

УДК 338.2

**ФОРМИРОВАНИЕ СПЛОЧЕННОГО КОЛЛЕКТИВА –
ВАЖНЕЙШЕЕ УСЛОВИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ УСПЕШНОСТИ
ПРЕДПРИЯТИЯ**

*Мухина Мария Вадимовна, к. п. н., доцент
(e-mail: mariyamuhina@yandex.ru)*

*Мухина Елизавета Сергеевна, студент
(e-mail: ebagryanskaya@mail.ru)*

*Чайкина Жанна Владимировна, к.п.н., доцент
(e-mail: jannachaykina@mail.ru)*

*Авдонина Дарья Сергеевна, магистрант
(e-mail: dar.avdonina2011@yandex.ru)*

*Бочкарева Юлия Викторовна, магистрант
(e-mail: yulya1995_05@mail.ru)*

*Нижегородский государственный педагогический университет
им. К.Минина, г.Нижний Новгород, Россия*

В данной статье анализируется роль и влияние фактора сплоченности коллектива действующего предприятия на эффективность его функционирования. Выявлено, что на успешность деятельности предприятия большое значение оказывает сложившаяся атмосфера в коллективе. Выступая «единым фронтом» коллектив предприятия способен добиваться серьезных результатов и выигрывать в конкурентной борьбе среди однопрофильных предприятий. В работе выполнено исследование социально-психологического климата внутри персонала предприятия розничной торговли «N». Исследование состояло из трех этапов: констатирующий, формирующий и контрольный. На первом этапе проведен комплекс тестирований, направленных на выявление мнения сотрудников организации об атмосфере взаимоотношений внутри коллектива. На втором этапе разработана и апробирована программа тренинга, направленного на формирование командного духа и комфортных взаимоотношений внутри организации. На третьем этапе проведено повторное тестирование, показавшее рост уровня сплоченности коллектива. Данная тренинговая программа может быть реализована и на других предприятиях.

Ключевые слова: коллектив организации, исследование, социально-психологический климат, тестирование, опрос, тренинг.

Введение. Успех и процветание организации зависит от многих факторов: от экономической ситуации в стране, уровня жизни, конкуренции и т.д. Однако одним из важнейших факторов, обеспечивающих устойчивое функционирование и рост благосостояния предприятия является коллектив, работающий в данной организации [8,20].

Психологический климат является комплексной психологической характеристикой, отражающей состояние взаимоотношений и степень удовле-

творенности сотрудников различными факторами жизнедеятельности коллектива. В психологии часто употребляются схожие категории: "социально-психологический климат", "морально-психологический климат", "психологическая атмосфера коллектива". Этот термин, ныне широко употребляемый, часто принято ставить в один ряд с понятиями духовной атмосферы, духа коллектива и преобладающего настроения [17,19].

От того, какой климат будет царить в коллективе, зависит работа всего производства [6,7]. Отлаженный механизм взаимодействия внутри коллектива позволяет добиться больших и более эффективных результатов, чем разрозненной работой аналогичного количества людей [1,3,9].

Также для многих работников, сплоченные, дружеские взаимоотношения и спокойная атмосфера, стоят на более приоритетном месте, нежели высокая заработная плата или карьерный рост [4,18]. Для некоторых, комфорт настолько важен, что они стараются избегать любых взаимодействий с теми, кто вызывает у них негативные эмоции или стресс, однако, если взаимодействия избежать невозможно, возникают конфликты, которые пагубно влияют на атмосферу всей команды персонала, а также на весь процесс производства [12]. Разногласия и стрессовая обстановка между членов коллектива возникает из-за социально-психологической несовместимости. Она проявляется в отсутствии взаимопонимания, сочувствия, сопереживания друг другу. Чем ниже совместимость, тем чаще работа коллектива характеризуется как неэффективная [3,5].

Поэтому для современного руководителя чрезвычайно важно обеспечить формирование сплоченного коллектива, для того, чтобы он (коллектив) выступал как единая эффективная команда.

Цель исследования – анализ психологического климата коллектива, обработка полученных данных и разработка практических рекомендаций по его улучшению.

Методика исследования. Для проведения анализа социально-психологического климата в организации, были использованы такие методы теоретического и эмпирического исследования, как наблюдение, тестирование, опрос, анализ, математическая обработка полученных результатов исследования.

Тестирование персонала осуществлялось с помощью различных диагностических методик, на предмет выявления мнения сотрудников о психологической обстановке внутри коллектива [10].

Результаты и их обсуждение. Проблема формирования сплоченного коллектива актуальна и для предприятия розничной торговли «N». Исследование было проведено на базе предприятия. В обследовании приняли участие все штатные сотрудники предприятия – 13 человек. Исследование состояло из трех этапов:

1 этап – констатирующий - диагностика климата в коллективе.

Для этих целей использовались карты-схемы А. Н. Лутошкина, опросник по выявлению конфликтных ситуаций, тестирование на определение

индекса групповой сплоченности К.Сишора, тест на оценку климата в коллективе и др.

Данные исследований сведены в таблицу 1.

Таблица 1

Дата проведения	Название теста, методики	Результат
07.09.2018	Определение индекса групповой сплоченности К.Сишора	10 человек поставили отметку ниже среднего уровня и 3 человек низкую.
14.09.2018	«Опросник» (выявление конфликтных ситуаций в коллективе)	6 человек считают, что команды в коллективе нет; 5 человек не удовлетворены своими отношениями с коллегами; 2 человек считают, что конфликты в коллективе возникают из-за личной неприязни
21.09.2018	Методика оценки психологической атмосферы в коллективе (по А.Ф.Фидлеру) «Пары слов» (оценка климата в коллективе)	Итоговый показатель по данному тесту составил 31 балл, что является положительной оценкой атмосферы коллектива. Социально – психологический климат можно назвать благоприятно – стабильным для всех.
28.09.2018	«Социально-психологический климат» (картасхема А. Н. Лутошкина)	Составил 13 баллов, что соответствует средней степени благоприятности социально – психологического климата

Из таблицы 1 видно, что подавляющее большинство респондентов считает, что командного духа в коллективе нет, ситуация между сотрудниками очень напряженная, основой конфликтов, возникающих в рамках отношений коллег, является личная неприязнь. 39% не удовлетворены взаимоотношениями с остальными работниками.

Проанализировав микроклимат в коллективе предприятия розничной торговли «N», было выявлено, что коллектив не сформировался, взаимоотношения между коллегами и с руководителем не налажены, коллектив не эффективно выполняет поставленные перед ним задачи. При этом режим работы не вызывает нареканий и соответствует нормам трудового права. Организация труда и условия труда находятся на должном уровне, но имеются некоторые замечания и предложения от коллектива, которые не-

обходимо учесть [13]. Бытовые условия удовлетворительные. Несмотря на то, что уровень заработной платы находится на должном уровне, работники считают, что темпы роста инфляции опережают рост заработной платы [11].

Таким образом, результаты исследования выявили необходимость провести ряд мероприятий по улучшению и повышению уровня сплоченности коллектива предприятия розничной торговли «N».

2 этап – формирующий - разработка программы тренинга.

Программа тренинга состояла из 8 занятий, каждое из которых способствовало достижению определенных целей. Продолжительность занятия – 1,5 часа. Тренинг проводился с 05 октября по 14 декабря 2018 года, занятия проходили 1 раз в неделю, в 8.00 часов (перед началом трудового дня) в торговом зале. Торговый зал был выбран не случайно, т.к. он обеспечивает необходимое пространство, в котором можно свободно проводить игры и упражнения, требующие перемещения в пространстве. Также были предоставлены все необходимые материалы и инструменты: канцелярские товары, ковер, спортивный инвентарь, магнитная доска, мультимедийная установка.

Нужно отметить, что за все время проведения тренинга не возникло ни одного конфликта. Возникали разногласия, споры, но эти трения были корректны и контролировались ведущими занятий. Сотрудникам было сложно раскрыться, начать доверять своим коллегам, учиться работать в команде, думать не только за себя, но и за коллектив.

Приведем программу тренинга в таблице 2.

Таблица 2

Дата и время проведения	Название
05.10. 2018 08.00 Торговый зал	Занятие 1 Приветствие; «Имя и эпитет»; «Обмен местами»; «Имя на ушко»; «Я - это я!»; Ритуал прощания
12.10. 2018 08.00 Торговый зал	Занятие 2. Приветствие. «Уникальность каждого»; «Поиск по руке»; «Овации»; «Поезд»; Рефлексия и ритуал прощания
19.10.2018 08.00 Торговый зал	Занятие 3 Приветствие; «Выбор степени близости»; «Мостик-диагностик»;

	«Слепое доверие»; «Найти пару»; «Считаем до 10»; Рефлексия и ритуал прощания
26.10.2018 08.00 Торговый зал	Занятие 4 Приветствие; «Квадрат»; «Коллаж»; «Театр: пьеса, которая устроит всех»; эмоциональная рефлексия и ритуал прощания.
02.11.2018 08.00 Торговый зал	Занятие 5 Приветствие; «Любопытная история»; «Несуществующее жи- вотное»; «Самолетик»; Психотехническое упражнение «Давление»; реф- лексия эмоционального состояния и ритуал про- щания
09.11.2018 08.00 Торговый зал	Занятие 6 Приветствие; «Солнце светит для тех, кто...»; «Сигнал»; «Пусти корни!»; «Массаж по кругу»; рефлексия эмоционального состояния и ритуал прощания
16.11.2018 08.00 Торговый зал	Занятие 7 Приветствие; «Образуйте круг»; «Карнавал зверей»; «Японская бабочка»; «Абстрактные картинки»; рефлексия эмоционального состояния и ритуал прощания
23.11.2018 08.00 Торговый зал	Занятие 8 Приветствие; «Карусель»; «Падение на руки в паре»; «Люди – к людям»; «Напиши зверя»; «Наш дом»; итоговая рефлексия состояния и ритуал прощания

3 этап – контрольный. После тренинга по улучшению психологического микроклимата коллектива, направленного на формирование командного духа и сплоченности коллектива, вновь было проведено тестирование на предмет выявления изменений в социально-психологическом климате сотрудников предприятия розничной торговли «N». Полученные результаты представлены в таблице 3.

Таблица 3

Дата проведения	Название теста	Результат
30.11.2018	«Опросник»	Все 13 сотрудников считают атмосферу внутри коллектива нормальной деловой.
07.12.2018	«Пары слов»	Составил 53 балла, при первоначальном тестировании результат составлял 31 балл. Что означает значительное улучшение взаимоотношений между педагогами.
14.12.2018	Тест К. Сишора	Показал, что из 10 человек, которые показали низкий суммарный балл по тесту К. Сишора, у 5-ых этот балл повысился до среднего

Результаты тестов показали положительную динамику в развитии межличностных отношений и формировании сплоченного коллектива. Но для достижения наилучших результатов необходимо регулярно проводить психологическую диагностику коллектива, своевременно выявлять трудности и разрабатывать в соответствии с этим оптимальные программы по психологической коррекции [16].

Социально-психологический климат очень важен в любой организации, так как от него зависит производительность персонала и эффективность производства, поэтому работодатели должны быть обеспокоены вопросом поддержания комфортной обстановки в коллективе сотрудников [14,15].

Предложенный тренинг, направленный на нормализацию взаимоотношений работников прост в организации, в реализации, способствует оптимизации труда и может быть использован на других предприятиях, имеющих схожие проблемы.

Список литературы

1. Вострокнутов Е.А. Управление конкурентоспособностью организации. – Спб.: «Коммерсант», 2012 – 281 С.
2. Егоршин А.П. Основы управления персоналом: Учеб. пособие. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2015. — 352 с.
3. Евтихов О.В. Управление персоналом организации: Учеб. пособие. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 297 с.
4. Зверева Н. Создание успешного социального предприятия / Наталия Зверева. — М.: Альпина Паблишер, 2016. — 155 с.
5. Каратаева Г.А. руководитель коллектива и социальный климат. – М.: Наука, 2014.
6. Комиссарова И.В. Управление социально-психологическим климатом коллектива // Экономика и социум . - 2016. - №8 (27) . - С. 198-201.
7. Королев Л. М. Психология управления: Учебное пособие. — 5-е изд. — М.: Издательско-торговая компания «Дашков и К°», 2016. — 188 с.

8. Любушин, Н. П. Экономика организации. Учебник / Н.П. Любушин, Н.Э. Бабичева. - М.: КноРус, 2016. - 79 с.
9. Мухина М.В., Плетнева А.С., Пачурин Г.В. Исследование путей повышения конкурентоспособности предприятия. Фундаментальные исследования. 2016. № 12-4. С. 891-896.
10. Мухина М.В., Смирнов А.С. Использование информационных технологий при обработке материалов исследования. 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.
11. Основы менеджмента : учеб. пособие / Я.Ю. Радюкова, М.В. Беспалов, В.И. Абдукаримов [и др.]. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 297 с.
12. Платонов Ю.П. Социальная психология : учебник / Ю.П. Платонов. — М. : ИНФРА-М, 2016. — 336 с.
13. Соломанидина Т.О. Организационная культура компании: Учеб. пособие. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ИНФРА-М, 2015. — 624 с.
14. Суслов Г.В. Управление персоналом организации: Учеб. пособие. — М.: РИОР: ИНФРА-М, 2016. — 154 с.
15. Топузян Г.Г. Управление социально-психологическим климатом в системе управления персоналом организации // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. - 2016. - №12. - С. 830-831.
16. Трусъ, А.А. Психология управления [Электронный ресурс] : учеб. пособие / А.А. Трусъ. – Минск: Вышэйшая школа, 2014. – 317 с.
17. Управление персоналом. - М.: Юрайт, 2016. - 448 с.
18. Управление персоналом. Для студентов вузов. - М.: Феникс, 2014. - 288 с.
19. Управление персоналом организации: Учебник/Под ред. А.Я.Кибанова.— 4-е изд., доп. и перераб. — М.: ИНФРА-М, 2014. — 695 с.
20. Экономика предприятия / Под редакцией В.М. Семенова. - М.: Питер, 2016. - 81 с.

Mukhina Mariia, Cand. Pedagogical Sciences, assistant professor

Mukhina Elizabet, студент

Chaikina Zanna, Cand. Pedagogical Sciences, assistant professor

Avdonina Darya, student

Yulia Viktorovna, student

Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical University, Nizhny Novgorod, Russia

FORMATION OF A CONNECTED COLLECTIVE IS AN IMPORTANT CONDITION OF ECONOMIC SUCCESS OF THE ENTERPRISE

This article analyzes the role and influence of the cohesion factor of the collective of the operating enterprise on the efficiency of its functioning. It was revealed that the existing atmosphere in the team is of great importance for the success of the enterprise. Acting as a "united front", the enterprise team is able to achieve serious results and win in the competition among single-profile enterprises. The study has carried out a study of the socio-psychological climate inside the staff of the retail enterprise "N". The study consisted of three stages: ascertaining, shaping and controlling. At the first stage, a set of testing was conducted aimed at identifying the opinions of the organization's employees about the atmosphere of relationships within the team. At the second stage, a training program was developed and approved, aimed at building team spirit and comfortable relationships within the organization. At the third stage, retesting was performed, which showed an increase in the level of team cohesion. This training program can be implemented in other enterprises.