

Новиков Д.Ф.

Харьковский национальный экономический университет (Украина)

Организация коллективной деятельности на предприятиях малого бизнеса

Приведены рекомендации по усовершенствованию методов коллективной работы на предприятиях малого бизнеса

Организация коллективной деятельности – это функция управления предприятием, суть которой заключается в координации инициативной деятельности руководства предприятием, направленной на организацию коллективной работы, создание групп в подразделениях предприятия [1, стр. 15]. Работа в команде позволяет работникам достичь более значимых результатов, чем в одиночку. Но многие руководители предприятий не владеют теоретическими знаниями об организации коллективной деятельности, и опираются на собственный опыт управления. Поэтому целью работы является разработка теоретических рекомендаций по усовершенствованию методов коллективной работы на предприятиях малого бизнеса.

Для создания эффективной коллективной деятельности на предприятии, руководитель должен иметь персонал, который готов к такой деятельности. Для этого следует с коллективом провести работу по установлению дисциплины внутри коллектива и затем сплотить его. В ходе научного исследования на шести предприятиях была получена информация о методах формирования командной деятельности на этих предприятиях (табл. 1). На основании научного исследования была предложена методика, которая состоит из четырех взаимопоследовательных этапов.

На первом этапе руководитель или человек, отвечающий за реализацию этого проекта, должен провести сбор информации об уровне развития коллектива на данный момент, с помощью различных методик: О.Ф. Потемкиной, М. Рокич, Дж. Морено, Т. Лири и КОС-2.

На втором этапе информация, полученная от персонала, обрабатывается, группируется и анализируется. Это позволяет руководителю оценить личные качества персонала.

Третьей этап – это непосредственное формирование коллектива.

Таблица 1

Сравнение командообразования на предприятиях по основным критериям

Наименование организации	Цель создания	Дополнительная мотивация	Состав команды	Распределение обязанностей
ООО “Стандарт”	Освоение нового вида деятельности	Должностные обязанности	Директор, коммерческий директор, менеджер по снабжению и логистике, юрист, главный бухгалтер, два менеджера по продажам	По должностям
Завод фирмы “ЮниКо”, США	Вывести завод из убыточного состояния	Страх потерять работу. Получение больших премий в случае успеха	Директор, главный бухгалтер, руководитель отдела снабжения, менеджер по производству, менеджер по информации	По должностям
ПАТ ХМЗ “Свет шахтера”	Повысить эффективность работы завода	Должностные обязанности	Директор, руководители подразделений, в чью сферу входит данный вопрос	По должностям
ГП ХМЗ “ФЭД”	Повысить эффективность работы завода	Материальные доплаты. Социальные льготы	Работники, прошедшие специальный психологический отбор	Распределяются самостоятельно внутри команды
ООО “ТЦ ”ВариУс”	Увеличение рынка заказов	Получение процента от увеличения дохода предприятия	Учитываются профессиональные качества работника + собеседование с кандидатами	Согласно возможностям каждого члена команды

Как определил раз и навсегда великий полководец А.В. Суворов, “дисциплина – мать победы”. Если в коллективе не будет дисциплины, хотя бы элементарного уважения друг к другу, то все попытки по сплочению коллектива, организации командной деятельности будут сведены к нулю.

Руководитель сам в первую очередь должен соблюдать дисциплину и выполнять все требования, тем самым показывая пример для подражания своим подчиненным. Поддержание дисциплины может проявляться: 1) в своевременном приходе на рабочее место; 2) в уменьшении времени на перекуры; 3) в использовании спецодежды (если это возможно) – необходимо всегда выглядеть аккуратно; 4) в уважительном отношении ко всем работникам, даже если у вас с кем-то конфликт; 5) в уважении труда других людей; 6) быть честным со всеми работниками; 7) убирать свое рабочее место после окончания рабочей смены; 8) строго выполнять технологический процесс (если на производстве); выполнять все требования руководителя (в рамках своих должностных обязанностей).

В силу того, что все больше и больше людей в наше время курят, проблема с перекурами стала одной из актуальных на предприятиях. Выходом из этой ситуации может быть несколько вариантов, и каждый руководитель (если он этого хочет) должен выбрать определенный метод борьбы с перекурами у себя на предприятии. Это может быть: 1) отказ в найме курящих людей на предприятие; 2) проведение бесед с работниками о вреде курения и об уменьшении затрат времени на перекуры во время рабочей смены; 3) выплата премий некурящим работникам и тем, кто курит после работы; 4) возможность выходить на перекур только двум работникам одновременно; 5) условие: делать перекур работнику не чаще одного раза за определенный период.

Для поддержания дисциплины в коллективе руководитель должен применять и наказания для нарушителей. Наказание должно зависеть от степени нарушения.

После разработки методов поддержания дисциплины, следует начинать работу над сплоченностью коллектива. Здесь так же каждый руководитель должен выбрать один или несколько методов по сплочению: 1) постановка общей цели деятельности перед всеми рабочими; 2) определение неформальных лидеров; 3) проведение круглых столов; 4) организация спортивных соревнований; 5) проведение совместных праздников; 6) организация общих отпусков; 7) система-

тическое прохождение рабочими консультаций у психолога; 8) начисление заработной платы за общий объем изготовленной продукции подразделом, а не за индивидуальные способности каждого рабочего; 9) совместное принятие решений по текущим проблемам, которые могут появляться под воздействием внешних, а так же и внутренних (когда руководители сознательно создают их у себя на предприятии) факторов.

Четвертый этап – состоит в подведении итогов формирования коллектива, анализе результатов через определенное время и корректировке используемых методов для более успешного формирования коллектива.

Таким образом, положительной стороной предложенной методики является то, что на первом этапе проводится всесторонний сбор информации о коллективе на данный момент времени. Это позволит руководителю увидеть уровень развития коммуникабельности каждого работника и их жизненные ценности и на основании анализа этой информации составить психологический портрет коллектива в целом. В дальнейшем предложенная методика поможет руководителю в вопросе развития коллектива опираться на схожие интересы у работников и избавляться от негативных ценностей в коллективе предприятия малого бизнеса.

На основе проведенного теоретического анализа в работе разработаны рекомендации по усовершенствованию методов коллективной работы на предприятиях малого бизнеса.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Гринева В.Н., Салун М.М. Организация производства: учебник. – Харьков: Изд. “ИНЖЭК”, 2007. – 576 с.
2. Карякин А.М. Командная работа: основы теории и практики. – Иваново: Иван. гос. энерг. ун-т., 2003. – 136 с.
3. Теория и практика командообразования. Современная технология создания команд / Под ред. Т. Д. Зинкевич-Евстигнеевой. – СПб.: Речь, 2004. – 304 с.
4. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента / Перевод на русский язык, вступительная статья, оформление Л.И. Евенко. – М.: Издательство «Дело», 1992. – 493 с.