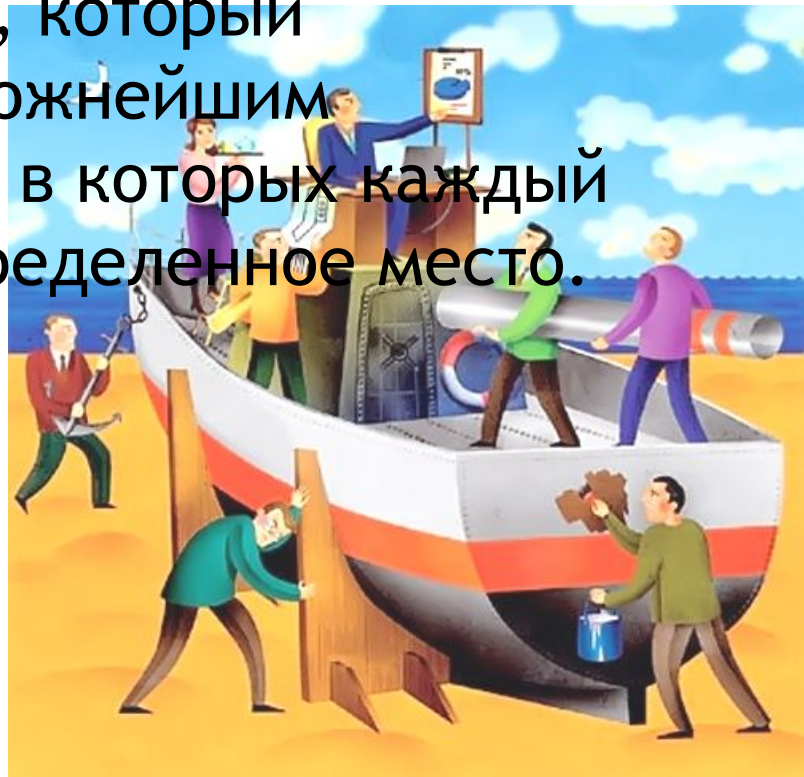


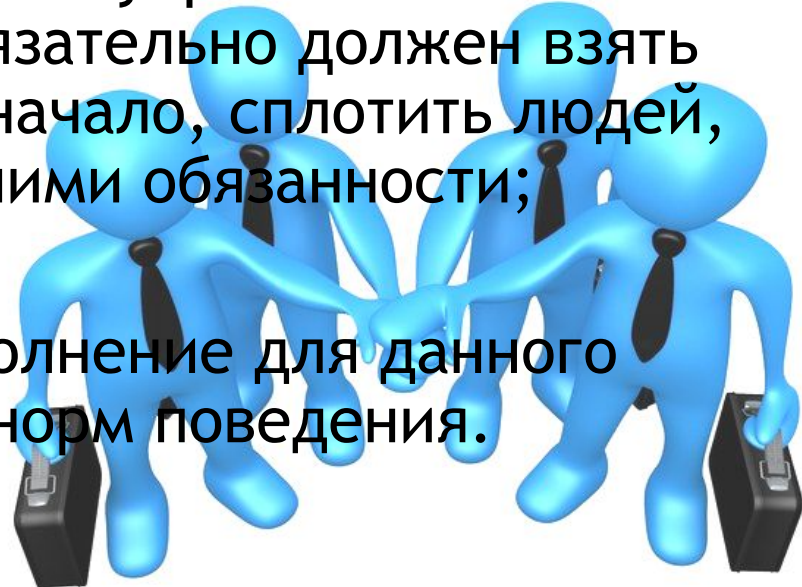
**ТРУДОВОЙ  
КОЛЛЕКТИВ КАК  
ОБЪЕКТ  
УПРАВЛЕНИЯ.**

- ◎ **Трудовой коллектив** – это организованное объединение людей, направленное на достижение общественно значимых целей на производстве.
- ◎ Это единый организм, который функционирует по сложнейшим социальным законам, в которых каждый человек занимает определенное место.



# ДЛЯ ХАРАКТЕРИСТИКИ КОЛЛЕКТИВА ВЫДЕЛЯЮТ ПРИЗНАКИ, ЕГО ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ:

- ◎ единство целей всех членов коллектива, т. е. те ценностные ориентации, которые объединяют индивидов в коллектив;
- ◎ руководство - без органа управления нет коллектива, кто-то обязательно должен взять на себя руководящее начало, сплотить людей, распределить между ними обязанности;
- ◎ дисциплина, т.е. выполнение для данного коллектива принятых норм поведения.

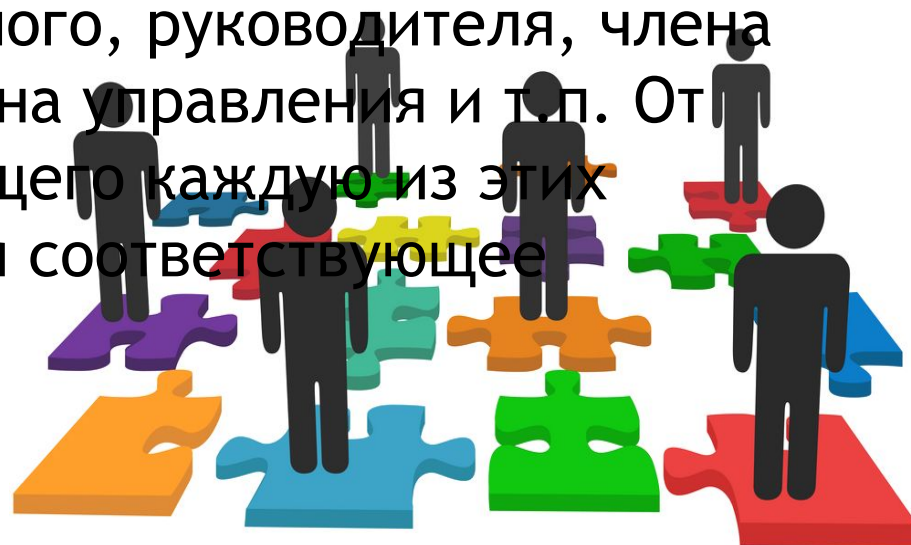


- Чтобы коллектив был способен выполнять стоящие перед ним задачи, необходимо формировать его с учетом социально-психологических факторов.

Рекомендуется создавать коллектив со смешанной возрастной структурой. Это позволяет лучше организовать передачу опыта.



- Когда человек поступает на работу, он включается в систему внутриорганизационных отношений, занимая в ней одновременно несколько позиций, т.е. играет определенные социальные роли. Каждой позиции соответствует совокупность требований, норм, правил поведения, определяющих социальную роль человека в коллективе как работника, коллеги, подчиненного, руководителя, члена коллективного органа управления и т.п. От человека, занимающего каждую из этих позиций, ожидается соответствующее поведение.



# СТРУКТУРА КОЛЛЕКТИВА

**Формальная структура** отражает связи и отношения людей, которые определяются установленной организационной структурой управления, положениями о подразделениях и должностными инструкциями.

**команда руководителя** (руководитель и работники, получающие указания непосредственно от него);  
**целевая группа** (лица, исполняющие определенные функции или работающие над одним заданием);  
**совет** (наиболее демократичная группа, отличается групповым принятием решений в осуществлении действий).

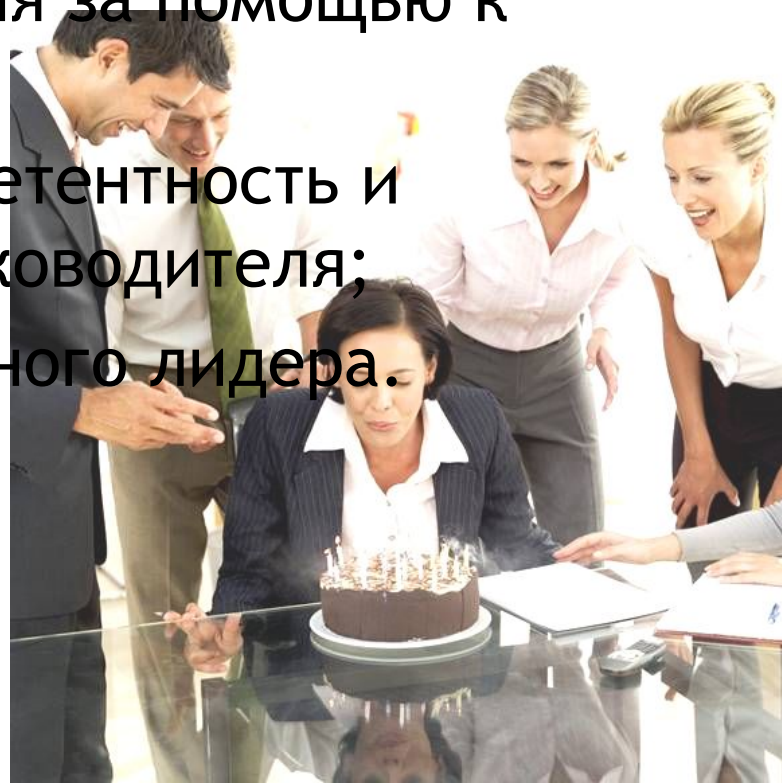
**Неформальная структура** - совокупность психологических связей и отношений, складывающихся между людьми, непосредственно контактирующими друг с другом в процессе выполнения производственных функций.

**актив** (опора руководителя);  
**добросовестные исполнители**;  
**группа пассива** (стремятся работать меньше и получать больше).



# ОСНОВНЫЕ ПРИЧИНЫ ОБРАЗОВАНИЯ НЕФОРМАЛЬНЫХ СТРУКТУР:

- удовлетворение потребности в общении и обмене информации с близкими по духу людьми;
- возможность обращения за помощью к коллегам;
- самоизоляция, некомпетентность и безынициативность руководителя;
- выявление неформального лидера.



- Руководитель обязан учитывать наличие неформальных групп, т.к. руководитель опирается на официальные полномочия, а неформальный лидер - на добровольное признание его группой. Каждый руководитель должен видеть причины напряженности в коллективе, принимать меры по их устранению и изменению отрицательной направленности неформальных групп и их лидеров, применяя к каждому из них индивидуальный подход.





# ВЫВОД

- Коллектив создается на основе постоянных контактов, совместных действий, направленных на достижение общих целей. Не всегда совпадают интересы личности и коллектива, поэтому одной из важнейших задач руководителя является создание благоприятных условий для гармоничного сочетания общественных и личных интересов, создание разумной системы внутригрупповой регламентации норм и правил, наиболее полно отвечающих интересам каждого и коллектива как единого социального организма. Успех деятельности коллектива зависит от того, как общество обеспечивает условия для становления и развития личности, в какой степени оно способно удовлетворить потребности каждого члена коллектива.

