

УДК 37

DOI: 10.34670/AR.2021.69.24.044

Особенности трудового коллектива: педагогические аспекты**Рулев Максим Николаевич**

Аспирант,

Тюменский государственный университет,
625003, Российская Федерация, Тюмень, ул. Володарского, 6;
e-mail: evlaroma11@mail.ru**Аннотация**

Статья посвящена проблеме формирования трудового коллектива, как неотъемлемой части практически любой современной организации, рассчитанной на длительное существование. Ведь без сплоченного коллектива отдела или подразделения, при условии разобщенности участников и отсутствии общности интересов и целей группы, не наладить плодотворный педагогический процесс. Неизбежная обязательная социальная адаптация каждого участника рабочей группы является частью трудовой деятельности фактически в любой сфере жизни современного общества. Высокая актуальность построения крепкого трудового коллектива не пропала с переменой общественного строя и приоритетов нового поколения, а возможно стала более актуальной ввиду более широкого кругозора современного человека относительно трудящихся времен социалистического прошлого нашего государства. Становлению внутренних коллективных взаимоотношений в современной организационной системе посвящена эта статья, основанная на компиляции трудов научных деятелей, направленных на решение данной проблемы в обществе.

Для цитирования в научных исследованиях

Рулев М.Н. Особенности трудового коллектива: педагогические аспекты // Педагогический журнал. 2021. Т. 11. № 4А. С. 394-402. DOI: 10.34670/AR.2021.69.24.044

Ключевые слова

Организация, коллектив, воспитание, актуальность, группа, руководитель, формирование.

Введение

Успешное построение конструктивных взаимоотношений в трудовом коллективе – та самая цель, к которой стремиться каждый вменяемый и заинтересованный в результатах своего труда администратор. При этом по сей день, несмотря на активное развитие психологического аспекта в гуманитарных науках, особенно в педагогических исследованиях на современной мировой научной платформе, не создано эффективной модели сплочения коллектива сколько-нибудь универсальной хотя бы для официальных производственно-трудовых направлений деятельности. Ведь проблемы разобщенности, столкновения полномочий, культур, конфликтности и общего недопонимания в процессе деятельности фактически любого трудового коллектива существуют и часто прогрессируют до неприемлемого уровня. Попытки научного общества всячески приблизить воплощение идеи идеального общества не привели пока что к адекватному результату даже в условиях насильственной коллективизации общества в странах «соцлагеря» прошедшего и настоящего времени. Мало того, всякая насильственная коллективизация приводит на практике к резкому снижению культурного уровня общения и взаимодействия членов общества, уход от традиций и как следствие ослабление морально-психологической устойчивости и коллектива и отдельно взятой личности в нем. Наблюдения деятелей педагогической науки сформировали представление об идеальном коллективе, однако не обозначив при этом четкого фундамента для практического применения.

Эти наблюдения не сумели образовать системы знаний о психологии личности в различных группах, но все же успешно пробуждали потребность в понимании закономерности социального развития индивида в среде себе подобных и подготовили почву для первых общественно-научных концепций.

Основная часть

В Европе начальные попытки формирования социально-психологической теории неразрывно связаны с именами Г. Лебона, Г. Тарда, У. Мак-Дауголла. Отрицая решающую роль социальных, а также экономических факторов в закономерности взаимодействия личности и общества, эти пионеры социальной психологии явно пытались отыскать общие законы с позиций психологии, которые возможно применить для объяснения определяющих закономерности общественных явлений. Большое влияние оказали на становление социальной психологии труды Ч. Кули и Г. Зиммеля. Эти ученые возможно впервые в социальной психологии рассматривали личность не условно, а связали ее особенности с процессами взаимодействия внутри групп. Причем личные особенности представляли как оригинальные проекции взаимоотношений человека с общественными группами.

Представление индивида о самом себе, то бишь «я-концепция» по Ч. Кули отражение того, что по мнению индивида, думают о нем окружающие люди. То есть, то, как индивид оценивает себя, максимально соответствует тому, как по его личному мнению, оценивают его индивиды, с которыми он общается. А значит, «я-концепция» это не постоянная составляющая, а функция взаимоотношений с окружающими. Обрисованное Ч. Кули очертание концепции о «зеркальном я» во многом определяет многие современные североамериканские социально-психологические исследования.

То, что личность нельзя изучать вне среды, вывод был сделан еще от Г. Зиммеля и Ч. Кули. Ч. Кули привнес в социальную психологию важный термин «первичной группы», обозначив

решающую роль первичных групп в формировании личности. Но само понятие социального окружения общественной среды оказалось у Г. Зиммеля и Ч. Кули достаточно ограниченным. У них социальная среда сводится к первичной группе, а характер общения индивидов в группах определены контактами «лицом к лицу». Обоснованием общественного характера жизни человека, как личности, Ч. Кули трактовал общество, как «совокупность психологических отношений». Также Ч. Кули игнорировал факт, что фактически группа это не автономная, а неотъемлемая часть общества. Как следствие отвлечение внимания на психологические взаимоотношения, возникающие на базе взаимодействия лицом к лицу, отчасти смазывало истинную картину отношений в первичной группе. Эта картина раскрывается лишь тогда, когда учитывается роль совокупности всех видов общественных отношений, которые определяют закономерности становления личности в микросреде. Рассмотрение взаимоотношений индивидов в психологической науке отдельно от фактической природы общественных отношений в трудовых, а также учебных группах это порок, присущий и современным последователям Ч. Кули таким, как Р. Бейлс, Д. Морено, М. Аргайл и др.

Любопытен труд Г. Б. Хасановой и Р. Р. Исхаковой «Психология управления трудовым коллективом» в виде учебного пособия, естественно написанного для целевой аудитории.

В этой работе фундаментально представлены основные теоретические и практические базы в управлении коллективом. Здесь описываются характеристики стандартного трудового коллектива и определенные групповые исходники. Например основы преподносятся доступным языком, опираясь на то, что «человек нуждается в общении». Обычно взаимодействия с другими людьми непродолжительны и малозначительны. Однако, если несколько индивидов регулярно достаточно много времени проводят вместе, то они постепенно осознают психологически характер и факт существования друг друга, как личности. В итоге создается социально-психологическая общность, как одна из опор будущего коллектива.

Продолжительность и степень осознания данной общности зависят от конкретной ситуации и характера взаимосвязи людей. Причем результат этого осознания почти всегда одинаковый. Формирование людьми осознания, что о них думают другие, заставляет их менять поведенческую модель и подтверждать этим существование коллективных взаимоотношений. Если происходит такой процесс, то общность становится группой. А группа в свою очередь является совокупностью личностей, объединенных общими интересами. Отличается она от толпы единством, потому что толпа – это неорганизованное скопление людей, сборище. Группа это общественно значимая категория. В группе личности взаимодействуют друг с другом так, что каждый из них одновременно и оказывает влияние на другого и испытывает ответное влияние.

Каждый индивид может принадлежать ко многим группам, например семьи, родственников, друзей. Некоторые группы достаточно недолговечны. Они могут распадаться, например если миссия выполнена. Другие группы способны на длительное существование и оказание большого влияния на своих членов и на окружение.

Внутри группы межличностное общение характеризуется постоянным прогрессом в ту или иную сторону относительно сплочения и единства целей и взглядов. Структуру межличностного общения называют каналами коммуникаций, а нравственно-эмоциональный характер взаимоотношений – внутренним психологическим климатом группы. Те условные общие правила, с которыми считаются участники группы, называются групповыми нормами. Опираясь на характеристики группы, относим ее к определенному виду общности, толпы, коллектива.

Коллективный труд обычно позволяет одним членам коллектива передать свои знания другим членам коллектива, решать сравнительно более сложные задачи, чем личности индивидуально, более объемно применять личные способности каждого участника, подвергать обсуждению поступки участников, не отвечающие установленным нормам в коллективе, и воздействовать на провинившихся. К тому же, в составе единого коллектива действуют меньшие трудовые коллективы отделов, бригад и других подразделений. Поведение индивидуумов в коллективах обычно претерпевает основательные изменения под влиянием остальных участников и общественного резонанса требований.

Руководители отделов или подразделений играют базовую роль в этой организационной системе. Большая часть взаимоотношений между разрозненными подразделениями любой организации осуществляется взаимозависимо на основе взаимоотношений между руководителями. Эту группу часто называют руководящим аппаратом.

В целом, небольшая группа людей, каждодневно работающих вместе, составляет определенную социальную группу - коллектив. Члены ее лучше узнают друг друга в результате личных контактов. Они общаются не как частные личности, а как полноценные личности со своими воззрениями на жизнь и характером. Между членами этих небольших социальных групп часто складываются узы дружбы, простирающиеся на всю социальную жизнь за пределы организации. Также отдельные члены группы часто отождествляют себя с группой, поэтому исповедуют ценности группы, как свои. Группа становится определенным продолжением индивидуума. В группе складывается четкое представление, что является правильным поведением ее членов.

В то же время коллектив – это группа людей, связанных устойчивой, совместной и общественно полезной деятельностью, которая предполагает наличие единых целей, организации и управления. Термин «коллектив» связан с характеристикой некоторого объединения людей. А значит в деле создания коллектива главным направлением работы будет являться создание базы единого целеполагания, общий аппарат управления которой будет возглавлен руководителем штатного подразделения на всех этапах продвижения команды в административном направлении.

В определенной степени почти все работники отождествляют себя не только с непосредственными первичными коллективами, но и с более крупными цехами организации, в которые рабочие группы входят как составляющие.

Большинство людей намного сильнее привержены своей непосредственной группе, нежели относительно более крупному подразделению, обычно они не соглашаются признаться даже сами себе, что хорошо для их группы, не всегда хорошо для всей организации.

Та группа лиц, чьи основные усилия направлены более на крупные, чем на более мелкие подразделения организации, есть люди, кто занимает руководящие должности в организации.

Основной центр лояльности такого человека – руководящий аппарат организации, а не отдельные рабочие группы, состоящие из его подчиненных. Эта лояльность также может быть равномерно распределена между этими группами. Человек, желающий, чтобы коллеги по работе хорошо о нем думали, примет нормы поведения и будет стараться защитить группу и ее ценности.

Главные условия для формирования коллектива заключаются в том, что люди ежедневно работают вместе в контактах и работают над решением общих проблем ради достижения общих целей. Есть и другие факторы, усиливающие тенденцию к формированию коллектива. Наиболее важными, по мнению авторов Г. Б. Хасановой и Р. Р. Исхаковой представляются следующие:

отождествление общее, вне рамок организации, сходный образ мышления, а также символы и эмблемы, лидерство.

Обкатка коллектива, включающая его согласованность внутренних структурных связей, преемственность его надежной работы, обеспечивает целостность коллектива. Вместе с интеграцией, в коллективе наблюдается внедрение разноплановости его деятельности, которая проявляется в разделении обязанностей между членами коллектива.

Применение результатов совместной деятельности немислимо без организации, а именно обязательно предполагает создание органов управления коллективом.

«Коллективный труд позволяет:

- передавать свои знания и умения другим членам коллектива;
- решать более сложные и объемные задачи, чем индивидуально;
- более полно использовать индивидуальные способности каждого человека;
- подвергать порицанию дела и поступки товарищей, не отвечающие принятым в коллективе нормам морали и нравственности, и даже наказывать провинившихся, вплоть до увольнения.» [Хасанова, Исхакова, 2012, с.3].

Роль трудовых коллективов в развитии здорового общества огромна. От эффективности труда работников, в итоге, зависят развитие общества, уровень и качество жизни людей. Путь к успеху каждого трудового коллектива – снижение издержек производства и повышение его эффективности, а также технического уровня и организации производства, повышение объемов и качества услуг, наибольший учет запросов потребителя, а в итоге обязательно улучшение всей экономики и уровня жизни населения в частности.

Каждому рабочему коллективу присуща своя внутренняя трудовая среда. Трудовая среда образуется физическими факторами, это температура, освещение, влажность, оформление и т.д., а также технологические факторы средства труда и технологический процесс. Средства труда и люди в коллективе находятся в постоянном взаимодействии. Элементы трудовой среды бывают подвержены постоянным изменениям. Положение человека в трудовом коллективе может быть различно и зависит от многих условий, факторов.

Те отношения, в которые вступают участники коллектива в процессе трудовой деятельности, образуют социальную трудовую среду. В ходе трудовой деятельности формируются межличностные отношения и взаимное поведение индивидов. Характер взаимоотношений в трудовом коллективе определяется статусом индивида в трудовом коллективе и оказывает влияние на поведение человека и достижение положительного эффекта необходимой трудовой деятельности.

На поведение участников коллектива и эффективность трудовой деятельности оказывают влияние формы организации труда, бытовые условия, атмосферное окружение коллектива работников и т.д.

Например, для того, чтобы считаться коллективом, группа должна удовлетворять определенным признакам, главным из которых является наличие общей цели. Она может сформироваться из взаимного влияния индивидуальных целей каждого или задаваться начальством, но всегда будет единой.

Отдельным признаком коллектива является взаимное признание людьми друг друга и отождествление себя с группой, а в основе этого лежат совместные идеалы, интересы, принципы. Такое внутреннее признание делает возможным взаимодействие людей, а значит потенциал коллектива оказывается существенно большим. Однозначно такую базовую информацию о структуре коллектива должен знать каждый руководитель в точности.

По составу коллективы могут быть гомогенными и гетерогенными. Эти различия касаются возраста, пола, уровня образования, профессии. Гетерогенные коллективы эффективнее при решении сложных творческих задач и при интенсивной работе, а гомогенные лучше справляются с простыми задачами.

Чем больше сходство между участниками группы, тем более значительно влияние, оказываемое друг на друга и естественно быстрее вырабатывается чувство коллектива. Но в этом случае наверняка острее внутренняя конкуренция и выше конфликтность, особенно в женских коллективах, поэтому желательно, чтобы соотношение представителей полов являлось примерно одинаковым. В общем эффективный коллектив скорее всего должен состоять все же из разносторонних личностей.

По характеру внутренних связей коллективы бывают формальные и неформальные. В формальных коллективах связи прописаны заранее, а в неформальных складываются сами собой. Сила неформального коллектива состоит в его невозможности организационно привязать к нормам и определенным правилам.

По срокам существования, коллективы подразделяются на временные для решения разовой задачи и постоянные. Важным признаком классификации коллективов является степень свободы их участников. Также можно говорить о свободе участия в деятельности коллектива, так например в одном случае участие требуется постоянно, а в других может быть эпизодическим. Это позволяет одновременно быть членом нескольких коллективов и проявлять нужную активность там, где нужнее всего в данный момент времени.

В соответствии с функциями выделяют коллективы для достижения определенной цели, на реализацию общего интереса и общение. А функциональная классификация может дополняться классификацией по деятельности.

Реализация определенных функций предполагает необходимую степень внутреннего разделения труда, которое на самом деле может быть разнообразным. В одних коллективах как количественное, например создающее возможность взаимозаменяемости работников. А в других появляется специфика отдельных видов профессий в пределах того же качества, а это уже ограничивает взаимозаменяемость. А также имеется более глубокое и качественное разделение труда и нормальное функционирование коллектива в случаях ухода одного из его членов может затрудняться.

Коллективы по размерам подразделяются на малые и большие. Речь идет не только о количестве участников, а о возможности непосредственно поддерживать связи между ними. В больших коллективах это сложно и люди очень мало знают друг о друге, а в малых коллективах где участников не более 20 такое вполне реально даже без лидера. Это придает таким подразделениям в целом более высокую результативность, а люди получают удовлетворение.

В большом коллективе участник выполняет обширный круг обязанностей и легче удовлетворить потребность в аудитории, а также получить необходимый совет. Большие группы обычно экономичнее при выполнении простых операций и легче найти выход из тупика, проще преобладает. Но больше отдаленность исполнителя от руководителя и коллег и отсутствует мотивация.

В больших коллективах намного меньше взаимосогласия между участниками и чаще наблюдается социальное неравенство в налаживании контактов, причем почему то в большей мере это относится к группам с четным количеством участников, нежели с нечетным. Членов таких групп характеризует низкий моральный дух, безразличное отношение к делу, ослабленные связи, нежелание сотрудничать друг с другом. Для управления такими нужны

специальные управляющие.

Обычно большие коллективы сформированы по функциональному принципу и контакты являются опосредованными решением задач. Основное значение придается в данном случае не личным качествам, а умению выполнять определенные функции. Если роли в такой группе четко распределены, людей можно легко заменять.

А малые коллективы, в которых поддерживают между собой и просто непосредственные и эмоциональные контакты, называются первичными и обычно они включают в себя несколько человек, объединенных личными интересами. В такой группе людей не заменить без ее разрушения.

Малый коллектив обычно проще превратить в отряд единомышленников, внедрить самоуправление. А уже самоуправляемые коллективы могут различаться по степени коллективности решений. Если такая степень минимальная, то определяются только направления деятельности, конкретизирующиеся в индивидуальном порядке и действующие независимо друг от друга. При максимальной степени коллективности происходит оценка и текущая координация работы каждого участника группы.

Особой разновидностью коллектива является команда. Она создается в целях решения сложных задач или выполнения определенных функций и объединяет лиц с разнообразными знаниями и навыками, дает им взаимную поддержку. Команда обычно независима от основного коллектива, а часто полностью автономна. Люди стараются эффективно работать в составе нужной команды, если могут исполнять предпочитаемые роли.

Также коллективы классифицируются по виду оформления.

Официальные коллективы юридически оформлены и находятся в рамках норм, установленных на этом предприятии. А производственные связи и отношения построены на основе обязанностей работников по какой либо подчиненности.

Неофициальные коллективы юридически не оформлены и возникают на основании инициативы работников, по межличностным контактам и не по должностям, на базе личных симпатий, а также разделяемых ценностей. Внутренние связи здесь неформальные, но подчиненности здесь также может просматриваться от лидера например, если есть необходимость такого.

В данном случае нам необходимо строить официальный коллектив и четко обрисовывать его характеристики, делающие его официальным.

Заключение

К сожалению построение действительно рабочей концепции трудового коллектива оказалось непростой задачей. Деятели педагогической науки, делавшие упор на проблему сплочения коллектива, достаточно углубились в суть потенциально идеального коллектива и даже зачастую оформили картину предполагаемого взаимодействия руководителя с таким коллективом. Однако на практике в большинстве коллективов, направленных на решение производственных или иных практических задач, внутренние модели взаимодействия чрезвычайно далеки от той идеальной. Причиной этому, скорее всего, является слабость системы подготовки руководителей, как таковых, а также отсутствие проверенной схемы формирования конструктивных взаимоотношений в среде рядовых сотрудников. Этот недостаток административных систем в современных организациях, как правило, не устраняется по ряду причин, среди которых одна из основных, это отсутствие доступной и

простой в применении научной базы для подготовки управляющих хотя бы низшего звена. Руководители вынуждены в процессе решения управленческих задач отталкиваться от собственного опыта, если таковой имеется, а в сплочении трудового коллектива рассчитывать на личный творческий потенциал.

Библиография

1. Боронова, Г. Х. Психология труда : конспект лекций / Г. Х. Боронова, Н. В. Прусова. - Москва : Эксмо, 2008. – 158 с.
2. Буланова-Топоркова М.В. Педагогика и психология высшей школы : учебное пособие / М.В. Буланова-Топоркова. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2002. – 544 с.
3. Дьяченко М.И. Психология высшей школы : учебное пособие / М.И. Дьяченко, Л.А. Кандыбович. – Минск : Тесей, 2003. – 352 с.
4. Елагина А.С., Смирнова О.О. Development of institutions of psychological support in rural areas: opportunities and restrictions // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2017. Т. 6. № 4В. С. 257-265.
5. Пионова Р.С. Педагогика высшей школы : учебное пособие / Р.С. Пионова. – Минск : Высш. шк., 2005. – 303 с.
6. Психология управления трудовым коллективом [Текст] : учебное пособие / Хасанова Г. Б., Исхакова Р. Р.; М-во образования и науки России, "Казанский нац. исследовательский технологический ун-т". - Казань : Изд-во КНИТУ, 2012. - 255 с.
7. Смирнова О.О. Методика формирования положительной Я-концепции учеников сельских школ: обобщение опыта образовательного процесса коренного населения Австралии // Педагогический журнал. 2016. Том 6. № 5В. С. 454-462.
8. Смирнова О.О., Еркович Е.А. Международный опыт имплементации инноваций в концепции развития образовательного процесса в сельских школах // Педагогический журнал. 2016. Том 6. № 6В. С. 476-485.
9. Смирнова О.О., Смирнов О.А. Эволюция образовательного процесса коренного населения в сельских школах Аляски // Педагогический журнал. 2016. № 3. С. 222-230.
10. Чегаяева Л. В. Ретроспективная трансформация понятия «Трудовой коллектив» // Вестник СИБИТа. 2020. №3 (35).

Features of the labor collective: pedagogical aspects

Maksim N. Rulev

PhD student,
Tyumen State University,
625003, 6, Volodarsky, Tyumen, Russian Federation;
e-mail: evlaroma11@mail.ru

Abstract

The article is devoted to the problem of forming a labor collective as an integral part of almost any modern organization designed for a long existence. After all, without a cohesive team of a department or division, provided that the participants are disjointed and there is no community of interests and goals of the group, it is impossible to establish a fruitful pedagogical process. The inevitable obligatory social adaptation of each participant of the working group is part of the work activity in virtually every sphere of life in modern society. The high relevance of building a strong labor collective has not disappeared with the change of the social system and priorities of the new generation, but perhaps has become more relevant due to the broader outlook of modern man regarding the workers of the socialist past of our state. This article is devoted to the formation of

internal collective relationships in the modern organizational system, based on a compilation of the works of scientists aimed at solving this problem in society.

For citation

Rulev M.N. (2021) Osobennosti trudovogo kollektiva: pedagogicheskie aspekty [Features of the labor collective: pedagogical aspects]. *Pedagogicheskii zhurnal* [Pedagogical Journal], 11 (4A), pp. 394-402. DOI: 10.34670/AR.2021.69.24.044

Keywords

Organization, team, education, relevance, group, leader, formation.

References

1. Boronova, G. H. Psychology of labor : lecture notes / G. H. Boronova, N. V. Prusova. - Moscow : Eksmo, 2008. - 158 p.
2. Bulanova-Toporkova M.V. Pedagogy and psychology of higher school : textbook / M.V. Bulanova-Toporkova. - Rostov-on-Don: Phoenix, 2002– - 544 p.
3. Dyachenko M.I. Psychology of higher school : textbook / M.I. Dyachenko, L.A. Kandybovich. - Minsk : Theseus, 2003. - 352 p.
4. Elagina A.S., Smirnova O.O. Development of institutions of psychological support in rural areas: opportunities and restrictions // Psychology. Historical and critical reviews and modern research. 2017. Vol. 6. No. 4B. pp. 257-265.
5. Pionova R.S. Pedagogy of higher school : textbook / R.S. Pionova. - Minsk : Higher School, 2005. - 303 p.
6. Psychology of labor collective management [Text] : textbook / Hasanova G. B., Iskhakova R. R.; Ministry of Education and Science of Russia, "Kazan National University. research technological university". - Kazan : KNITU Publishing House, 2012. - 255 p.
7. Smirnova O.O. Methodology of forming a positive Self-concept of rural school students: generalization of the experience of the educational process of the indigenous population of Australia // Pedagogical journal. 2016. Volume 6. No. 5B. pp. 454-462.
8. Smirnova O.O., Yerkovich E.A. International experience of innovation implementation in the concept of educational process development in rural schools // Pedagogical Journal. 2016. Volume 6. No. 6B. pp. 476-485.
9. Smirnova O.O., Smirnov O.A. The evolution of the educational process of the indigenous population in rural schools in Alaska // Pedagogical journal. 2016. No. 3. pp. 222-230.
10. Chegaeva L. V. Retrospective transformation of the concept of "Labor collective" // Bulletin of SIBITA. 2020. №3 (35).