

Королева Дарья Романовна  
Магистрант ИрГУПС г.Иркутск  
maryaver@inbox.ru  
Кашпурова Оксана Владимировна  
к.п.н доцент ИрГУПС г.Иркутск  
gerasimova-n1982@mail.ru

Koroleva Daria Romanovna Master student of IrGUPS Irkutsk  
maryaver@inbox.ru  
Kashpurova Oksana Vladimirovna  
Ph.D., Associate Professor of IrGUPS  
gerasimova-n1982@mail.ru

## **СПЛОЧЕНИЕ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА - ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ПЕРСОНАЛА COHESION OF THE LABOR COLLECTIVE - A TOOL TO INCREASE THE EFFICIENCY OF THE WORK OF PERSONNEL**

### **Введение**

В современном мире, в управлении любым предприятием необходимо соблюдать четкую координацию и прагматизм. Все большее развитие научно-технической сферы, требует и выработки новых подходов в управлении трудовым коллективом, для достижения больших результатов. Одним из таких подходов является сплоченность трудового коллектива.

В жизни любой организации сплоченность коллектива играет самую главную роль, так как коллектив с высоким уровнем сплоченности положительно влияет на эффективность деятельности и успешность развития организации. Дружный коллектив, направленный на достижение целей организации, является гарантом развития, как маленькой фирмы, так и огромной компании. Поэтому так важно изначально подобрать талантливых сотрудников и сделать из них единую команду.

«Сплоченность - это состояние группы, которое характеризуется устойчивостью и единством ее членов, активностью межличностных отношений и взаимодействий, обеспечивает стабильность и успешность деятельности группы» [1, с. 587].

Групповая сплоченность - это результат воздействия всех сил, удерживающих людей в группе. Если в коллективе присутствует высокий уровень сплоченности, то сотрудники всегда стараются помогать друг другу, работают активно и поощряют всеобщую преданность группе и ее интересам. Таким образом, участники группы защищают друг друга от общей угрозы, а также обеспечивают сохранность коллективных источников духовного и материального благосостояния. В группе с низким уровнем сплоченности пропадает интерес к развитию группы, не так важно поддержание положения и репутации группы, снижается продуктивность совместной деятельности участников группы [2, с. 203].

Выделяют несколько групп мероприятий, которые представляют систему создания сплоченности сотрудников организации: имиджевые; обучающие; коммуникативные; объединяющие и командообразующие - направлены на создание корпоративного духа, а также демонстрации важности каждого отдельного сотрудника и команды в целом [10, с. 219].

Улучшение системы сплоченности персонала организации предполагает продолжительную работу, которая, как правило, состоит из четырех основных этапов: подготовка, выбор средств, реализация проекта, оценка эффективности проекта [3].

Итак, сплоченность коллектива – понятие, включающее в себя особенности межличностных отношений в коллективе, единство мотивов и целей деятельности в пределах общей работы, единство ценностных ориентаций.

### Методология исследования

Для проведения анализа состояния сплочения коллектива в администрации, были использованы различные методы исследования. В теоретические методы входило: изучение научной литературы по теме исследования, теоретический анализ и синтез, обобщение. Эмпирические методы исследования включали в себя: изучение документации, наблюдение, анкетирование.

Тестирование персонала осуществлялось с помощью различных диагностических методик, на предмет выявления мнения сотрудников об обстановке внутри коллектива [8].

### Результаты исследования

Для администрации проблема формирования сплоченности коллектива также актуальна. Исследование проводилось в самой администрации. В исследовании состояния сплоченности приняли участие сотрудники организации. В выборку исследования вошли 15 респондентов, возраст которых составил от 24 - 51 года.

1-й этап. Для того чтобы определить состояние сплочения коллектива, в администрации были применены методы исследования, которые представлены в таблице 1.

Исходя из всех выше представленных данных, можно сделать вывод, что в Администрации муниципального образования состояние сплочения коллектива находится на хорошем уровне, за исключением некоторых моментов личного характера. Конфликты между сотрудниками, неудовлетворенность моральным стимулированием и недовольство настроением в коллективе - эти особенности коллектива нужно максимально уменьшить для совершенствования сплочения коллектива, тем самым улучшить эффективность деятельности администрации.

Таблица 1 - Методы исследования коллектива администрации

Название теста, методика	Результат
Методика определения индекса групповой сплочённости (К.Сишора) [7]	3 человека (20%) оценивают сплоченность своего коллектива на среднем уровне, 11 человек (73,3 %) респондентов считают уровень групповой сплоченности выше среднего, высокий уровень групповой сплоченности был оценен только 1 человеком – (6,7 %). При этом индекс групповой сплоченности равен 14,5.
Методика определения опосредованной групповой сплоченности (В.С. Ивашкин, В.В. Онуфриева) [7]	Групповая сплоченность коллектива недостаточно высокая, присутствуют незначительные конфликтные ситуации, разлады, недопонимания.
Методика оценки уровня психологического климата коллектива (А.Н. Лутошкин) [6]	Результаты исследования показали, что в коллективе средний уровень благоприятности социально - психологического климата и что большую часть работников коллектив полностью устраивает.
Анкетирование	Результаты анкеты позволяют предположить, что в трудовом коллективе присутствуют межличностные конфликты, что в свою очередь влияет на настроение среди персонала. Также практически половина сотрудников не удовлетворены моральным стимулированием в коллективе.

2-й этап. Таким образом, результаты исследования выявили необходимость провести ряд мероприятий по улучшению и повышению уровня сплоченности коллектива в администрации, а именно:

- проведение корпоративных мероприятий с целью сплочения коллектива, улучшения коммуникационных связей между работниками и руководством, результатом такого мероприятия станет снижение случаев возникновения конфликтных ситуаций;
- проведение тренинга командообразования для снижения уровня недовольства у персонала. Тренинг должен привести к улучшению коммуникационных связей, повышению работоспособности [4];
- создание доски почета повысит удовлетворение моральным стимулированием у работников администрации и приведет к внимательному отношению к профессиональным качествам служащих, позволит повысить производительность труда.

3-й этап. На этом этапе следует пошагово и методически проводить выбранную политику, поддерживать все начатые мероприятия, они должны быть доведены до логического завершения. Нужно прислушиваться к мнению коллектива, проводить тестирование, опросы, анкетирования, беседы с отдельными работниками. Информация обо всех мероприятиях должна быть доступна каждому сотруднику.

Три важных направления по совершенствованию сплочения коллектива, при их воплощении в реальности дадут весомый результат.

4-й этап. Для того чтобы оценить мероприятия по улучшению процесса сплочения трудового коллектива следует провести повторное тестирование по методике групповой сплоченности (К.Сишора). Результат представлен на рисунке 1.

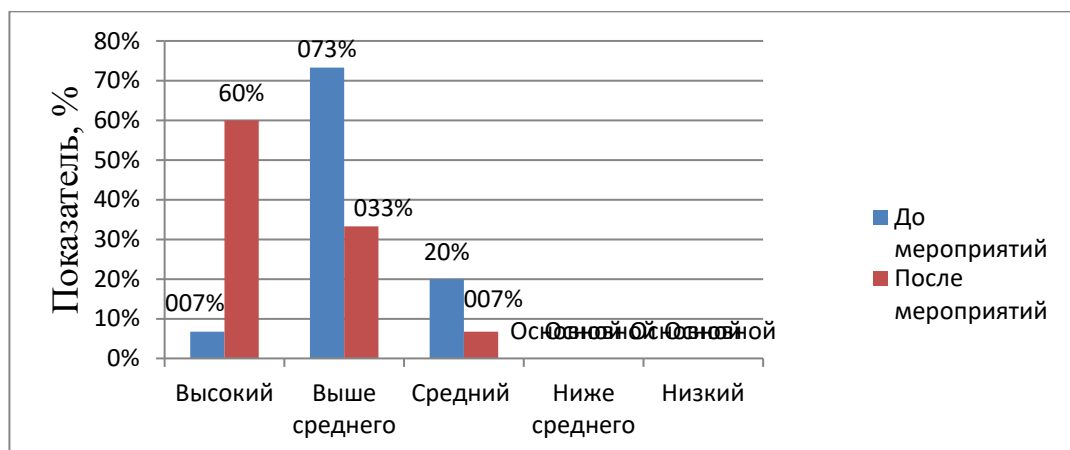


Рисунок 1 - Показатели групповой сплочённости до и после проведения мероприятий по сплочению

От данных мероприятий по улучшению сплоченности коллектива, возможно, получить эффективность. Благодаря корпоративным мероприятиям, тренингам и установке доски почета конфликты сведутся между сотрудниками к минимуму, моральное стимулирование улучшится, тем самым сотрудники будут чувствовать причастность к совместной деятельности организации, из-за чего улучшится настроение коллектива, его микроклимат, сплочение повысится.

Вероятность улучшения социально - психологического климата при реализации корпоративных мероприятий рассмотрены в виде показателей на рисунке 2.

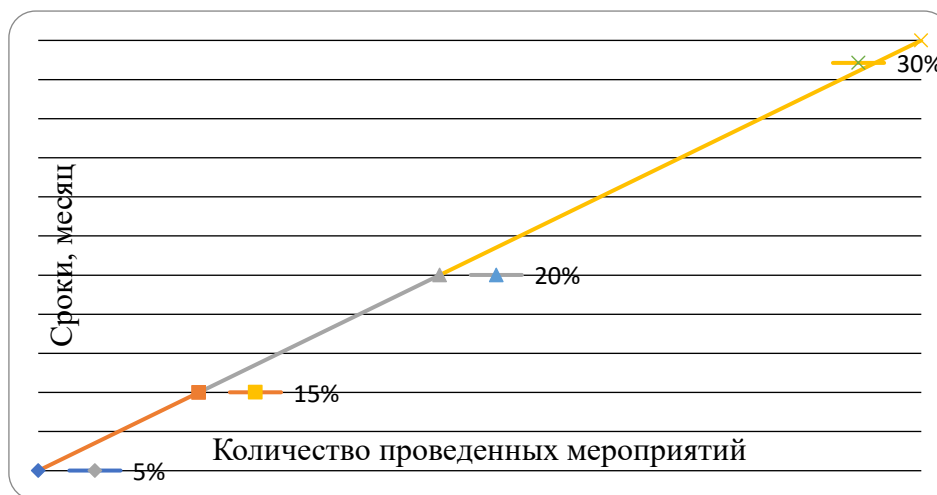


Рисунок 2 - Прогнозирование улучшения морально-психологического климата в виде процентных соотношений на ближайшие 2 года

Эти мероприятия внедрены и можно сделать вывод, что за ближайший год, с помощью мероприятий, климат улучшился на 20%, а через 2 года – на 30%. После 2-х лет активного использования, предложенные мероприятия позволят улучшить климат в коллективе, снизить конфликтные ситуации и повысить моральное стимулирование персонала, следовательно, эти мероприятия являются эффективными и не требуют больших затрат.

Также для администрации сплочение коллектива улучшит такой показатель как норма обслуживания, администрация сможет в одну рабочую смену принимать больше граждан. При этом удовлетворенность населения деятельностью органов местного самоуправления городского округа (муниципального района), в том числе их информационной открытостью, увеличится на 6% [5].

Проделанная работа позволила нам подтвердить гипотезу о том, что моральное стимулирование, тренинги и проведение корпоративных мероприятий являются эффективным средством, направленным на формирование сплоченности сотрудников администрации.

Предлагаемые разработки и рекомендации позволят улучшить социально-психологический климат и повысить эффективность труда в организации, что в свою очередь должно приводить к улучшению сплоченности трудового коллектива. Таким образом, воплощение этих мероприятий положительно отразится на развитии такого процесса как сплочение.

### Заключение

В данной работе рассматривался такой феномен, как сплочение трудового коллектива. Групповая сплоченность - признак прочности, единства и стойкости межличностных взаимодействий и взаимоотношений в коллективе, характеризующийся взаимной психологической притягательностью лиц группы и ее удовлетворенностью [9].

От сплоченного трудового коллектива зависит эффективность деятельности организации. Если коллектив един, имеет общие цели и видения, то и функционирование организации будет результативно.

Стоит только добавить, что не просто работа и труд являются единственно позволительным и одобряемым видом сплочения людей, но именно правильно организованный труд и постоянная работа над собой, совместное профессиональное самосовершенствование всех членов трудового коллектива могут стать настоящим залогом установления более крепкого взаимопонимания и долгосрочных доверительных отношений.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

- 1 Почебут, Л.Г., Мейжис, И.А. Социальная психология / Л.Г. Почебут - СПб.: Питер, 2017 - 868 с. - ISBN 978-5-496-02962-9
- 2 Свенцицкий, А. Л. Организационная психология: учебник для вузов / А. Л. Свенцицкий - М.: Издательство Юрайт, 2016. - 504 с. - ISBN 978-5-9916-3232-4
- 3 Володина, Н. Как построить эффективную систему внутреннего PR / Н. Володина // Кадровое дело. - 2015. - №9. - с. 1 - 3
- 4 HR по-русски - Тренинги на сплочение коллектива [Электронный ресурс]- URL: [www:hr-elearning.ru](http://www.hr-elearning.ru) (Дата обращения 23.03.2022)
- 5 Указ Президента РФ от 28 апреля 2008 г. N 607 "Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов" (с изменениями и дополнениями от 09.05.2018 г.)
- 6 Ивашкин, В. С., Онуфриева, В. В. Психологическая теория образовательного процесса и технология гарантированного обучения : учеб.пособие / В. С. Ивашкин, В. В. Онуфриева – Владимир: Изд-во ВлГУ, 2018 – 122 с. - ISBN 978-5-9984-0311-8
- 7 Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов – М.:Вузовское Образование, 2014 - 390 с. - ISBN 2227-8397
- 8 Мухина, М.В., Смирнов, А.С. Использование информационных технологий при обработке материалов исследования/ М.В Мухина, А.С. Смирнов// В сборнике: Интеграция информационных технологий в систему профессионального и дополнительного образования. Сборник статей по материалам региональной научно-практической конференции. Нижегородский государственный педагогический университет им. К. Минина. 2016.- С. 22–26.
- 9 Алёхина, И.А. Групповая работа как форма организации деятельности младших школьников / Алёхина, И. А.// Эксперимент и инновации в школе. 2016. - № 3. - С. 83
- 10 Погосян, А. В. Корпоративная культура для молодых специалистов в рекламной отрасли / А. В. Погосян // Знание. Понимание. Умение. - 2018. - №3. - С. 216–220