Структура трудового коллектива

Выполнил: ст. гр. СЖДп-216

Вохмянин Егор

Введение:

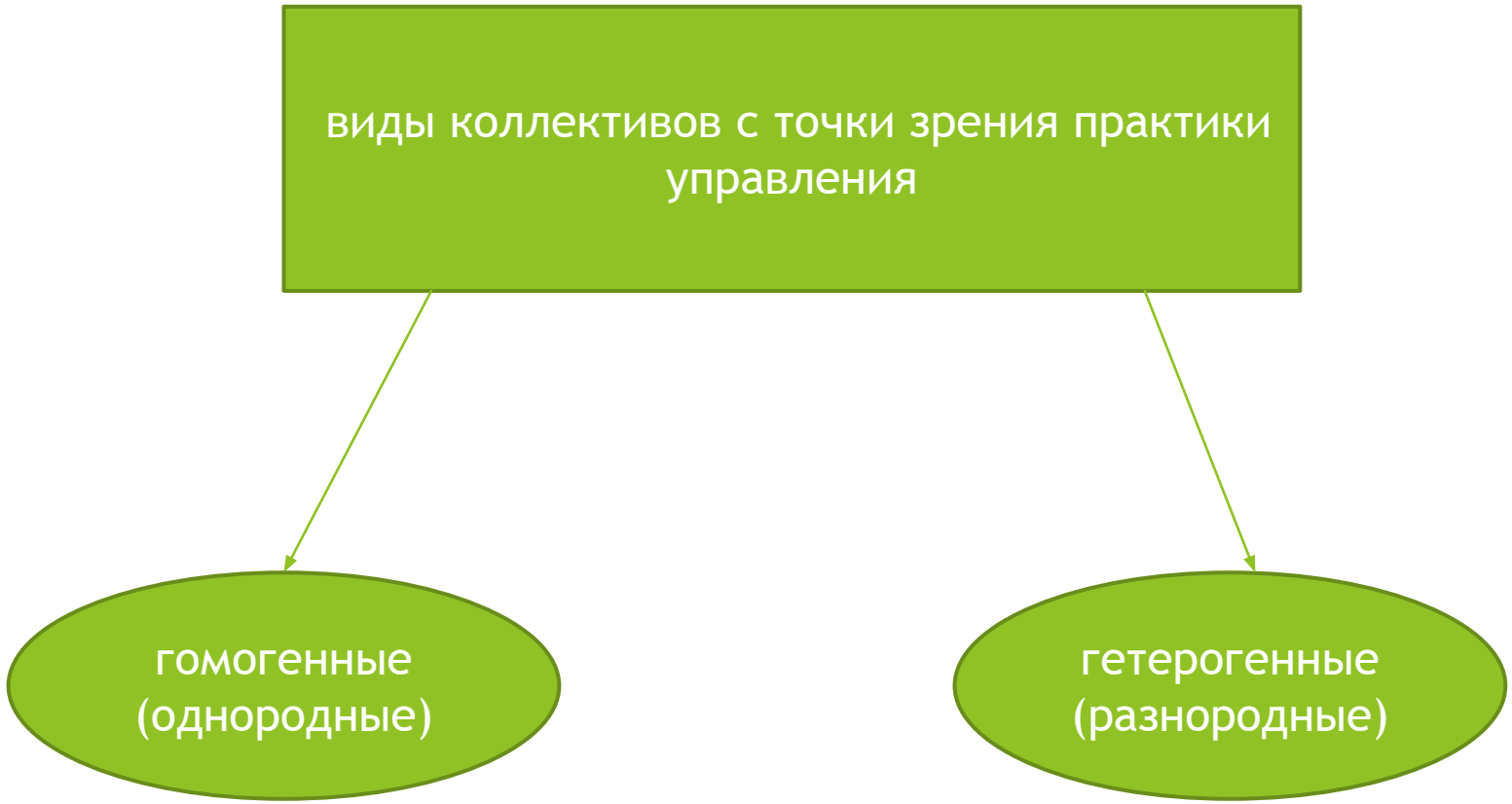
- Трудовой коллектив — это организованное объединение людей, направленное на достижение общественно значимых целей на производстве

Чтобы считаться коллективом, группа должна удовлетворять нескольким признакам

- наличие общей цели у всех ее членов
- психологическое признание членами группы друг друга

Психологическое признание делает постоянное практическое взаимодействие людей

- взаимодействие позволяет преодолеть ограниченность физических и интеллектуальных способностей каждого в отдельности
- на его основе удается выполнить гораздо больший объем обычной работы вследствие разделения и специализации труда и возникновения помимо участников духа соревнования, мобилизующего скрытые и существенно повышающего интенсивность деятельности
- создаются условия для успешного решения проблем, по тем или иным причинам невозможно распределить обязанности между отдельными членами группы.
- наличие определенной культуры, выраженной в общих ценностях, символике, нормах и правилах поведения в коллективе, вступления или выхода из него, требованиях к физическому и моральному облику его членов


виды коллективов с точки зрения практики управления
гомогенные (однородные)
гетерогенные (разнородные)

Гетерогенные коллектив

Более эффективен при решении сложных проблем; они эффективны при интенсивной творческой работе (мозговая атака)

Гомогенный коллектив

Лучше решают простые задачи. Чем больше сходство между членами коллектива, тем значительнее влияние, которое они оказывают друг на друга, быстрее вырабатывается чувство общности. Однако здесь острее внутренняя конкуренция и поэтому гомогенные коллективы более конфликтны, особенно чисто женские.

Каждый коллектив имеет определенную структуру
Функциональный
политический
социально-демографический
социально-психологический
поведенческий
мотивированный

По статусу коллективы можно разделить:

Официальные

Персонал организации или подразделения, оформлены юридически и действуют в рамках правового пространства

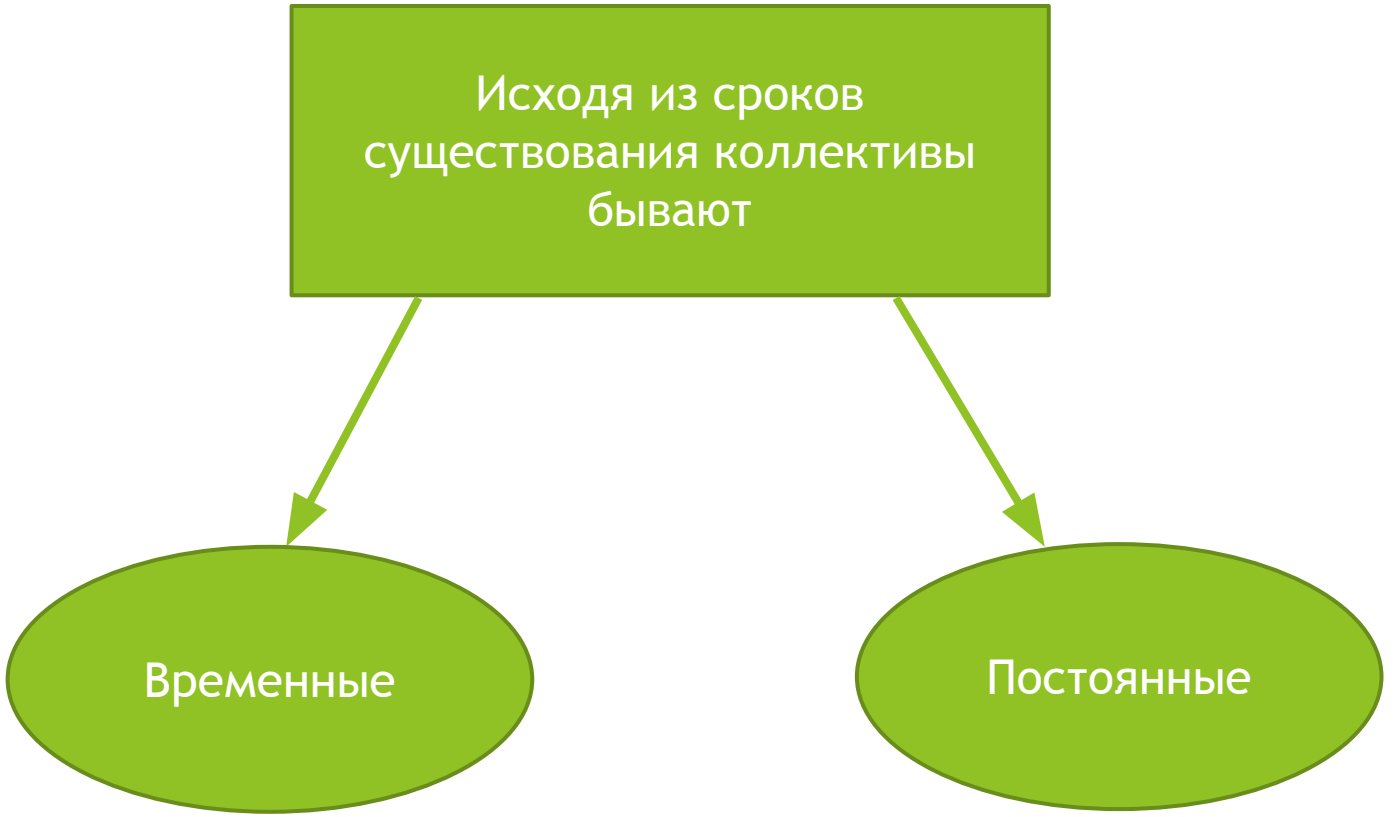
Неофициальные

Базируются на нигде не зафиксированном, а то и не объявленном желании сотрудничать друг с другом и реальной практике такого сотрудничества.

По характеру внутренних связей различаются формальные и неформальные коллективы

- Формальные коллективы создает руководство, когда осуществляет разделение труда по горизонтали и по вертикали для организации производственного или торгового процесса. Их основными функциями являются выполнение конкретных задач и достижение определенных целей.

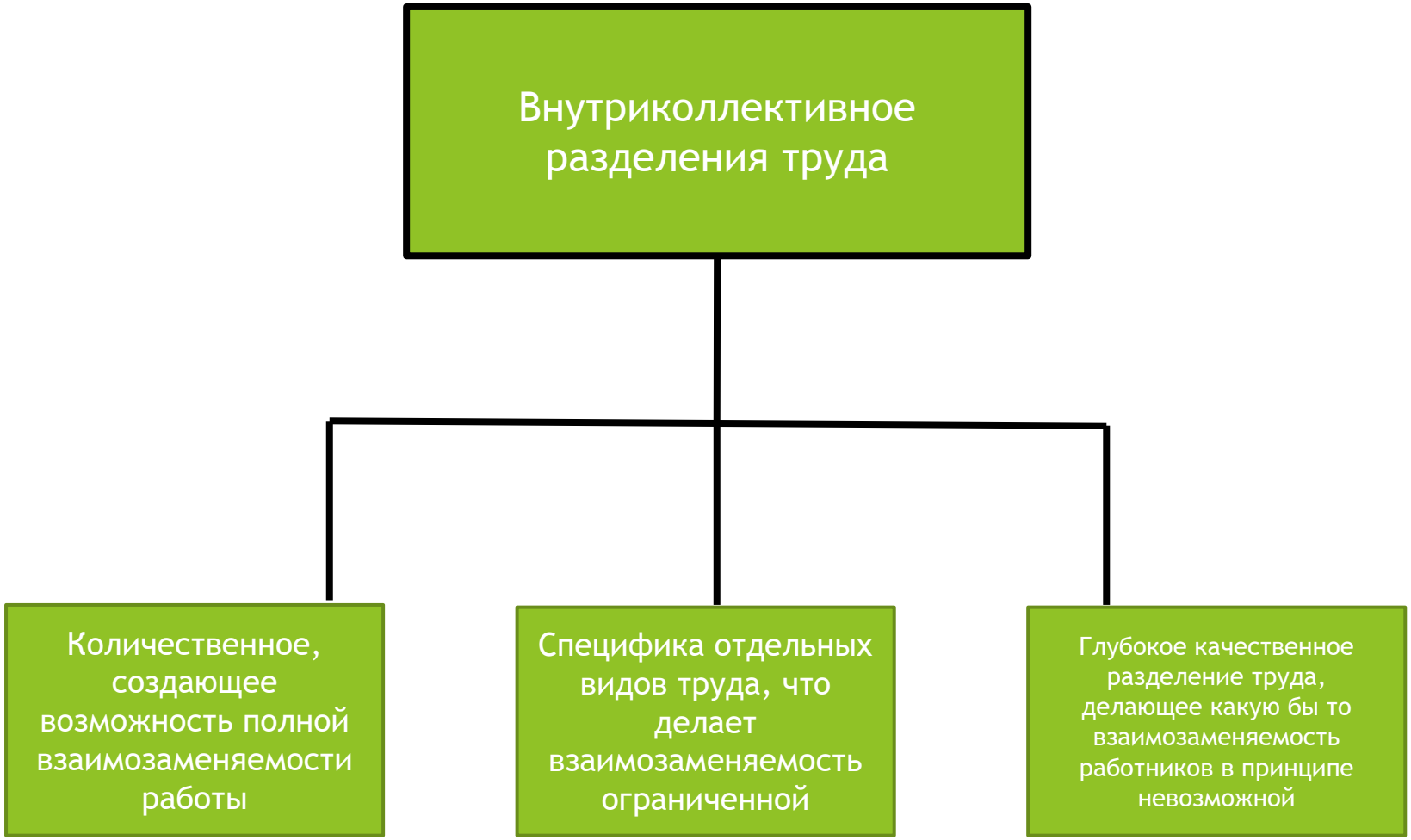
Неформальные-спонтанно образовавшиеся группы работников организации, которые выступают и регулярное взаимодействие для достижения определенных целей.


Исходя из сроков существования коллективы бывают
Временные
Постоянные

Важным признаком, в соответствии с которым могут квалифицироваться коллективы, является степень свободы, представляемая их участникам.

свобода вхождения в коллектив, которая варьируется в довольно значительном диапазоне – от безусловной обязательности для призывников служить в армии до полной добровольности вступления в клуб собаководов.

Можно говорить также о свободе активного участия в деятельности коллектива; в одном смысле оно требуется постоянно, в другом –может быть эпизодическим или даже формальным. Это позволяет людям одновременно быть членами нескольких коллективов и проявлять активность прежде там, где это нужнее в данный момент.


Внутриколлективное разделения труда
Количественное, создающее возможность полной взаимозаменяемости работы
Специфика отдельных видов труда, что делает взаимозаменяемость ограниченной
Глубокое качественное разделение труда, делающее какую бы то взаимозаменяемость работников в принципе невозможной

По размерам коллективы подразделяются на малые и большие

Малые

Обычно они включают в себя от двух до пяти человек, объединенных общностью целей и норм поведения, личными интересами, неформальным контролем.

Большие

В большом коллективе каждый выполняет широкий круг обязанностей, понятнее связь индивидуальных и общих задач, легче удовлетворить свою потребность а аудитории, получить необходимый совет, но больше отдаленность исполнителя от руководства и коллег и ниже заинтересованность.

Малые коллективы бывают

Первичные

Малые коллективы, члены которых поддерживают между собой не просто непосредственные, но и эмоционально окрашенные дружеские контакты

Вторичные

Формируются по функционально-целевому принципу, контакты являются предметными, опосредованными, обусловленными решением поставленных задач. Поэтому основное значение придается здесь не личным качествам, а умению выполнять те или иные функции.

Заключение:

Чтобы успешно управлять трудовым коллективом, руководителю необходимо не только уметь анализировать межличностные отношения внутри группы, но также знать характер межгрупповых отношений.