**СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ**

**КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДА**

*Лидия Ивановна Филипцова,*

*преподаватель дисциплин профессионального учебного цикла,*

*специалист первой квалификационной категории*

*Енакиевский техникум экономики и менеджмента*

*(филиал) ФГБОУ ВО* *«Донецкий государственный университет»,*

*г. Енакиево*

***Аннотация:*** *Эффективная организация общей деятельности работников зависит от умения руководителя учитывать особенности их психологии, потребностей, интересов и согласование индивидуальных и организационных целей. Это обеспечивает синергетический эффект коллективного труда и содействует успешной реализации стратегических замыслов руководства.*

***Ключевые слова:*** синергетический*эффект, психология, коллективный труд, интеграция трудового коллектива, консолидация трудового коллектива.*

Синергетический эффект – высокий положительный результат, который можно получить при сплоченной и правильной работе каждого участника процесса.

Формирование коллектива, способного эффективно решать поставленные перед ним задания – одна из важнейших функций менеджера.

Западные специалисты по вопросам менеджмента называют три причины краха компаний: плохое управление, плохое управление, плохое управление. С самого начала развития компании, фирмы или любой другой организации необходимо определиться с тем, сколько и какие именно сотрудники необходимы и какую организационную структуру необходимо создать. Для этого следует провести тщательный анализ работ, все виды деятельности, которые прийдеться выполнять.

Персонал играет огромную роль в развитии какой-либо организации. Причем, в отличие от других ресурсов, он со временем не теряет, а приобретает дополнительные ценности. Руководителю необходимо подобрать команду специалистов, правильно расставить всех по местах, четко объяснить обязанности, организовать работу, внедрить систему мотивации, а еще хорошо знать людскую психологию.

Сегодня, рыночные экономические отношения вносят серьезные изменения и новые подходы в организацию труда современного руководителя.

Руководители в организации — это не только генеральный директор, но и начальники подразделений, отделов, секторов и т.д. Чтоб не было путаницы, сразу определимся, что речь идет не о начальниках среднего звена, а про самую вышестоящую должность каждой организации. Со средним звеном все просто — это обычные сотрудники, у которых есть вышестоящий руководитель, подписывающий все документы.

Тор – менеджер должен быть новатором своего времени, принимать обдуманные, взвешенные и обоснованные решения; минимизировать риски, так как должен быть склонен к глубокому анализу. Его решения должны быть стабильны и надежны. Он не должен поддаваться давлению, не должен принимать поспешных решений. Руководитель высокого ранга обязан соблюдать законы деловой этики и здравого смысла; расширять идеи мотивации труда на рабочем месте и благополучии в организации, так как перед ним стоят задачи повысить производительность труда, поддержать страну в принятии непростых решений.

В управлении существуют различные типы руководителей, каждый из которых обладает своими характеристиками и стилями принятия решений.

Идеальный лидер не существует, но эффективный лидер, который ведет за собой коллектив, осознает свой темперамент, работает над своими слабыми сторонами и максимально использует сильные. Важно уметь окружить себя командой, которая компенсирует индивидуальные особенности лидера, обеспечивая баланс между скоростью, анализом, креативностью и стабильностью в процессе принятия управленческих решений.

В создании и подборе коллектива большую роль играет кадровое планирование  — это прогнозирование, оценка и управление потребностями организации в персонале. Оно охватывает все аспекты работы с кадрами: от выявления текущих и перспективных нужд до внедрения решений по подбору, обучению и удержанию работников; выявление потенциальных лидеров и подготовка их к руководству; анализ изменений спроса и предложений на рынке труда; оценка эффективности труда. Основная цель кадровой службы — способствовать достижению целей предприятия путём обеспечения необходимыми кадрами и эффективного использования потенциала работников.

Все эти мероприятия помогут руководителю создать единую команду.

Руководитель, создавая команду должен взять за правило – не ставиться к людям исключительно как к рабочей силе. Стараться быть открытым и доступным, давать работникам проявить себя, необходимо делегировать своей властью.

Итак, результатом такого отношения сделает весь процесс труда более демократичным и дополнительным стимулом к повышению качества труда, укреплению трудовой дисциплины и команды, возрастет ответственность каждого. И наконец, работники убедятся в том, что их всегда выслушают, поймут.

Не маловажным фактором для стимула работы коллектива является правильно подобранная мотивация. Мотивация труда персонала является ключевым направлением кадровой политики любого предприятия. Наиболее эффективной системой мотивации сотрудников, является «мотивация на результат». Нельзя подходит ко всем с одной меркой. Кому-то достаточно будет сказать «спасибо», а кому-то необходимо дружеское участие в личных проблемах и др. – решать руководителю. Приведем перечень распространенных видов вознаграждений:

* премии, система участия в прибылях;
* словесная благодарность;
* направление на семинар, конференцию;
* предоставление больших полномочий;
* дополнительное обучение за счет работодателя;
* возможность творческого поиска;
* гибкий график работы;
* вознаграждение за продолжительность работы (подарки, прямые материальные вознаграждения и т.д.);
* предоставление больших полномочий;
* приоритеты в получении нового оборудования и инструментов;
* возможность представлять Вас в Ваше отсутствие.

Самое главное, благодаря чему можно удержать работника – дать ему ощутить себя значимым в коллективе.

Если руководитель хорошо организовал работу персонала, то обязательно ощутит положительные последствия.

Формирование коллектива происходит под влиянием многих показателей. К ним принадлежат:

1) представление о цели создания коллектива. Если оно четкое и соответствует внутренним убеждениям и желаниям людей, то они готовы ради ее достижения целиком или частично подчиниться групповой власти;

2) положительная оценка организацией результатов деятельности коллектива. Если коллектив достиг определенных успехов и его оценило руководство, то члены коллектива, уверенные в правильности своего решения – с энтузиазмом работать дальше;

3) психологическая и социально-психологическая совместимость членов коллектива. В основе психологической совместимости – темперамент членов коллектива. В случае несовместимости характеров или позиций отдельных индивидов коллектив становится конфликтным и малоэффективным;

4) наличие сильного лидера (руководителя), которому люди готовы подчиняться ради достижения цели;

5) умение коллектива находить свое место в формальной или неформальной структуре организации, благодаря чему он мог бы реализовать свой потенциал.

Становление и развитие коллектива имеет несколько стадий: формирование, притирание, нормализации и полной интеграции.

1. Стадия формирования. На этой стадии отношения формируются стихийно. Люди пытаются действовать, не раздражая коллег и такого самого поведения ожидают от других. Возникает своеобразный психологический цейнот, который может быть ликвидированным более активным человеком, который может направить деятельность группы. На этой стадии используется преимущественно указательный стиль управления.

2. Стадия притирания. Настает тогда, когда группа работает над заданием, которое предвидит трудовой взнос каждого. Между членами коллектива формируются определенные отношения, дальнейшее развитие которых обуславливают способность людей эффективно сотрудничать. Это:

* взаимопомощь;
* товарищеское соперничество;
* сотрудничество;
* агрессивное соперничество;
* негативное отношение один к другому.

Для напраленности развития коллектива или группы в необходимое организации русло необходим авторитетный человек, лидер, который брал бы на себя ответственность за решения и сплачивал людей для достижения общих целей. Лидерство завоевывается профессионализмом, опытом, нестандартным мышлением и т.д.

3. Стадия нормализации. На этой стадии коллектив или группа становится командой. Члены группы имеют четкие представления о других работниках и их методах работы. На этом этапе лучшим является стиль сотрудничества.

4. Стадия интеграции. Работники определяют ценность каждого для группы. Атмосфера теплая, приятельская и безопасная. Сотрудничество и коммуникации осуществляются гибко и целенаправленно. Наилучшим стилем для руководства такой группой является делегирование.

# Итак, на каждой стадии существуют определенные проблемы, связанные с налаживанием отношений. Для устранения этих проблем руководитель команды должен использовать разные стили управления. Руководство должно уделять внимание, чтобы сформированные коллективы в своем развитии дошли до стадии полной интеграции. Интеграционные процессы включают комплекс мер, направленных на сглаживание негативных последствий отчуждения работников, выраженных в пассивном поведении либо в протесте против существующих условий трудовой деятельности. Интеграция трудового коллектива – один из методов организации и стимулирования производства.

Анализ ситуации на исследуемых предприятиях позволил выделить основные методы интеграции работников:

* инициирование активности трудового поведения;
* организация молодежных объединений;
* консолидация трудового коллектива посредством колдоговорного регулирования социально-трудовых отношений;
* использование информационных каналов и механизмов;
* организация неформального корпоративного общения.

Например, на Енакиевском металлургическом заводе, где внедрена бригадная форма организации труда, невыполнение плана отмечается не индивидуально, а коллективно, если один из бригады не выполнил или не сделал отметку в документах о своей работе, то вся бригада лишается части или всей премии. Поэтому работники одной бригады вынуждены решать проблемы выполнения производственных заданий бригады самостоятельно.

Итак, работа в правильно подобранной команде содействует полнейшему использованию творческого потенциала работников, где люди показывают лучшие результаты. Руководитель обязан знать, что создание коллектива и сплочение начинается с уважения к людям. Личный пример руководителя значит больше, чем ритуалы и мероприятия в организации.

Доверие и безопасность — ключевые условия, когда люди не боятся делиться идеями и ошибками, эффективность возрастает.

**Список использованных источников**

1. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом [Текст]: учеб. для студ. учреждений сред. проф. образования / Т.Ю. Базаров. – 17-е изд., стер. – М.: Образовательно-издательский центр «Академия», 2023. – 320 с. — Текст: электронный// <http://library.donnu.ru>
2. Кабушкин Н.И. Основы менеджмента [Электронный ресурс]: учеб.пособие – М.: Новое знание, 2010. – 336 с. — Текст: электронный// <http://library.donnu.ru>
3. Казначевская, Г.Б. Менеджмент: учебник / Казначевская Г.Б. [Электронный ресурс]: — Москва: КноРус, 2021. — 240 с. — Текст: электронный// <http://library.donnu.ru>
4. Менеджмент: [Электронный ресурс]: учебник для среднего профессионального образования / под редакцией Ю. В. Кузнецова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 595 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-18120-3. — Текст: электронный// <http://library.donnu.ru>