

Явтушенко Елена Александровна

студентка

Филиал ФГБОУ ВПО «Владивостокский государственный
университет экономики и сервиса» в г. Артеме

г. Артем, Приморский край

ГРУППОВАЯ ДИНАМИКА И ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

***Аннотация:** автор статьи отмечает, что в настоящее время очень много внимания стало уделяться направленности на коллективную деятельность, а следовательно, увеличилось внимание к состоянию и проблемам групповой динамики. Все больше и больше стало проводиться исследований, которые затрагивают проблемы эффективности организации и управления людьми, регулирования отношений, складывающихся между ними, использования психотерапевтических и воспитательных средств и воздействий. Эффективность функционирования формальных групп во многом определяет деятельность организации. Поэтому современные менеджеры стремятся к созданию группы или команды единомышленников. Сейчас это является требованием времени, а не желанием менеджера.*

***Ключевые слова:** и словосочетания: групповая динамика, производительность труда, малая группа, эффективная деятельность.*

Повышение эффективности взаимодействия и продуктивности работы социальных групп происходит благодаря исследованиям, которые находят свое применение в социальных полях. Примером такого поля может быть производственная бригада или семья, маленькая фирма или сеть крупных компаний, волонтерское объединение или команда спортсменов, совет директоров или персонал больничного отделения.

На протяжении всей своей жизни человек сталкивается со множеством разнообразных общностей. В зависимости от их размеров они разделяются на четыре категории:

- мегагруппы (всемирные движения, религии);
- макрогруппы (классы, слои, профессиональные группы);
- микрогруппы (семья, бригада, отдел);
- суб-микрообщности (дуэт, трио, квартет) [1].

Объектом изучения теории менеджмента являются микрогруппы, или малые группы, которые в своей совокупности образуют организацию.

По определению российского социального психолога Г. Андреевой «под малой группой понимается немногочисленная по составу группа, члены которой объединены общей социальной деятельностью и находятся в непосредственном личном общении, что является основой для возникновения эмоциональных отношений, групповых норм и групповых процессов».

Человек с первых дней своей жизни получает информацию об окружающем мире с помощью малых групп, организуя в дальнейшем свою трудовую деятельность. Поэтому малые группы очень часто бывают объектом изучения различных областей человеческого познания. В частности, менеджмент, учитывая различные факторы как социальные, так и психологические, занимается разработкой методов и принципов эффективного управления малыми группами с целью повышения эффективности трудовой деятельности; рассматривает проблемы численности, аттестации и обучения персонала, отбора, мотивации труда, стиля управления, структуры малой группы, взаимоотношений в трудовых коллективах.

Практически во всех организациях существует большое количество формальных групп, которые создаются либо по инициативе подчиненных, либо по инициативе руководителя с целью выполнения задач организации. Во многих традиционных организациях создаваемые формальные группы являются официальным средством горизонтального общения и способствуют формированию горизонтальных коммуникаций. Делегирование полномочий формальной группы

руководство осуществляет так же, как и отдельному лицу. При этом, наряду с должностными лицами, эти группы обязаны отчитываться о результатах проделанной работы, которая была поручена тем, кто делегировал им полномочия.

Второй вид малых групп – неформальные. Неформальные организации осуществляют социальный контроль за своими членами. Как правило, в таких группах устанавливаются определенные нормы, которые каждый член группы должен соблюдать. Неформальные организации склонны к тенденции к сопротивлению изменениям. Обычно у неформальной организации есть неформальный лидер, который помогает группе в достижении ее целей и поддерживает ее существование [2].

Одним из важных показателей группы является социально-психологический климат – качественная сторона межличностных отношений в группе, проявляющаяся в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию людей в группе. Для формальных групп социально-психологический климат задает динамику производительности группы. Доверие и требовательность членов друг к другу, достаточная информированность, отсутствие давления, удовлетворенность принадлежности к группе, высокая сплоченность – все это оказывает положительное воздействие на продуктивность выполняемых задач.

Актуальность исследовательской работы определяется необходимостью выявления рационального и эффективного метода руководства малой группы на предприятии для оперативного решения поставленных задач.

Целью исследовательской работы являлось проанализировать групповую динамику и эффективность производительности труда малой группы на предприятии.

Для достижения поставленной цели были решены следующие задачи:

- рассмотреть понятие малой группы в организации и условия, ее определяющие;
- охарактеризовать особенности групповой динамики;

– осуществить анализ производительности труда.

Производительность труда – мера эффективности труда в процессе производства, способность работника произвести за единицу времени определенный объем продукции.

На примере развития мировой экономики можно понять, что повышение производительности труда является основным источником экономического роста, благосостояния страны, научно-технического прогресса. Повышая производительность, организация получает возможность создавать товар лучшего качества по более низкой цене, что помогает обеспечить высокую заработную плату рабочим. Повышение производительности напрямую зависит от уровня эффективности использования трудовых ресурсов.

Для оценки степени эффективности использования трудовых ресурсов в современных организациях большую роль играют показатели оценки производительности труда и рентабельности персонала, которые показывают степень эксплуатации рабочих.

Полноту использования трудовых ресурсов можно оценить по:

- количеству отработанных дней (часов) одним работником;
- степени использования фонда рабочего времени.

Как правило, расчет показателя производительности труда производят для оценки эффективного использования трудовых ресурсов предприятия. Эффективное производство достигается опережающими темпами роста производительности труда по сравнению с темпами роста средней заработной платы. Поэтому необходимо постоянно обеспечивать контроль за соотношением темпов роста производительности труда и средней заработной платы.

Рост объема продаж и реализации продукции, которую производит предприятие непосредственно зависит от стабильного роста производительности труда и эффективности использования трудовых ресурсов.

Для того, чтобы провести анализ производительности труда требуются такие показатели как среднегодовая, среднедневная и среднечасовая выработка одного работника.

Выработка может измеряться с использованием стоимостных, натуральных и трудовых измерителей в зависимости от единицы измерения объемов продукции (работ, услуг) [3].

Но следует различать понятия производительности труда и интенсивности труда. При увеличении интенсивности труда учитывается количество физических и умственных усилий в единицу времени, за счет чего увеличивается количество производимой в единицу времени продукции. При увеличении интенсивности труда увеличивается и уровень его оплаты. Уровень производительности труда зависит от изменения технологий, инноваций и применения совершенного оборудования, что не всегда требует повышения оплаты труда.

Делая вывод, можно сказать, что, проводя анализ производительности труда, дается оценка выполнения плана по производительности труда, выявляются факторы и определяется размер их влияния на производительность труда, определяются резервы роста. Высокая производительность зависит от эффективной и слаженной работы групп в организации. Чтобы использовать потенциальную выгоду от малых групп в организации, руководство должно повышать эффективность командных групп. Как и всей организации в целом, чтобы добиться эффективности функционирования, группам требуется планирование, организация, мотивация и контроль деятельности. Необходимо также учесть значимость эффективного управления группами для развития человеческого капитала организации, выделяемого в составе элементов ее интеллектуального капитала [4].

В заключение хотелось бы отметить, что актуальность проблемы совершенствования управления производительностью труда обусловлена тем, что на сегодняшний день вопрос роста благосостояния России является одним из наиболее важных. Правительство страны, а также представители экономического экспертного сообщества часто затрагивают проблему роста производительности труда. Их заинтересованность этим вопросом вызвана тем, что темпы роста производительности в России сильно отстают от роста издержек на зарплату. В мае 2012 года президент Российской Федерации Владимир Путин подписал указ от 07.05.2012 №596 «О долгосрочной государственной экономической политике»,

согласно которому, Правительству РФ необходимо принять меры, направленные на увеличение к 2018 году производительности труда в 1,5 раза относительно уровня 2011 года [5].

Но сделать это сложно без коренной модернизации экономики, включающей в себя очень широкий спектр направлений.

Список литературы

1. Чернышев М.А. Основы менеджмента: Учебное пособие / М.А. Чернышев, Э.М. Коротков., И.Ю. Солдатова; под ред. проф. И.Ю. Солдатовой, проф. М.А. Чернышева. – М.: ИТК «Дашков и К», Наука-Пресс, 2010. – 272 с.
2. Кричевский Р.Л. Психология малой группы: учебное пособие для вузов / Р.Л. Кричевский, Е.М. Дубовская. – М.: Аспект Пресс, 2012. – 318 с.
3. Косорукова И.В. Экономический анализ. Учебник / Ю.Г. ИONOва, А.А. Кешокова, Е.В. Панина, А.Ю. Усанов. – М.: Московская финансово-промышленная академия, 2012. – 432 с.
4. Недолужко О.В. Конструирование дефиниции категории «интеллектуальный капитал» / О.В. Недолужко // Журнал экономической теории. – 2015. – №2. – С. 29–36.
5. Указ Президента РФ от 07.05.2012 №596 «О долгосрочной государственной экономической политике».