

Управління поведінкою працівників

Поняття та функції трудової поведінки

Чим відрізняється поняття “трудова поведінка” від поняття “трудова діяльність”?

Трудова діяльність є соціально-економічною категорією, і кожна наука розглядає її по-своєму. В політичній економії вивчається соціально-економічний характер праці, її суспільна форма – відношення між людьми в процесі їх участі в суспільній праці. В економіці праці трудова діяльність аналізується головним чином з погляду виконання функціональної ролі робітника. Вчених філософів цікавить процес перетворення праці в першу життєву потребу. Вивчення трудової діяльності в рамках соціології відзначається тим, що на перший план тут виходить аспект особистості, виконання індивідом або соціальною групою як суб’єктом соціальних відносин поряд з виробничою також і інших ролей, взаємодія індивіда з багатьма суспільними групами, які представляють свої специфічні інтереси. При цьому враховується той факт, що поведінка формується під впливом не тільки ціннісних орієнтацій, але і трудових мотивацій.

Розглядаючи трудову діяльність як суттєву характеристику поряд з іншими ключовими соціально-економічними поняттями, встановлено, що предметом вивчення в рамках соціології є форми трудової діяльності, тобто різні види трудової поведінки. Стосовно поняття “трудової поведінки” Т.І. Заславська дала таке визначення: “Поведінка є суб’єктивною стороною діяльності, тобто сукупністю вчинків і дій, які відображають внутрішнє відношення людей до умов, змісту і результатів діяльності”. Поведінка виражає усвідомлений характер діяльності, її суб’єктивне начало, її залежність від соціальних якостей людей. Поведінка також залежить від зміни зовнішніх умов.

Трудова поведінка членів суспільства визначається взаємодією різних внутрішніх і зовнішніх спонукаючих сил. Внутрішніми спонукаючими силами є потреби, на основі яких виникають інтереси, бажання, цінності, ідеали, мотиви. Всі вони є структурними елементами складного соціального процесу мотивації трудової діяльності.

Мотиви виконують різні функції. До них, належать:

- *орієнтуюча*: мотив спрямовує поведінку робітника в ситуації вибору варіантів поведінки;
- *змістоутворююча*: мотив визначає суб'єктивну значущість даної поведінки для робітника, виявляючи його особистий зміст;
- *опосередкована*: мотив зароджується на стику внутрішніх і зовнішніх збудників, опосередковуючи їх вплив на поведінку;
- *мобілізуюча*: мотив мобілізує сили організму особи, якщо це необхідно для реалізації значущих для нього видів діяльності;
- *виправдовуюча*: в мотиві закладено відношення індивіда до еталону поведінки, соціальної і моральної норми.

Об'єктивні та суб'єктивні чинники трудової поведінки

Відношення до праці – складне соціальне явище. Воно поєднує три елементи: мотиви і орієнтації трудової поведінки; трудову поведінку; оцінку робітниками трудової ситуації.

Перший, мотиваційний, елемент відношення до праці пов'язаний з трудовими мотивами і установками, якими керується робітник в трудовій діяльності. Вони є чинниками трудової поведінки, трудових вчинків і дій. Джерелом мотивації трудової поведінки робітників є потреби, інтереси, особисті орієнтації.

Другий елемент відношення до праці – є трудова активність робітників, яка проявляється в таких формах поведінки, як ступінь виконання норми робітником, якість виконаної роботи; дисциплінованість; ініціативність; участь в технічній творчості, в раціоналізаторській діяльності; економне використання сировини, енергії тощо.

Третій, оціночний, елемент відношення до праці пов'язаний з суб'єктивними переживаннями робітників, їх внутрішнім станом, викликаним виконуваною роботою. Без оцінки самого суб'єкта праці будь-яка діяльність стає незавершеною, неповною.

Виявленням оцінки виступають психологічні стани задоволеності –

незадоволеності, які характеризують емоційне сприйняття робітниками різних аспектів трудової діяльності. Той чи інший рівень задоволеності показує, в якій мірі робітники вдоволені чи невдоволені виробничим станом, що їх задовольняє чи не задовольняє в праці. Задоволеність працею є важливою характеристикою свідомості членів трудового колективу і виступає вербально вираженим відношенням до праці, тобто вербальною поведінкою. Таким чином, відношення до праці, суб'єктивне за формою свого вираження, є складним переплетенням різних форм реальної і вербальної поведінки.

Об'єктивними чинниками трудової поведінки є ступінь відповідальності і сумлінності в роботі, який виражається в кількості і якості створеної продукції, виконуваних виробничих завдань; ступінь ініціативи; рівень дисциплінованості.

Суб'єктивними чинниками трудової поведінки є загальна задоволеність працею, а також часткова задоволеність різними елементами виробничої ситуації: розміром заробітної плати, змістом і умовами праці, взаємовідносинами з керівниками і колегами.

Трудова поведінка формується під впливом різних чинників: перш за все соціальних та професійних характеристик зайнятого населення, умовами роботи, системами норм і цінностей, трудових мотивацій. Поведінка в сфері праці направляється особистими і груповими інтересами людей і задовольняє їх потреби.

В даний час ми маємо недостатні знання про вплив на поведінку окремих сторін господарського механізму. Так, дані про зміну поведінки робітників в умовах оренди, приватних підприємств суперечливі і недостатньо порівнювані, хоч господарською практикою доведено, що різні форми організації і оплати праці суттєво впливають на характер поведінки.

В господарському механізмі одні елементи не зачіпають особисті інтереси робітника, інші ж сильно впливають на трудову поведінку.

Діяльність людини обумовлюється одночасно кількома мотивами, оскільки вона включена в систему різних відносин – з предметним світом, з оточуючими людьми, з суспільством, з самим собою. Структура мотивів різниться залежно від конкретних трудових ситуацій. Серед них слід відзначити:

- ситуацію вибору спеціальності чи місця роботи;

- ситуацію повсякденної роботи за даним фахом на даному підприємстві;
- ситуацію конфліктну;
- ситуацію зміни місця роботи або зміни фаху;
 - ситуацію інноваційну, пов'язану із зміною характеристик трудового середовища.

Чим краще сприймає робітник всі елементи ситуації, тим більше вирівняна структура мотивів трудової поведінки . Вивчення мотивів, установок, ціннісних орієнтацій праці, поведінки різних соціальних груп робітників, а також їх структури дозволяє визначити, заради чого працює робітник .

Методи регулювання трудової поведінки

Ефективна трудова діяльність робітників у колективі, незалежно від рівня об'єднання, можлива тільки при умові виконання всіма його членами соціальних норм, прийнятих у колективі і очікуваних у поведінці кожного. Здійснення цієї умови покликане забезпечити соціальне регулювання поведінки у сфері праці.

Суть соціального регулювання в сфері праці виражається у таких функціях, які виконуються цим процесом:

- оціночна, яка полягає в оцінці соціально-значущих вчинків робітників і в порівнянні їх з діючими в колективі нормами поведінки;
- стимулююча, яка полягає в реагуванні як на позитивну, так і на негативну поведінку робітників з метою регуляції ;
- функція закріплення трудової дисципліни, суть якої полягає в створенні виробничих умов, які забезпечують високий рівень дисципліни праці і сприяють скороченню її порушень .

Способи здійснення соціального регулювання залежать від характеру технологічного, економічного, соціального взаємозв'язку робітників у процесі праці, від ступеня вільності дій на робочому місці .

Однак для регулювання поведінки недостатньо вивчення соціально-економічної свідомості; необхідне звертання до соціальних інститутів, які впливають на трудову поведінку. Суть регулювання полягає в такій системі

керування, при якій соціальні і економічні інтереси груп робітників максимально відповідали б інтересам суспільства.

Під методами виховання розуміють способи впливу на свідомість, почуття, волю, поведінку і систему відносин, виховуваних з ціллю формування всебічно розвиненої особистості. Методи виховання включають різноманітні прийоми виховання, які є їх складовими частинами.

В основу класифікації методів виховання можуть бути покладені різні ознаки. Найбільше відповідає розв'язанню практичних завдань виховання така класифікація цих методів:

- методи формування суспільної свідомості і свідомості особистості;
- методи організації пізнавальної і практичної діяльності і формування досвіду суспільної поведінки робітників: система доручень, завдань, вправ тощо;
- методи стимулювання поведінки і діяльності робітників: змагання, покарання, схвалення, осуд тощо.

Також окремо виділяють метод самовиховання. Сюди належать самоконтроль, самоаналіз, самооцінка, особисті зобов'язання і систематична перевірка їх виконання.

Соціальна організація трудових колективів

Трудовий колектив як соціальний інститут. Поняття соціалізації особистості

Будь-яке підприємство, організація – це органічна єдність технічної, економічної і соціальної підсистем. Якщо характеризувати соціальну підсистему підприємства, то це є соціальна організація, тобто об'єднання робітників, які разом реалізують цілі щодо виробництва матеріальних і духовних благ відповідно

до існуючих правил і процедур на основі певної форми власності на засоби виробництва.

Трудовий колектив можна розглядати як соціальний інститут і як соціальну спільність. В трудовому колективі, як соціальному інституті, поєднуються суспільні, групові та індивідуальні інтереси робітників. Колектив, як соціальна спільність – це організована спільність людей, об'єднаних конкретним видом суспільно-корисної діяльності, що здійснюється в рамках тієї чи іншої форми власності, і відносинами, які склалися в ході цієї діяльності.

Отже, з цього визначення випливає, що трудовий колектив – це група людей, які характеризуються такими ознаками:

сформованістю для поєднання інтересів (індивідуальних, групових і суспільних);

об'єднаністю для певного виду суспільно-корисної діяльності;

відносинами співпраці, взаємодопомоги і взаємної відповідальності.

Західна соціологія праці, зокрема прихильники функціоналізму, надають адаптації роль пристосування, що сприяє утриманню рівноваги інтересів окремої людини і соціальної системи в цілому.

Для соціології праці в умовах кризи проблема адаптації у трудовому процесі набуває особливої актуальності. Підприємство, установа зацікавлені у швидкому включенні новачка в професійну діяльність. Прискорення процесу адаптації збігається з інтересом працівника. Це зумовлює підвищення соціального статусу особистості, зниження психологічної напруженості, притаманної початковій стадії трудової діяльності. Успішна адаптація молодого працівника залежить від того, наскільки сприятливими є умови для задоволення його адаптивної потреби. До цих умов можна віднести певний рівень взаємодії інформації між індивідом і установою, підприємством, трудовим колективом, порівняння життєвих цілей індивіда з цілями колективу, а також наявність умов для успішної трудової діяльності молодого працівника. Результатом успішної адаптації є його соціалізація. Соціалізація – це засвоєння особистістю цінностей, установок, притаманних певній трудовій групі чи спільності.

Функції та структура трудового колективу. Трудовий колектив як соціальна спільність

В загальному, можна виділити дві основні функції будь-якого трудового колективу:

виробничо-економічна;
соціальна.

Виробничо-економічна функція покликана забезпечити умови найбільш ефективної спільної діяльності членів колективу з метою підвищення ефективності трудового процесу. Ця функція включає в себе: технічне удосконалення виробництва; правильне розміщення і підбір кадрів; запровадження оптимальної системи матеріального і морального стимулювання.

Соціальна функція трудового колективу спрямована на вдосконалення і збагачення змісту відносин між людьми в колективі.

Існує три аспекти реалізації даної функції:

1) соціально-організаційна, суть якої полягає в тому, що колектив є важливою частиною суспільства, де його члени задовольняють свої потреби в спілкуванні, підвищенні соціального статусу;

2) соціально-виховна, саме в колективі людина засвоює в більшій чи меншій мірі норми поведінки, саме тут формуються ті чи інші ціннісні орієнтації;

3) соціально-політична, як правило, саме в колективі людина бере участь у політичній діяльності, наприклад, у виборах.

Будь-який колектив має свою структуру, яка складається з ряду взаємопов'язаних "лінійних" структур, а саме:

соціально-кваліфікаційна – відображає ділення робітників залежно від виконуваних ними в процесі виробництва функцій (наприклад, робітники, інженерно-технічні робітники, службовці);

соціально-демографічна – залежно від статі, віку робітників, рівня освіти, родинного стану, національності;

суспільно-політична – відображає ступінь соціальної і виробничої активності членів колективу (їх належність до політичних організацій);

соціально-психологічна – розрізняє робітників за специфікою їх цінностей, установок, мотивів трудової діяльності, відображає структуру міжособових відносин у колективі.

Разом з тим, трудовий колектив є соціальною спільністю, бо:

по-перше – в будь-якому колективі є різні соціальні групи;

по-друге – колектив є соціальною ланкою суспільства, яка характеризується відношеннями рівності і нерівності з іншими подібними соціальними частками.

Трудові відносини та форми впливу на людей у колективі

Соціологія праці досліджує трудові відносини. Трудовий колектив, група – це ланка, що поєднує суспільство і людину під час праці. Детальна характеристика трудового колективу необхідна для дослідження, вивчення трудових відносин під час трудової діяльності.

Можна виділити такі критерії аналізу трудового колективу, як організованість чи неорганізованість, структура, зміст трудової діяльності, число функцій, стадії розвитку тощо.

Між членами трудового колективу існують певні стосунки, які впливають на дії і настрої працівника. Це – трудові відносини. У трудовому колективі існують формальні і неформальні відносини. Формальні зв'язки виникають як результат певної формальної організації. Формальна організація трудового колективу визначає систему комунікацій, тобто те, хто і з ким у трудовій групі мусить спілкуватися і на якій основі. Крім формальних зв'язків у трудовому колективі функціонують неформальні зв'язки, стосунки. Вони виникають як результат того, що формальні зв'язки недостатні й не задовольняють повноти соціальних потреб окремих членів колективу. Неформальні відносини виникають і тому, що формальна організація трудового колективу не спроможна передбачити всі можливі зв'язки між членами групи. Неформальні зв'язки, відносини певною мірою збагачують організацію трудової групи. Взаємовідносини людей у трудовому колективі багато в чому визначає його керівник. Цей аспект соціології праці найширше досліджений у доктрині людських відносин американського соціолога Є. Мейо, а також у працях його прихильників. Варто звернути увагу на

головні положення цієї соціологічної теорії. На думку Є. Мейо, гармонія трудових відносин можлива за таких умов:

встановлення дружніх стосунків між адміністрацією і працівниками, для чого адміністрація повинна відмовитися від зовнішніх ознак своєї вищості;

формування у працівників зацікавленості у справах виробництва, виховання почуття причетності до справ фірми;

привертання на бік адміністрації профспілкових організацій, особливо їх лідерів;

заохочення критичних висловлювань з боку працівників, подання ними скарг на ім'я адміністрації, а також усунення небезпечного напруження у трудових колективах;

надання працівникам певних соціальних та комунальних послуг, наприклад, організація харчування за низькими цінами, будівництво соціально-культурних споруд, організації відпочинку тощо.

У 50-і роки цю доктрину піддавали гострій критиці соціологи – конфліктологи. “Теорія людських відносин”, на їх погляд, акцентує увагу тільки на психологічних чинниках підвищення ефективності праці, а соціально-політичні аспекти залишає поза увагою. Соціологія праці вивчає також соціально-психологічну атмосферу трудового колективу.

Морально-психологічний клімат характеризує взаємовідносини працівників, настрої, що переважають у колективі, а також ступінь задоволеності окремих індивідів працею. Значний вплив на морально-психологічний клімат має стиль керівництва – це дзеркало особистості керівника. Він визначається вмінням керівника застосовувати різні форми впливу на людей у колективі залежно від ситуації. В соціології праці розрізняють три форми такого впливу: примушення, спонукання, переконання.

Примушення – це форма безпосереднього впливу на підлеглих незалежно від їхнього бажання, думки і передається як наказ. Спонукання дає найкращі результати праці тоді, коли необхідно пов'язати інтереси керівника і виконавців; висловлюється у формі прохання. Переконання часто висловлюється у вигляді

поради і використовується при залученні виконавця до спільного розв'язання загальних проблем.

Процес функціонування трудового колективу

Функціонування трудового колективу – складний процес. Сучасна соціологія праці розрізняє три його стадії. Перша характеризується тим, що керівник приглядається до підлеглих, виявляє їхні можливості, здібності й нахили при виконанні тих або інших видів роботи. Члени трудового колективу у свою чергу вивчають умови праці, один одного, а також керівників, щоб виявити його можливості і методи впливу на колектив. На цій стадії керівник розподіляє роботу відповідно до режиму та порядку роботи, контролює виконання завдань працівниками. Це сприяє підвищенню їхньої відповідальності, своєчасному виконанню завдань. Отже, на першій стадії цілі, завдання йдуть від керівника, а інші члени більш-менш сумлінно виконують їх. На цій стадії керівник вивчає індивідуальні здібності працівника і найперспективніших залучає до розв'язання виробничих інших проблем колективу.

На другій стадії завдання йдуть від керівника й активу. Взаємне вивчення сприяє зближенню людей у виробничому процесі, соціальній діяльності, проведенні вільного часу.

Третя стадія розвитку колективу характеризується тим, що колектив об'єднаний цілями і завданнями не формально, а свідомо. Відносини в такому колективі будуються на принципах співпраці і взаємодопомоги, а керівник виступає виразником загальних інтересів усього колективу.

Створюються умови для виявлення творчої ініціативи і професійної майстерності робітників. Такий колектив є певним чином самоорганізованою системою.

Підкреслимо, що останнім часом соціологія праці вивчає взаємовідносини “керівник – трудовий колектив”. Ефективність соціологічних служб, як і взагалі досліджень і рекомендацій соціологів, залежить від розуміння важливості цієї діяльності керівниками трудового колективу, місцевою владою, а передусім суспільством, державою.

Принципи побудови відносин у колективі. Основними принципами побудови нормальних соціально-психологічних відносин у трудовому колективі є: свобода висловлювань і ініціативи, солідарність, інформованість, справедливість, взаємоповага.

Свобода висловлювань та ініціатива. Однією з важливих потреб людини як соціальної істоти є прагнення відкрито висловлювати свої думки. В сучасних умовах колектив тільки тоді досягне успіху, коли кожен його член і всі загалом матимуть право на висловлювання своїх думок відносно справ у колективі, напрямів його розвитку, позитивних сторін і недоліків у роботі як рядових членів колективу, так і керівників. Крім того, члени колективу повинні також мати право на ініціативу щодо виробничих і соціальних проблем. Роль керівника полягає в гарантії зазначених прав для всіх членів колективу.

Солідарність. Члени трудового колективу повинні відчувати себе частинками єдиного цілого. Тут велике значення має поведінка керівника щодо колективу. Колектив повинен відчувати, що керівник вважає себе членом цього утворення, а не якоїсь вищої сфери управління, що він не відділяє себе від підлеглих ні за формою, ні за суттю. Звичайно, форма вираження солідарності не повинна поширюватись до панібратства, але і винятково офіційні службові стосунки не викликають схвалення у членів колективу.

Інформованість. Колектив працює ефективно при наявності об'єктивної інформації про справи в середині колективу і на виробництві та схильний очікувати таких даних від керівництва. Якщо об'єктивної інформації немає, неминуче виникають чутки, які здебільшого містять деформовану інформацію, що характеризує події гіршими, ніж вони є насправді.

Згуртованість трудового колективу

Послідовність згуртування колективу

Надзвичайно важливе місце в системі організації праці належить згуртованості трудового колективу, яка є тим важливим механізмом, який визначає результати праці. Це одна з найважливіших соціологічних і психологічних характеристик колективу.

Згуртованість колективу означає єдність поведінки його членів, тобто спільність інтересів, ціннісних орієнтацій, норм, цілей і дій щодо їх досягнення.

За своєю суттю згуртованість аналогічна економічній характеристиці виробничої діяльності колективу – продуктивності праці.

Згуртованість колективу, як складного утворення, в якому тісно взаємодіють суспільні, колективні та особисті інтереси, проявляється в посиленні почуття причетності до свого колективу, прийнятті кожним його членом цілей і задач, ціннісних орієнтацій і норм поведінки, статусу і ролі, які характерні для даного колективу.

За своїм напрямом згуртованість колективу може бути позитивною (функціональною), тобто орієнтованою на цілі й задачі його трудової діяльності і негативною (дисфункціональною), спрямованою на досягнення цілей, що не відповідають суспільним цілям виробничої діяльності.

Соціально зрілий колектив функціонально згуртований. Він принципово відрізняється від колективу, що характеризується згуртованістю, обумовленою не суспільними цілями, не виробничою діяльністю, а завданням збереження добрих взаємовідносин в групі як самоціллю. Соціально зрілі колективи відзначаються глибокою внутрішньою єдністю їх членів. Роль кожного визначається його діловими, професійними і моральними якостями, а не особистими відносинами з тим чи іншим працівником.

Розрізняють три стадії згуртованості трудового колективу.

Перша стадія – орієнтаційна. Їй відповідає низький рівень розвитку колективу, етап становлення.

Друга стадія – взаємоадаптаційна, яка є формуванням єдиних установок членів колективу.

Третя стадія – стадія згуртування або стадія консолідації колективу, етап його зрілості.

За ступенем згуртованості колективи ділять на три типи:

- згуртований, або консолідований, який характеризується тісним взаємозв'язком його членів, солідарністю і дружбою, взаємним довір'ям, повагою, постійною взаємодопомогою, принциповістю і взаємною вимогливістю,

відсутністю стійких антипатій;

- слабозгуртований, який складається із ряду соціально-психологічних груп, що мають своїх лідерів і по-дружньому спілкуються одна з одною;
- конфліктний – за своєю суттю формальний колектив, в якому кожен сам по собі, особисті дружні контакти між його членами відсутні, вони зв'язані чисто офіційними відносинами, між ними дуже часто виникають конфлікти.

Слід відзначити, що процес згуртованості і розвитку трудового колективу – зворотний процес. При певних обставинах він може зупинитися і перетворитися навіть в протилежний – в процес розкладу, причиною чого може бути зміна керівника, або складу колективу, цілей його діяльності, рівня поставлених вимог, неправильна поведінка окремих членів колективу, або які-небудь інші зміни в трудовій ситуації.

Управляють процесом згуртованості трудового колективу впливом на чинники, що обумовлюють згуртованість. До загальних (зовнішніх) чинників належать характер суспільних відносин, рівень розвитку науково-технічного прогресу, особливості механізму господарської діяльності, а до специфічних (внутрішніх) – рівень організації і управління виробництвом в самому колективі, його соціально-психологічний клімат, особовий склад.

Вплив соціально-психологічного клімату на згуртованість колективу

Взаємовідносини в колективі, його згуртованість значною мірою залежать від самих членів колективу, їх особистих якостей і культури спілкування, що проявляється в ступені емоційної теплоти, симпатії і антипатії. Трудовий колектив формується з окремих працівників, які наділені різними психічними властивостями, мають різні соціальні характеристики. Перевага тих чи інших особистих якостей у членів колективу впливає на відносини в колективі, характер його психологічного настрою. Наприклад, заважають згуртованості колективу негативні риси характеру: образливість, хворобливе самолюбство, заздрість. Люди доброзичливі, веселі, легкі в спілкуванні, працюють продуктивніше, менше конфліктують.

Важливу роль у формуванні та згуртованості колективу відіграє стиль керівництва. Керівник у своїй щоденній діяльності повинен враховувати, що його працівники мають різні характери, соціально-психологічні якості, різну загальноосвітню та спеціальну підготовку. Це вимагає від нього вміння вибрати способи впливу на людину залежно від рис характеру, специфіки діяльності, соціальних характеристик. Тому далеко не кожен спеціаліст може бути хорошим керівником. У зв'язку з цим особливо актуальним стає визначення ступеня відповідності особистих і ділових якостей керівників функціональним вимогам.

Велику роль в процесі згуртованості колективу відіграє спілкування. Спілкування - це потреба людини, найважливіша умова його трудової діяльності, сила, що організовує і згуртовує колектив. Спілкування в трудовому колективі – це форма взаємодії членів колективу, його груп щодо інформаційного (пізнавального), емоційного і діяльного обміну, в результаті якого формується єдність їх ціннісних орієнтацій, цілей і поведінки, тобто відбувається згуртованість колективу. Іншими словами спілкування, як засіб згуртованості трудового колективу, виконує пізнавальну комунікативну і регулятивну функції.

Пізнавальна функція виражається в тому, що члени колективу або групи, спілкуючись обмінюються інформацією про себе, своїх товаришів, про шляхи і методи вирішення поставлених перед ними задач. У процесі такого обміну у кожного з членів колективу з'являється можливість, порівнюючи себе з іншими, критично оцінювати свої дії і робити правильні висновки щодо своєї поведінки.

Комунікативна функція виражається в тому, що члени колективу, спілкуючись, формують свій і загально-колективний стан. Емоції - відповідна реакція на ті чи інші подразнення. Вони впливають на функціональний стан організму людини, його працездатність. Робота, яку виконує людина, є не лише засобом отримання матеріальних благ, але і відправним пунктом прикладання своїх здібностей, засобом задоволення не лише матеріальних, а й духовних потреб. Тому найменше коливання виробничої атмосфери викликає відповідну реакцію. Будь-яке сердите або брутальне слово, недобррозичливий погляд або тон, нехтуюча або неввічлива відповідь, безсердечний або безтактний вчинок негативно впливають на згуртованість колективу. Вони зачіпають самолюбство

людини, викликають негативні емоції, почуття образи, гніву, злості, страх, незадоволеність, які в свою чергу за законом оберненого зв'язку ще з більшою силою звалюються на того, хто їх викликав, або за ланцюговою реакцією – на оточуючих людей. Виведена з емоційної рівноваги людина стає джерелом роздратування інших людей. Сварки, образи знижують соціальну активність, розвалюють колектив.

Регулятивна функція полягає в регулюванні взаємовідносин у трудовому колективі. Адже саме спілкування між людьми сприяє більшій згуртованості колективу, а значить швидшому досягненню спільних цілей.

Таким чином, якщо трудовий колектив – згуртований, то він діє як єдиний організм, як цілісна система, що забезпечує більш продуктивне виробництво. В колективі існує реальна можливість задоволення як матеріальних, так і духовних потреб в тому числі і найважливішої з них – потреби в самовираженні через творення. У згуртованому колективі праця стає насолодою. Якщо колектив згуртований, то в ньому створюється таке соціально-економічне середовище, яке постійно збуджує кожного працівника до високопродуктивної праці протягом всього трудового періоду з оптимальним напруженням фізичних та духовних сил, що сприяє соціальному розвитку суспільства.