**ЛЕКЦІЯ № 7. Трудовий колектив**

**1.  Поняття трудового колективу**

**Трудовий колектив** - група людей, об'єднаних однією трудової та професійної діяльністю, місцем роботи або приналежністю до одного підприємству, установі, організації.  Від складу колективу залежить трудовий процес, статусні характеристики групи в цілому, [умови праці](http://ua-referat.com/%D0%A3%D0%BC%D0%BE%D0%B2%D0%B8_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D1%86%D1%96)(як психологічні, так і професійні).Трудовий колектив встановлює внутрішньогрупові норми, цінності і продукує певну культуру.

Під трудовим колективом розуміється професійна група людей, що працюють на одному підприємстві або в організації. [Колектив](http://ua-referat.com/%D0%9A%D0%BE%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2) складається з усього штатного складу організації і включає як управлінський склад, так і рядових співробітників. Колектив підрозділяється на невеликі колективи всередині підприємства - колективи відділень, підрозділів і т. д. Формування комфортних психологічних умов і прихильності до підприємства залежить від того, наскільки колектив згуртований і не протидіють одна одній малі колективи. Корпоративність в колективі є одним з найважливіших умов успішного функціонування підприємства.

Трудовий колектив виконує дві основні взаємопов'язані між собою функції: економічну і соціальну.

[Економічна](http://ua-referat.com/%D0%95%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D1%96%D0%BA%D0%B0) функція полягає в тому, що колектив здійснює спільну трудову діяльність в організації, в результаті якої створюються цінності.[Економічна](http://ua-referat.com/%D0%95%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D1%96%D0%BA%D0%B0)функція є провідною функцією в трудовому колективі.

Соціальна функція спрямована на те, щоб задовольнити [соціальні потреби](http://ua-referat.com/%D0%A1%D0%BE%D1%86%D1%96%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%96_%D0%BF%D0%BE%D1%82%D1%80%D0%B5%D0%B1%D0%B8) всіх членів трудового колективу, які виражаються в можливості трудитися, отримувати матеріальне благо, визнання себе серед колег, самореалізації, використанні свого права на відпочинок і відпустка, освіті, користуванні культурними цінностями та багато іншого.

**2.  Психологічні особливості трудової діяльності**

У практичній трудовій діяльності людина проходить кілька психологічних етапів: професійний вибір, професійна адаптація та самоідентифікація, формування власного простору на робочому місці, налагодження відносин з колективом та інші. Кожен період має свої особливості, і завдання організаційного психолога - знизити негативні моменти у трудовій діяльності кожного індивіда, мотивувати і зацікавити працею, сформувати позитивні аттітюди в ставленні до процесу праці та організації в цілому. Приходячи на підприємство, людина починає формувати свій власний коло спілкування, коригувати психологічні установки по відношенню до колективу, виходячи з досвіду спілкування з членами колективу, формує власну думку і ставлення до організації. Адаптуючись, співробітник входить в певний режим, і основний психологічною проблемою в усталеному колективі є виробничі конфлікти, від вирішення яких залежить якість праці, психологічний стан працівників, особливості трудової діяльності. Під особливостями трудової діяльності маються на увазі не тільки конфлікт і адаптація, але і [мотивація праці](http://ua-referat.com/%D0%9C%D0%BE%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%8F_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D1%86%D1%96) і формування професійної ідентифікації і корпоративності. Багато в чому ці процеси залежать від умов праці, складу колективу, особистісних особливостей працівника.

**3.  Характер праці людини**

Існує кілька критеріїв, що впливають на розуміння необхідності трудової діяльності працівником, які характеризують трудові процеси на виробництві:

1) цілеспрямований характер роботи;

2) відповідність роботи суб'єктивним вимогам і потребам працівника;

3) відчутний результат роботи;

4) надійне підкріплення (матеріальне, моральне, психологічне);

5) оптимальне навантаження, складність та [інтенсивність праці](http://ua-referat.com/%D0%86%D0%BD%D1%82%D0%B5%D0%BD%D1%81%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D1%96%D1%81%D1%82%D1%8C_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D1%86%D1%96);

6) завершеність роботи.

**4.  Індивідуальний стиль трудової діяльності**

**Трудова діяльність** може бути оцінена за кількома критеріями - ефективності, швидкості виробництва, залучення і зацікавленості працівника, психологічному відповідності, індивідуальних характеристик працівника, трудовий мотивації кожного індивіда.  Трудова діяльність як така передбачає внесок кожного працівника в процес виробництва, і для [підвищення ефективності виробництва](http://ua-referat.com/%D0%9F%D1%96%D0%B4%D0%B2%D0%B8%D1%89%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F_%D0%B5%D1%84%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%96_%D0%B2%D0%B8%D1%80%D0%BE%D0%B1%D0%BD%D0%B8%D1%86%D1%82%D0%B2%D0%B0), а значить, і рентабельності, необхідно враховувати очікування кожного працівника як щодо робочого плану, так і фінансової винагороди, віддачі, реакції на ініціативи працівника.  Стимулювання працівника - необхідний крок у розвитку виробництва, зростання його престижу та відповідності сучасним вимогам ринку.

**5.  Вкладена праця**

**Вкладений праця** - психологічний феномен, що складається в особливо дбайливе відношення суб'єкта праці до морального, фізичного та матеріального внеску у трудовий процес і потреби визнання внеску значимим з боку інших суб'єктів праці.  При відсутності визнання або недостатньої оцінки вкладеної праці в особистості падає продуктивність праці, пропадає мотивація та зацікавленість у продовженні діяльності на певному рівні, творча активність.

**6.  Групова динаміка**

Протягом робочої діяльності в колективі або професійної групи можна простежити кілька етапів групової взаємодії - **групову динаміку:** стадія інтеграції, стадія конфронтації, стадія асиміляції.

Приходячи в новий колектив, людина починає формувати нове соціальне оточення, в тому числі і змінювати існуюче на новому робочому місці. На стадії інтеграції в нове суспільство людина намагається проявити кращі якості і придивляється до кожного члена робочого колективу, аналізує основні характеристики робочого місця і колективу.

Виробляючи зміни на робочому місці, людина незмінно набуває деяку кількість негативних оцінок і тим самим провокує якийсь конфронтаційний коло. Через деякий час це коло може розпадатися сам собою або перерости в стійке неприйняття, якщо новому працівникові неприйнятні норми, правила і цінності даного кола. Якщо ж, через певний період часу, людина візьме цінності трудового суспільства небудь зможе коригувати їх відповідно зі своїми нормами і цінностями, групи можуть прийти до консенсусу, і людина благополучно асимілює в робочий колектив на рівних з іншими права.

**7.  Поняття корпорації**

**Корпорація** - об'єднання на базі певних професійних інтересів і професійної ідентифікації.  Базується на понятті корпоративності, що розуміється як ідентифікація з певною групою, функціонування в її інтересах і дотримання і підтримка її статусних характеристик, норм і цінностей.  Корпорація - це велика організація, що включає безліч дрібних (наприклад, мережа Макдональдс або Майкрософт), або абстрагуватися від поняття «організація» спільність, наприклад, медики чи військові, хіміки чи математики.

**8.  Корпоративність**

Під **корпоративністю** розуміється спільність, підтримка професійним співтовариством інтересів кожного члена спільноти, робота над підвищенням професійного статусу підприємства або групи, діяльність в її інтересах.

Корпоративність припускає наявність норм, цінностей, традицій даної групи людей.

Зазвичай корпоративність відносять до певної професії чи організації, наприклад, професійне співтовариство лікарів і [корпоративна етика](http://ua-referat.com/%D0%9A%D0%BE%D1%80%D0%BF%D0%BE%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%B0_%D0%B5%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B0). Традицією корпоративності на побутовому рівні можна вважати чоловічу солідарність, жіночу солідарність, співтовариство сусідів одного будинку та ін Корпоративність передбачає підтримку ідей організації на кожному рівні, захист прав кожного співробітника, постійний зв'язок і обмін інформацією між управлінським складом і рядовими співробітниками. Зазвичай корпоративність базується на відданості співробітників своєї організації.

**9.  Виробнича етика**

Під етикою розуміється, в широкому сенсі слова, сукупність універсальних морально-психологічних і моральних норм поведінки. Етика виробничих відносин заснована на загальних правилах поведінки людей у ​​процесі спільної трудової діяльності. Етичні норми накопичуються і трансформуються з урахуванням вимог ринку праці, дотримання законодавства держави, моральних вимог і відповідального ставлення до трудового процесу і колегам по роботі. Дотримання етики виробництва підвищує самооцінку кожного працівника і статус підприємства в цілому, робить бренд підприємства шанованою і сприяє придбання постійних клієнтів та партнерів.

**10.  Професійна позиція**

**Професійна позиція** - система відносин, роль і місце фахівця в області його професійної діяльності.  Професійна позиція включає установки особистості, систему його орієнтації на ринку праці, внутрішні очікування та оцінку власних можливостей як професіонала, розуміння свого призначення.  Основа професійної позиції - Cтатус навчального закладу, особистісні характеристики та система цінностей індивіда, його професійні інтереси і пріоритети.

**11.  Потреби і здібності у виробничому колективі**

Професійне суспільство накладає певні вимоги на працівника і колектив у цілому.

Найчастіше групові методи роботи краще індивідуальних, що накладає відбиток на психологічні характеристики колективу в цілому - потрібні вміння слухати інших, толерантне ставлення до інших, вміння вирішувати конфліктні ситуації, приймати точку зору інших і багато іншого. У першу чергу, потреби колективу повинні бути вище потреб кожного окремого працівника, але і забувати про індивідуальні потреби теж не слід.

Здібності в груповій взаємодії також зазнають трансформацію, що проявляється як пристосування до групових методів роботи, вміння усвідомити себе як лідера в групі або визнання лідерства іншого члена групи. Залежно від психологічного складу працівника, його здібностей, можна виділити лідерів, аутсайдерів і проміжну комфортну групу. У кожному з цих типів здібності людини виявляються досить яскраво - це або вміння керувати людьми і організовувати роботу, або виконувати вказівки лідера, або бути лідером у якійсь вузькій області, наприклад, вузькоспеціальному математичному моделюванні виробничого циклу.

У міру адаптації людини в трудовому колективі працівник адаптує середовище з урахуванням власних інтересів, нахилів. Завдання управлінського персоналу - не обмежувати працівника, а сприяти його особистісному зростанню, творчому підходу до роботи, що має вплив на зацікавленість працею, фінансову та психологічну віддачу, формування нових ідей і вдосконалення способів виробництва. Розвиток потреб суб'єкта праці безпосередньо залежить від його статусних характеристик на виробництві і від потреб виробничого процесу в цілому. Формування корпоративності, включення працівника в виробничу середу дають можливість кожному працівникові вносити корективи в умови праці, виробничий процес, удосконалюючи виробництво в цілому і піднімаючи статус бренду організації.

Діяльність в рамках професійної ідентифікації характеризується високим ступенем освоєння предмета праці і заснована на частому повторенні певних дій.Можна виділити **перцептивні, інтелектуальні** і **рухові** навички.  Залежно від умов праці, трудової мотивації та фізичного стану суб'єкта праці можуть переходити в автоматизм.