



Основные методы сохранения сплоченности коллектива

Дибоу Т.А.¹

¹ Таллинский Университет, Институт политологии и государственного управления, Эстония

АННОТАЦИЯ:

Статья посвящена вопросу сплоченности коллектива. В современное время сформировать чувство сплоченности становится намного сложнее, так как труд многих людей автоматизирован и компьютеризован. Вдобавок ко всему, общение между людьми в одном коллективе минимизировано. Требуются определенные усилия, чтобы каждый сотрудник испытывал чувство сплоченности. Цель статьи заключается в том, что автор поясняет основные преимущества сплоченного коллектива для персонала и для организации в целом, а также предлагает систему основных методов по сплочению коллектива, которые уже проверены в реальной жизни и будут еще долгое время служить хорошим путеводителем для многих хозяйствующих организаций.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: коллектив, командная работа, методы сплочения коллектива, морально-психологический климат коллектива, сплоченность коллектива, ценности организации

The main methods of preserving team cohesion

Dibou T.A.¹

¹ Tallinn University, The Institute of Political Science and Public Administration, Estonia

Основные методы сохранения сплоченности коллектива

«Один за всех и все за одного»,
[Александр Дюма](#) «Три мушкетера»

В современном мире трудно себе представить человека, который живет сам по себе, изолированно от общества. Человек живет в семье, учится в школе, работает в организации, участвует в различных мероприятиях. Если говорить о бизнесе, то вообще невероятным покажется экономически успешная организация, состоящая только из одного человека. Безусловно, существуют отдельные предприниматели, которые способны заниматься коммерческой деятельностью самостоятельно и добиваться успеха, но их однако нельзя назвать полноценной организацией, так как любая организация представляет

набор социальных групп, объединенных по различным признакам: по возрасту, личностным качествам, профессионализму и т.д. Данная социальная группа с определенными целями и интересами называется коллективом организации.

Понятие коллектива и роли сплоченности коллектива в организации.

Коллектив представляет собой основу для всей деятельности организации. Коллектив – это сложная система, состоящая из множества связанных между собой групп людей и отдельных личностей [1] (*Kibanov, Zakharov, Konovalova, 2005*), объединенных общими целями, интересами и потребностями организации. Они формируют особый тип межличностных отношений, характеризующихся разной степенью сплоченности [2]. Коллектив представляет собой своего рода средство для выполнения работы. Люди необязательно должны нравиться друг другу на работе, но им нужно уметь абстрагироваться от своих разногласий, чтобы выполнить задание.

Любая организация – это огромный живой организм, не способный прожить без постоянного успешного взаимодействия всех его структур и составляющих. Это очевидно, что каждая организация по-своему добивается достижения своих поставленных целей, но нужно всегда помнить, что умение сотрудничать тесно друг с другом, работать вместе в сплоченном коллективе, является основой любого успеха. В современное время создать чувство сплоченности становится намного сложнее, так как труд многих людей автоматизирован и компьютеризован. Вдобавок ко всему, общение между людьми в одном коллективе минимизировано. Требуются определенные усилия, чтобы каждый сотрудник испытывал чувство сплоченности.

ABSTRACT:

The article is devoted to the issue of team cohesion. Today it is getting hard to create of a sense of cohesion, since the work of many people is automated and computerized. In addition, the communication between people in one team is minimized. It takes some effort to ensure that each employee feels cohesion. The goal of the article is that the author explains the main advantages of a cohesive team for the staff and for the organization as a whole and offers a system of basic methods for team building that has already been tested in real life and will serve as a good guide for many economic organizations for a long time.

KEYWORDS: team, teamwork, methods of team building, moral-psychological climate in the team, team cohesion, organization values.

JEL Classification: J81, M14, M54

Received: 17.02.2017 / Published: 30.06.2017

© Author(s) / Publication: CREATIVE ECONOMY Publishers
For correspondence: Dibou T.A. (dibouta@hotmail.com)

CITATION:

Dibou T.A. [2017] Osnovnye metody sokhraneniya splochnosti kollektiva [The main methods of preserving team cohesion]. *Liderstvo i menedzhment*. 4. [2]. – 77-84. doi: [10.18334/lim.4.2.38109](https://doi.org/10.18334/lim.4.2.38109)

Сплоченность является важной составляющей коллектива организации. Организация, которая имеет сплоченный коллектив, имеет большие преимущества, причем в выгодном положении оказывается как сама деятельность организации, так и персонал организации.

Таблица 1.

Преимущества сплоченного коллектива [3] (*Basovski, Protasev, 2005*).

| Преимущества сплоченного коллектива | |
|---|--|
| для организации | для персонала организации |
| <p>Возрастет уровень качества продукции и эффективность производства.</p> <p>Повысится деловая активность.</p> <p>Улучшится передача информации снизу вверх и сверху вниз.</p> <p>Возрастет моральный дух работников.</p> <p>Решатся проблемы, которым в иных условиях не уделялось бы внимания.</p> <p>Цели неформальных лидеров в подразделениях сближаются с целями руководства, и сами сотрудники будут способствовать налаживанию дел в организации.</p> | <p>Большие возможности для роста.</p> <p>Ощущение причастности к общему делу.</p> <p>Большее удовлетворение от своего труда по мере устранения однообразия в работе и повышения ее содержательности.</p> <p>Лучшая система подготовки кадров и возможность демонстрировать свои способности; новые возможности морального и материального стимулирования.</p> <p>Повышение гарантий занятости в результате роста эффективности организации.</p> <p>Новые возможности для интеллектуального развития.</p> |

Сплоченность выражает степень единства коллектива. Ее основа - реально существующие и субъективно значимые внутри коллективные связи, единство взглядов, общая точка зрения на пути и средства реализации, целей коллектива, взаимопомощь членов коллектива [2].

Принцип «Один за всех и все за одного» поможет наладить не только эффективную работу организации, но и создаст здоровую атмосферу отношений между сотрудниками. Хочется еще привести одно изречение о сплоченном коллективе, взятое из законов эффективного управления Г. Огарева: «*Это цепь людей, держащихся за руки. Как бы ни старались порвать цепь, ничего не получится, ведь каждый из них думает о стоящем рядом и о целостности всей цепи. Они не разомкнут руки и не дадут нарушиться общности. Ведь каждый из тех, кто составляет цепь, в ответе за всех*» [4]

ОБ АВТОРЕ:

Дибов Татьяна Александровна, Аспирант Института политологии и государственного управления (dibouta@hotmail.com)

ЦИТИРОВАТЬ СТАТЬЮ:

Дибов Т.А. Основные методы сохранения сплоченности коллектива // Лидерство и менеджмент. – 2017. – Том 4. – № 2. – С. 77-84. doi: [10.18334/lm.4.2.38109](https://doi.org/10.18334/lm.4.2.38109)

(Ogarev, 2005). Поэтому один из самых важных законов управления – это сохранение в коллективе чувства сплоченности.

Методы сплочения коллектива

Любой коллектив рождается в деятельности. Важность сплоченности коллектива для успеха организации и определяет тот факт, что многие лидирующие компании вносят данный пункт и в общие корпоративные ценности. Согласно данным обзора Fortune, в набор ценностей 100 компаний-лидеров мирового рынка вошел такой аспект, как командная работа. Однако заучивание ценностей компании всеми сотрудниками не обеспечивает того, что они будут разделять их. Как сделать так, чтобы коллектив действительно был сплоченный и в нем царил дух команды и единства?

По мнению автора, в современных постоянно изменяющихся условиях ценности должны постоянно дорабатываться и пересматриваться. Помимо этого, в крупной компании особую важность представляет работа в команде, поэтому стоит выбирать сотрудников, ориентированных, в первую очередь, на бесконфликтность и быстрое приспособление к коллективной работе.

Сплочение коллектива организации является управляемым процессом, где руководителю организации отводится ключевая роль. Однако стоит помнить, что помимо руководителя в процесс сплочения коллектива должны быть подключены все члены коллектива. Как говорится, «один в поле не воин», но следует всегда понимать, что сплочение – это увлекательный и творческий процесс для всех. Сплоченность реализуется за счет использования различных формальных и неформальных методов управления. Представим некоторые ключевые стратегии и действия по сплочению коллектива.

Целенаправленное систематическое совместное обучение

При обучении сотрудников стоит особое внимание уделять именно совместному обучению, так как в ходе такого обучения помимо развития профессионального личного мастерства, сотрудники обмениваются своими знаниями, учатся друг у друга, что в дальнейшем оказывает позитивное влияние на коллектив, и сплоченность значительно повышается. Для усиления эффекта обучения и повышения сплоченности проводятся технические форумы-собрания, тренинги, на которых члены коллектива глубже знакомятся с техническими и практическими аспектами выполнения своих работ. В последнее время при совместном обучении широко используется творческий подход. В процессе совместного обучения для работников устраиваются активные игры, групповые задания, мозговые штурмы, дискуссии и т.д.

Проведение мероприятий по улучшению взаимоотношений и взаимопонимания в коллективе

По мнению специалистов, благоприятную рабочую атмосферу также поддерживает неформальное общение сотрудников. Поэтому развитие взаимоотношений в коллективе может осуществляться не только в формальной рабочей обстановке, но и за счет общественных мероприятий в неформальной среде. Цель развития взаимоотношений можно выразить простой формулой:

$$\begin{array}{c} \text{Достижение взаимопонимания и согласия} \\ + \\ \text{Развитие дружеских отношений} \\ = \\ \text{Укрепление сплоченности и повышение эффективности работы} \end{array}$$

Общественные мероприятия можно проводить на формальном и неформальном уровнях. Вот некоторые примеры таких мероприятий: общение за чашечкой кофе; совместный обед; особые торжества (8 Марта, Новый Год, День рождения организации и т.д); спортивные мероприятия и выезды на природу. Данные мероприятия хорошо снимают стресс и являются великолепным средством повышения сплоченности.

Благоустройство помещения

Опыт ведущих и успешных компаний показывает, что «нехитрую креативность» в сплочении коллектива можно осуществить с помощью решений по благоустройству пространства офиса. Считается, что возникновению позитивных взаимоотношений в коллективе способствует открытое пространство офиса. Специалисты считают, что для сближения сотрудников очень подходят офисные помещения со стеклянными перегородками или вообще без стен. Общее пространство позволяет всем сотрудникам быть в курсе событий, проектов, быстрее налаживать общение. Это создает позитивную командную атмосферу и помогает добиваться лучших результатов в работе. Для эффективности коммуникаций между сотрудниками одного уровня не стоит иметь множество отдельных кабинетов. Рабочие места сотрудников отдела по работе с клиентами, секретарей и работников службы персонала желательно расположить так, чтобы с ними всем было удобно общаться.

Совместное принятие решений, или «даем слово каждому»

Отличным инструментом для сплочения коллектива является привлечение сотрудников к процессу принятия решений. Если организация сталкивается с проблемами, не стоит это воспринимать, как только негативный аспект. Положительным моментом является возможность привлечь к решению проблем сотрудников.

Руководители обязаны постоянно прибегать к этой стратегии – приучать работников к совместной работе для выполнения важных задач. Групповая ответственность при выполнении общих задач имеет большое значение для групповой динамики и перехода от индивидуалистического образа мышления к коллективному [5] (*Bronshiteyn, 2004*).

Примером мероприятия по принятию общего решения может быть и выбор новых сотрудников компании. Зачастую новый сотрудник вызывает у трудового коллектива определенный дискомфорт, поэтому, привлекая в самом начале самих сотрудников к процессу подбора кадров, можно избежать конфликтов в будущем.

Возможностей для совместного коллективного решения вопросов у организации предостаточно. Например, можно устроить круглый стол на тему совершенствования рабочего процесса для повышения его эффективности. Обсуждая различные точки зрения и идеи, члены коллектива одновременно находят лучшие пути выполнения работы и учатся эффективному взаимодействию.

Итак, в данной работе были рассмотрены основные методы по сплочению коллектива, которые уже проверены в реальной жизни и будут еще долгое время служить хорошим путеводителем для многих хозяйствующих организаций. Конечно, нельзя никогда забывать тот факт, что сегодня с быстро развивающейся экономикой изменяются и отношения между людьми в организациях, поэтому надо всегда искать новые методы и решения для того, чтобы создать сплоченный коллектив и не бояться их применять, ведь только тогда, передавая свой опыт, будут открыты и другие неординарные подходы к решению этой проблемы.

ИСТОЧНИКИ:

1. Кибанов А.Я., Захаров Д.К., Коновалова В.Г. Этика деловых отношений. - М.: Инфра-М, 2005. – 367 с.
2. Филина Ф. Вестник московского бухгалтера. Klerk. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.klerk.ru>.
3. Басовский Л.Е., Протасьев В.Б. Управление качеством. - М.: Инфра-М, 2005. – 212 с.
4. Огарев Г. Законы эффективного управления компаний. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2005. – 445 с.
5. Бронштейн М. Управление командами. / Пер. с англ. - М.: Издательский дом Вильямс, М.: Диалектика, 2004. – 318 с.

REFERENCES:

- Basovskiy L.E., Protasev V.B. (2005). Upravlenie kachestvom [Quality control] M.: Infra-M. (in Russian).
- Bronshteyn M. (2004). Upravlenie komandami [Team management] M.: Izdatelskiy dom Vilyams, Dialektika. (in Russian).
- Kibanov A.Ya., Zakharov D.K., Konovalova V.G. (2005). Etika delovyh otnosheniy [Ethics of business relations] M.: Infra-M. (in Russian).
- Ogarev G. (2005). Zakony effektivnogo upravleniya kompaniy [Laws of effective company management] Rostov-on-Don: Feniks. (in Russian).

