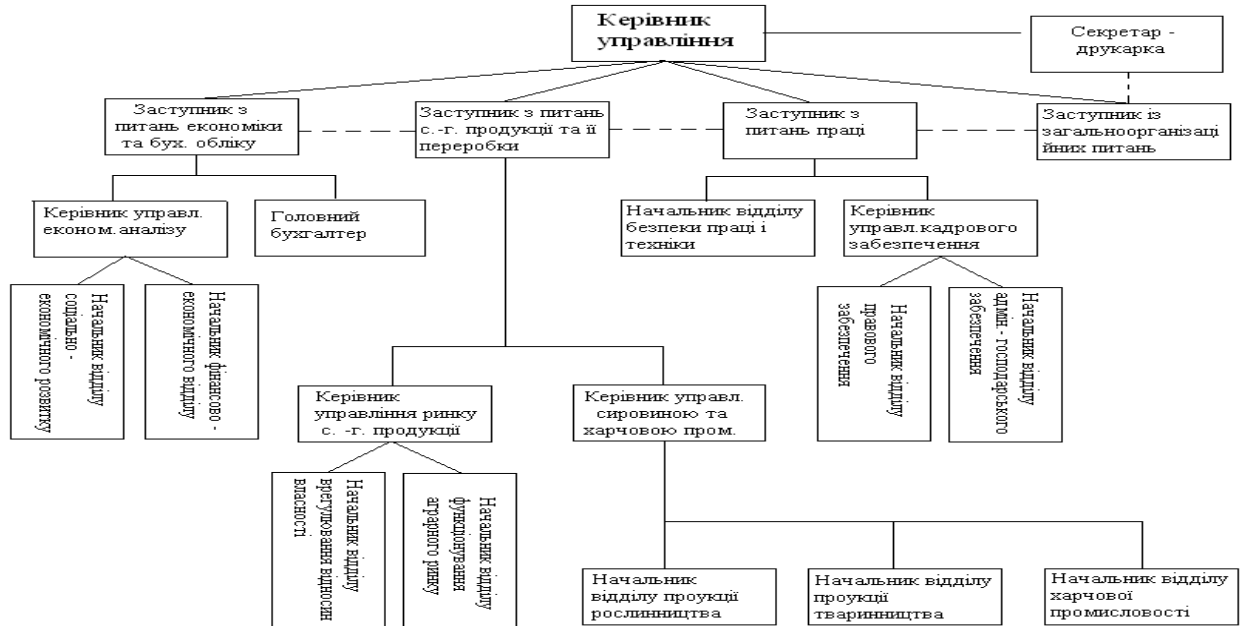
поведінки. Корпоративна культура регламентує поведінку людини і дає можливість прогнозувати її реакцію в критичних ситуаціях.

Корпоративна культура формується на базі організаційної культури. Вона повною мірою пояснює усі складові управління підприємством: стратегію, цілі, ринкові ніші, стан продуктивності праці, якості товарів, відношення до споживачів, конкурентів і т.д.

Сила корпоративної культури – це характеристика, що описує її стійкість та ефективність у протистоянні іншим тенденціям.

Завдання 1. Використовуючи інформацію, отриману на підприємстві побудувати управлінську структуру господарства, проаналізувати її переваги та недоліки.

Для прикладу використати управлінську структуру Головного управління агропромислового розвитку при Вінницькій облдержадміністрації.



Завдання .2. Проаналізувати якісний склад працівників досліджуваного господарства

Якісний склад працівників «_____», 20__ р.

Показники	Чисельність працівників на кінець 20__ року	Питома вага, %
Групи працівників по віку, років		
до 20		
від 20 до 30		
від 30 до 40		
від 40 до 50		
від 50 до 60		
старше 60		
Всього		100,0
Групи працівників по статі, чол.		
чоловіки		
жінки		
Всього		100,0
Групи працівників за освітою, чол.		
початкова		
незакінчена середня		
середня, середня спеціалізована		
вища		
Всього		100,0
За стажем роботи, років.		
до 5		
від 5 до 10		
від 10 до 15		
від 15 до 20		
більше 20		
Всього		100,0

Висновки

Додаткове завдання:

Завдання 1. Культивування у робітників сильного почуття належності до підприємства або місця роботи є не тільки ефективним "закріплюючим" фактором, але і дуже важливим

з погляду стимулювання працьовитості. Який з перерахованих нижче прикладів є найбільш прийнятним для стимулювання працьовитості?

А: При визначенні цілей роботи на підприємстві, а також при складанні робочих планів треба робити так, щоб підлеглі за мірою можливості приймали в цьому участь.

Б: Необхідно, наскільки це можливо, уникати того, щоб змушувати підлеглих виконувати непосильну роботу. Треба піклуватися про кожного підлеглого.

В: Встановити чіткий порядок на робочих місцях і самому як керівнику чітко дотримувати його, показуючи приклад іншим.

Завдання 2. Керівники добре знають, що в малій робочій групі значно легше домогтися єдності дій, ніж у великій. Чому легше і які з наведених причин є обґрунтованими?

А: Спосіб мислення однієї людини відрізняється від способу мислення іншої, тому в малій групі легше знайти загальну точку зору. У великій групі домогтися цього складніше, тому що спілкування в малій групі інтенсивніше.

Б: Якщо група нечисленна, то в ній легше забезпечити єдність дій. Це пов'язано з прагненням людей до взаєморозуміння.

В: У будь-якій групі завжди є люди, думка яких завжди розходиться з думкою навколишніх. Якщо група нечисленна, то в ній менше таких людей. Тому не потрібно витрачати багато зусиль на домовленості.



Тести

1. Яку категорію характеризує визначення: "Соціальна спільність людей, об'єднаних спільною трудовою діяльністю в рамках певної організації для досягнення спільної мети та зв'язані між собою відносинами співробітництва"?

1. Суб'єкт управління.
2. Об'єкт управління.
3. Соціальна група.
4. Трудовий колектив.

2. Що таке соціальна група?

1. Це відносно стала сукупність людей, що має спільні інтереси, цінності і норми поведінки.
2. Об'єднання громадян для досягнення певних політичних цілей.
3. Це сукупність людей згрупованих в залежності від розміру заробітної плати.
4. Неформальна група колективу підприємства, що протидіє керівництву.

3. Сукупність людей, об'єднаних спільною метою і діяльністю, єдністю інтересів, взаємною відповідальністю кожного, відносинами співробітництва та взаємодопомоги – це:

1. Трудовий колектив.
2. Соціальна група.
3. Неформальна організація.
4. Номінальна група.

4. Які основні принципи побудови нормальних соціально-психологічних відносин у колективі?

1. Свобода висловлювань та ініціативи, солідарність, інформованість, справедливість, взаємоповага.
2. Організованість, структурність, згуртованість, солідарність, інформованість.
3. Свобода висловлювань та ініціативи, структурність, згуртованість.
4. Інформованість, справедливість, організованість, здоровий глузд.

5. Яка категорія відповідає визначенню: "відокремлений орган (посада), наділений функціями управління, правами для їх реалізації, визначеною відповідальністю за виконання функції та використання прав"?

1. Ланка управлінської структури.

2. Суб'єкт управління.
3. Об'єкт управління.
4. Рівень управління.
6. *Первинною функцією трудового колективу є:*
 1. Виконання певних завдань, які сприяють досягненню цілей підприємства.
 2. Підготовка та виховання майбутніх спеціалістів.
 3. Утворення нових підрозділів підприємства та розширення його сфери впливу.
 4. Мотивація працівників.
7. *Скільки існує рівнів об'єднання працівників у колектив?*
 1. Чотири: номінальна група, активне ядро, інтеграція, зрілість.
 2. Два: диференціація та інтеграція.
 3. Три: на рівні секції, відділу, підприємства.
 4. Шість: людина – соціальна група – структурний підрозділ – група однодумців – колектив – зрілий колектив.
8. *Трудовий колектив може бути:*
 1. Тільки суб'єктом управління.
 2. Об'єктом і суб'єктом управління.
 3. Тільки об'єктом управління.
 4. Ні суб'єктом, ні об'єктом управління.
9. *Колектив – динамічна система. Від яких умов залежить його розвиток?*
 1. Тільки від внутрішніх суб'єктивних.
 2. Тільки від зовнішніх об'єктивних.
 3. Від зовнішніх та внутрішніх.
 4. Розвиток колективів завжди однаковий.
10. *Всередині трудового колективу може існувати:*
 1. Тільки неформальна структура.
 2. Тільки формальна структура.
 3. Формальна та неформальна структури.
 4. Не існує структурного підрозділу.



Питання для самоконтролю

1. Розкрийте сутність понять "група", "колектив". Назвіть елементи, організаційні можливості та ознаки колективу.
2. Розкрийте класифікацію колективів.
3. Висвітліть зміст процесу створення трудового колективу.
4. Охарактеризуйте етапи розвитку трудового колективу.
5. Розкрийте механізм створення та особливості формальних і неформальних груп.
6. Назвіть та охарактеризуйте фактори, що впливають на ефективне функціонування групи.
7. Розкрийте сутність та рівні корпоративної культури підприємства.
8. Назвіть мету та задачі корпоративної культури в системі управління персоналом підприємства.
9. Охарактеризуйте показники, за допомогою яких визначається сила корпоративної культури підприємства.



Для нотаток