

**УДК: 65.01**

## **Формирование и поддержка высокоэффективных трудовых коллективов.**

**Пашкова Е. А**

ПГУ- Пензенский государственный университет, Россия, Пенза, pashkova.evgeniya@mail.ru

**В современных условиях вопрос о создании эффективного коллектива встает особенно остро, так как каждая организация старается максимально оптимизировать свою деятельность. В данной статье рассматривается понятие трудовой коллектив и его роль в организации, методы воздействия на трудовой коллектив предприятия, благодаря которым происходит формирование коллектива и создание условий для использования своего потенциала для эффективной деятельности компании, определяются параметры повышающие эффективность команды.**

Ключевые слова: трудовой коллектив, предприятие, эффективность, адаптация, мотивация, работа, цели.

## **Formation and support of highly efficient labor collectives.**

**Pashkova E. A.**

PSU-Penza state University, Russia, Penza, pashkova.evgeniya@mail.ru

**In modern conditions, the question of creating an effective team is particularly acute, as each organization tries to optimize its activities as much as possible. In this article the concept of labor collective and its role in the organization, methods of influence on labor collective of the enterprise thanks to which there is a formation of collective and creation of conditions for use of the potential for effective activity of the company is considered, the parameters increasing efficiency of team are defined.**

Key words: labor collective, enterprise, efficiency, adaptation, motivation, work. goals.

Взаимодействие между сотрудниками играет большую роль в успехе любой организации. Для повышения эффективности компании необходимо создать надежный коллектив. Деятельность, направленная на создание коллектива, является важным ключевым моментом в достижении успеха компании. Недостаточно просто нанять кадры, необходимо постоянно работать над повышением потенциала кадров. В условиях рыночной конкуренции актуальность отбора персонала и последующая их адаптация стала одним из главных факторов, определяющих экономическое положение предприятия.

Для обеспечения эффективной работы персонала необходимо создание атмосферы конструктивного сотрудничества, при котором каждый член коллектива заинтересован в наиболее полной реализации своих способностей, поэтому следует уделять большое внимание отбору и адаптации персонала.

В настоящее время отбор персонала проводится тщательно, поскольку это во многом предопределяет возможность и эффективность их последующей работы. Проведение отбора связано с проверкой деловых и личных качеств кандидата, основанного на различных методах для выявления полной информации об источнике. Отбор кандидатур происходит поэтапно,

каждый раз отсеивая тех, у которых были обнаружены явные несоответствия с предъявляемыми требованиями. Одновременно проверяются фактические знания и степень владения кандидатом необходимыми производственным навыками. Таким образом, формируется сложная многоступенчатая система проведения отбора персонала.

Трудовой коллектив — это объединение людей, занимающихся совместной трудовой деятельностью на основе трудового договора, а также других форм, регулирующих трудовые отношения работника с предприятием. Благодаря совместной деятельности в коллективе формируются общие интересы и социальные отношения. Каждый трудовой коллектив с момента возникновения имеет свой жизненный цикл:

Первая стадия — образование коллектива.

Вторая стадия — эффективная работа.

Третья стадия — ослабление потенциала и деятельности, которое ведет к ликвидации коллектива или его обновлению.

Основными параметрами состояния трудового коллектива, от которых зависит успех работы организации, являются такие показатели, как: сплоченность, стабильность, уровень квалификации и образования, трудовая активность, роль в общественной жизни.

Социальная эффективность деятельности организаций зависит от сплочённости коллектива. Она представляет собой единство поведения членов коллектива, которое подразумевает согласованность действий команды, сработанность и ответственность друг перед другом, согласованности действий и взаимопомощи в процессе выполнения производственных заданий.

Работоспособный сплоченный коллектив возникает, если поставлены ясные и понятные цели деятельности, у людей ответственное отношение к работе, они готовы подчиниться групповой власти. Немало важным условием в деятельности коллектива является сильный руководитель, которому люди готовы подчиняться и идти с ним к поставленной цели.

Началом формирования коллектива является решение о создании соответствующего подразделения, которое оформляют юридически. Затем определяется его функциональная структура, круг обязанностей, прав и ответственности для каждого сотрудника, создается система информирования. Сотрудникам официально сообщают о целях и задачах подразделения, возлагают персональные задачи с учетом их способностей и возможностей, формируют и поддерживают благоприятный морально-психологический климат.

После возникновения коллектива проходит длительный процесс организации, который состоит из нескольких этапов. На первом этапе люди знакомятся друг с другом, наблюдают за окружением, анализируют и демонстрируют свои способности. На втором этапе происходит сближение людей, установление между ними необходимых контактов и формирование общих

норм поведения, а также возникают неофициальные лидеры. На третьем этапе коллектив стабилизируется, формируются совместные цели, налаживается сотрудничество, позволяющее получать успешные результаты. В дальнейшем, с ростом зрелости коллектив начинает развиваться, выполнять более сложные задачи, между людьми уже существуют доверительные отношения, что позволяет функционировать на принципах самоуправления.

В то же время любой коллектив подстерегают две серьезные опасности, одна из которых — люди, преследующие корыстные цели и стремящиеся захватить власть, это характеризуется тем, что они стараются обособиться, не обращают внимания потребности других членов коллектива, считают себя неуязвимыми, а другой опасностью является стремление коллектива к спокойной жизни.

Задача кадровой политики заключается в отборе персонала, но и последующей их адаптации, которая необходима для качественной и комфортной работы и профессионального развития персонала. Адаптация выступает важным звеном в подготовке кадров к постепенному вхождению работника в рабочую обстановку. Адаптация - процесс знакомства сотрудника с деятельностью и организацией и изменение собственного поведения в соответствии с требованиями среды.

Процесс адаптации состоит из нескольких этапов и может длиться от месяца до года:

1) Оценка уровня подготовленности сотрудника для эффективной программы адаптации, для минимального вхождения новичка в коллектив.

2) Знакомство нового работника с требованиями организации и его обязанностями.

3) Вступление в межличностные отношения с коллегами.

4) Завещающий этап - переход к стабильной работе.

Для успешной работы коллектива так же необходима мотивация. Мотивация это система внутренних и внешних мотивов, заставляющих сотрудников действовать целенаправленно и активно. На сегодняшний день имеется большое количество материальных и нематериальных способов воздействия на коллектив. Руководитель компании должен выбирать, каким образом стимулировать каждого работника для более эффективной работы. Грамотное применение данного метода позволит сократить время достижения цели, стоящей перед коллективом.

Все эти процессы помогают создать эффективную команду, которая нацелена на конечный результат, инициативна и творчески подходит к решению задач, имеет высокую производительность и ориентирована на лучший вариант решения, активно заинтересована в обсуждении возникающих проблем.

1. Авдеев В.В. Управление персоналом: технология формирования команды: учебное пособие / В.В. Авдеев – М.: Финансы и статистика, 2007.

2. Генкина Б.М. Основы управления персоналом, - М, 2006

3. Управление персоналом организации / под ред. А.Я. Кибанова. – М., 2007.
4. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. – М., 2008
5. Травин О.В., Дятлов В.А Менеджмент персонала предприятия - М, 2006;