



УДК 658.512.62:005.95

ПІДРОЗДІЛИ В ОРГАНІЗАЦІЇ ЯК ЗАСІБ ЗГУРТУВАННЯ ЗУСИЛЬ ПЕРСОНАЛУ

Студ. С.В.Тищенко, гр. БМн-1-15
Науковий керівник ст. викл. Н.М.Кирилко
Київський національний університет технологій та дизайну

Мета і завдання: основною метою є висвітлення головних аспектів засобів згуртування зусиль спеціалістів в підрозділах організацій.

Об'єкт дослідження: процес формування підрозділів як засобу згуртування зусиль спеціалістів.

Методи і засоби дослідження: у роботі були використані методи індукції, дедукції, аналітичні, а також логічного узагальнення результатів.

Результати дослідження. Головним завданням керівників будь-якої організації є правильне компонування та формування кожного підрозділу. Для цього їм необхідно вивчати цінності (джерела мотивації) кожного працівника. Адже від цих складових залежать трудові зусилля працівників, їхня трудова поведінка; та як висновок – результати роботи всієї організації. Саме тому вивчення цінностей персоналу та створення відповідних умов для реалізації їхнього потенціалу є однією з найважливіших умов діяльності організації [1; 6]. Також важливо те, щоб це були не окремі індивіди, які працюють роздільно, а колектив.

Колектив – це соціальна група, яка об'єднує персонал за допомогою цілей, вирішенні конкретних завдань, поєднанні інтересів та норм поведінки. Одними з найважливіших характеристик колективу є рівень згуртованості та психологічний клімат. Також колектив характеризується тим, що в ньому відкрито обговорюються проблеми, цілі змінюються по мірі необхідності, а діяльність орієнтована на вирішення поставлених цілей.

Працівники згуртованого колективу досить добре мотивовані на роботу в колективі, але тільки в тому випадку, якщо цілі конкретної групи та всієї організації будуть взаємоузгодженими між собою.

Зокрема, психологічні чинники мають досить високий вплив на діяльність трудового колективу. До таких чинників слід відносити наступні: активність, колективна ініціатива, творчі пошуки, засоби обміну інформацією, відповідність темпераментів, професійні і моральні здібності працівників та ін. Якщо не зважати на дані чинники, це призведе до конфліктних ситуацій та небажаних наслідків в діяльності колективу.

Значна кількість експертів говорить про те, що люди дуже серйозно відносяться до роботи в наш час. Таке явище часто негативно впливає на комунікацію і взаємну підтримку в колективі [2]. Тому керівники підрозділів повинні приділяти увагу кожному своєму працівнику, а також часто збирати своїх підлеглих разом для розвинення почуття належності до колективу.

При створенні колективу вирішальну роль відіграють особисті мотиви. Кожний працівник шукає певну свою користь. Якщо колектив задовольняє очікування працівників, то відповідно, й об'єднуючі сили зростають, а коли ж працівник розуміє, що колектив дає лише те, що він й сам може отримати, то почуття належності до колективу починають слабшати.

Для того, щоб цього уникати необхідно створювати колектив зі схожими поглядами на життя. Адже працівники з однаковими характеристиками мають більше можливості потоваришувати та співпрацювати. Але в будь-якому колективі будуть працівники з низькою самооцінкою, тому їх потрібно підтримувати та захищати. А ось занадто активних



співпрацівників намагатися стримувати. При цьому не допускаючи розвиненню емоційного напруження та конфліктних ситуацій.

Слід звернути увагу також на те, щоб робочі місця кожного члена колективу були розташовані раціонально. Адже працівники, які сидять на відстані 5 метрів будуть спілкуватися набагато більше ніж ті працівники, які розташовуватимуться на відстані 10 метрів.

Найбільш точні чинники, які впливають на ефективну роботу колективу (групи) сформулював Р.Шварц. До таких чинників віднесено наступні: груповий процес передбачає: розв'язання проблем, прийняття рішень, комунікації та конфлікти; групова структура включає: цілі, завдання, ролі, час, норми; організаційне середовище передбачає бачення [3].

Головну роль в ефективній праці колективу відіграють керівники. У сучасному розумінні керівництво характеризується здатністю досягати поставлених цілей і завдань організації за допомогою впливу і мотивації персоналу. Керівники повинні володіти комунікаційними якостями: вивчати, виявляти їх переваги й недоліки; регулювати відносини в колективі, створювати в ньому позитивний морально-психологічний клімат; вирішувати соціально-побутові питання колективу.

Сучасний керівник може всебічно проявити себе в роботі лише за допомогою активної співпраці з колегами, керівництвом та клієнтами. Науковцями було доведено, що 60-80% робочого часу керівник витрачає на менеджмент персоналу. Без уміння керувати працівниками, спільно вирішувати поставлені завдання, ефективну та продуктивну організацію у принципі неможливо отримати [4; 5]. Обов'язковою умовою має бути органічне поєднання управління персоналом із концепцією розвитку організації, активізації людського фактора завдяки формуванню процесу управління ним. Саме тому, для того щоб досягти згуртованості всіх працівників необхідно: *по-перше*, входження в колектив працівників зі схожими життєвими позиціями; *по-друге*, робочі місця повинні бути розташовані раціонально; *по-третє*, регулярно проводити загальні збори колективу; *по-четверте*, постійно розвивати наступні якості: взаємну довіру, доброзичливість, солідарність; *по-п'яте*, захищати та підтримувати працівників з досить низькою самооцінкою та намагатися стримувати занадто активних працівників; *по-шосте*, постійно дбати про згуртованість колективу та гарний психологічний клімат.

Висновки. Отже, робота над створенням згуртованого підрозділу є досить трудомісткою працею. Саме тому необхідно постійно докладати зусиль не тільки керівникам, але й кожному працівнику. Адже необхідно щоб кожен індивід не працював окремо, а вони були колективом та їх об'єднувала спільна мета, схожі точки зору, взаємна довіра та ін.

Ключові слова: колектив, працівники, раціональність, згуртований підрозділ.

ЛІТЕРАТУРА

1. Молчанова А.О., Воляник І.В., Кондратьєва В.П. Організаційна поведінка. – Івано-Франківськ, 2015. – с.25-26.
2. Кляхин В.Н., Егоров В.Н. Организационное поведение. СПб., 2010. – с.105.
3. Олійник С.У. Теорія та практика менеджменту персоналу. Харків, 2013. – с.251.
4. Зайченко О.І., Кузнецова В.І. Управління людськими ресурсами. Івано-Франківськ, 2015. – с. 22.
5. Kyrylko N.M. Features of management of productivity of labor at the regional level / N.M. Kyrylko // Scientific journal «Economics and finance». – Science and practice: innovate approach: Collection of scientific articles. – Les Editions L'Originale, Paris, France, 2017. – p.116-120.
6. Кирилко Н.М. Теоретичні аспекти управління персоналом промислового підприємства / Н.М.Кирилко, К.О.Ведмеденко // Матеріали V Всеукраїнської науково-практичної конференції «Сучасна фінансова політика України: проблеми та перспективи» (23 листопада 2017). – К.: Київський університет ім. Б. Грінченка. – с.26-28.