

DOI: <https://doi.org/10.32836/2521-666X/2020-69-12>  
УДК 331.1

**Мельник Л.С.**

викладач,

Фаховий коледж мистецтв та дизайну

Київського національного університету технологій та дизайну

**Melnyk Liudmyla**

Professional College of Arts and Design

Kyiv National University of Technology and Design

## КОЛЕКТИВ – ГОЛОВНИЙ РЕСУРС ПІДПРИЄМСТВА

### THE TEAM IS THE MAIN RESOURCE OF BUSINESS

*У статті розглядається питання колективу як головного ресурсу підприємства в сучасному світі, де має місце висока організованість та вмотивованість, ініціатива й активність, масовий креатив. Саме в епоху діджиталізації згуртувати всіх працівників дуже складно. Вони формують особливий тип міжособистісних відносин. Перевагами згуртованого колективу для підприємства є підвищення рівня якості продукції та ефективності виробництва, підвищення ділової активності, покращення передачі інформації знизу вгору і згори вниз, поліпшення морального духу працівників, вирішення проблем, яким в інших умовах не приділялося б уваги, поєднання цілей неформальних лідерів та керівництва. У статті аналізуються важливі чинники згуртованого та вмотивованого колективу та системи методів із згуртованості офісних співробітників. У сучасному мінливому світі бізнесу цінності повинні постійно доопрацьовуватися і переглядатися. Крім цього, на великому підприємстві особливо важливою є робота в команді.*

**Ключові слова:** колектив, згуртованість колективу, клімат колективу, колективні досягнення, мотивація.

*В статье рассматривается вопрос коллектива как главного ресурса предприятия в современном мире, где имеет место высокая организованность и мотивированность, инициатива и активность, массовый креатив. Именно в эпоху диджитализации сплотить всех работников очень сложно. Они формируют особый тип межличностных отношений. Преимуществами сплоченного коллектива для предприятия является повышение уровня качества продукции и эффективности производства, повышение деловой активности, улучшение передачи информации снизу вверх и сверху вниз, улучшение морального духа работников, решение проблем, которым в других условиях не уделялось бы внимание, сочетание целей неформальных лидеров и руководства. В статье анализируются важные факторы сплоченного и мотивированного коллектива и системы методов сплоченности офисных сотрудников. В современном меняющемся мире бизнеса ценности должны постоянно дорабатываться и пересматриваться. Кроме этого, на крупном предприятии особенно важна работа в команде.*

**Ключевые слова:** коллектив, сплоченность коллектива, климат коллектива, коллективные достижения, мотивация.

*The article considers the issue of the team as the main resource of the enterprise in the modern world, where there is a high level of organization and motivation, initiative and activity, mass creativity. It is in the age of digitalization that it is very difficult to unite all employees. The team is a multifaceted system consisting of many interconnected categories of people and individuals, united by common goals, interests and needs of the enterprise. They form a special type of interpersonal relationships, characterized by varying degrees of cohesion. The team is a kind of tool for work and services. People do not have to sympathize with each other in the workplace, but they need to be able to abstract from their differences to accomplish tasks. The advantages of a cohesive team for the company are to improve product quality and production efficiency, increase business activity, improve information transfer from the bottom up and top down, improve employee morale, solve problems that would not otherwise be paid attention, combine goals of informal leaders and management. They have meaning and benefits for the company's staff, such as career growth, involvement in a common cause, satisfaction with their work and increase its content, increase employment guarantees as a result of increasing the efficiency of the enterprise, as well as new opportunities for intellectual development. It is necessary for business leaders to make every effort to make each employee feel free and comfortable in the team. The purpose of the article is to analyze the important factors of a cohesive and motivated team and a system of methods for cohesion of office workers. In today's changing world of business, values must be constantly refined and revised. In addition, in a large enterprise, teamwork is especially important, so you should choose employees focused primarily on conflict-free and quick adaptation to teamwork. The purpose of the article is to analyze the important factors of a cohesive and motivated team and a system of methods for cohesion of office workers.*

**Key words:** team, team cohesion, team climate, collective achievements, motivation.

**Постановка проблеми.** Колектив – головний ресурс підприємства, його головне багатство. Саме колективу підприємства відведено основну роль у забезпеченні функціонування, розвитку та гарантування результату. З одного боку, вони є лише виробниками продукції або надавачами послуг, а з іншого – саме ко-

лектив є найважливішим ресурсом підприємства. Від ефективності, результативності та якості роботи працівників і залежить рейтингова позиція підприємства на ринку. В умовах розвитку цифрової трансформації суспільства та економіки проблеми формування та функціонування і мотивації колективу стоять досить

гостро. Від того, наскільки продуманий механізм професійного відбору, створення морально-психологічного клімату у колективі, залежить розвиток та економічна стабільність кожного підприємства. У статті під поняттям «колектив» слід розуміти групу об'єднаних загальними цілями і завданнями, певними відносинами людей, що мають спільну мету, сумісну діяльність.

Отже, дослідження колективу як головного ресурсу підприємства є актуальними та практично значущими.

Аналіз основних досліджень і публікацій. Вагомий внесок у вирішення питання згуртованості колективу підприємства зробили такі автори, як: Ю. Палеха, О. Сердюк, Г. Огарев, М. Бронштейн. Численні дослідження проводилися найбільшим діловим журналом України «Бізнес», який надає економічні новини та аналітичні матеріали, та Business Wire – американською компанією, яка розповсюджує прес-релізи тисячі компаній та організацій по всьому світі для фінансових ринків, систем розкриття інформації, інвесторів, інформаційних веб-сайтів, баз даних, блогерів, соціальних мереж та іншої аудиторії.

**Мета статті** – аналіз методів згуртованого та вмотивованого колективу і системи методів із згуртованості офісних співробітників.

**Виклад основного матеріалу.** Сприятливий соціально-психологічний клімат колективу забезпечує працездатність, взаємну підтримку в досягненні цілей підприємства, згуртованість колективу. Колективне досягнення цілей приводить до забезпечення високої ефективності діяльності підприємства.

Колектив – це не просто капела індивідів, а особливий єдиний цілісний організм, що живе за своїми закономірностями. Саме взаємозв'язок, відносини дають можливість колективу отримати певну структуру, емоційний тон, особливий «дух».

У сучасному світі важко собі уявити людину, яка живе сама по собі, ізольовано від суспільства. Людина живе в родині, вчиться у школі, працює на підприємстві, бере участь у різних заходах. Якщо говорити про бізнес, то взагалі наймовірним здається економічно успішне підприємство, що складається тільки з однієї людини. Безумовно, існують окремі підприємці, які провадять господарську діяльність самостійно, однак їх не можна назвати повноцінним підприємством, оскільки будь-яке підприємство являє собою набір соціальних груп людей, об'єднаних за різними ознаками: за віком, особистісними якостями, професіоналізмом

тощо. Ця соціальна група з певними цілями й інтересами називається колективом підприємства.

Колектив – це багатогранна система, що складається з безлічі пов'язаних між собою категорій людей і окремих особистостей, об'єднаних спільними цілями, інтересами і потребами підприємства. Вони формують особливий тип міжособистісних відносин, що характеризуються різним ступенем згуртованості. Колектив являє собою свого роду засіб для виконання робіт та надання послуг. Люди не обов'язково повинні подібатися одне одному на робочих місцях, але їм потрібно вміти абстрагуватися від своїх розбіжностей, щоб виконувати завдання [1].

Будь-яке підприємство – це величезний живий організм, не здатний прожити без постійної успішної взаємодії всіх його структур і складників. Це очевидно, що кожне підприємство по-своєму домагається досягнення своїх цілей, але потрібно завжди пам'ятати, що вміння співпрацювати тісно одне з одним, працювати разом у згуртованому колективі є основою будь-якого успіху. У сучасній ринковій економіці створити відчуття згуртованості стає набагато складніше, тому що працю багатьох людей автоматизували і комп'ютеризували. Щоб кожен співробітник мав почуття згуртованості, потрібна гарна організованість та мотивація.

Підприємство, яке має згуртований колектив, має великі переваги (табл. 1), причому у вигідному становищі є як сама діяльність підприємства, так і співробітники.

Згуртованість висловлює ступінь єдності колективу. Її основа – реально існуючі і суб'єктивно значущі колективні зв'язки, єдність поглядів, загальна думка на шляхи і засоби реалізації, цілі колективу, взаємодопомога членів колективу [2].

Принцип «ланцюга» не лише допоможе налагодити ефективну роботу підприємства, а й створить здорову атмосферу відносин між співробітниками. Хочеться ще навести один вислів про згуртованість колективу, взятий із законів ефективного управління Г. Огарева: «Це ланцюг людей, що тримаються за руки. Як би не намагалися порвати ланцюг, нічого не вийде, адже кожен із них думає про того, хто стоїть поруч, і про цілісність всього ланцюга. Вони не розімкнуть руки і не дадуть порушитися спільноті. Адже кожен із тих, хто складає ланцюг, відповідає за всіх». Тому один із найважливіших законів управління – це збереження в колективі почуття згуртованості та єдності [3].

Таблиця 1

**Переваги згуртованого колективу**

Переваги згуртованого колективу	
для підприємства	для персоналу підприємства
1. Підвищення рівня якості продукції та ефективності виробництва.	1. Зростання кар'єри.
2. Підвищення ділової активності.	2. Причетність до спільної справи.
3. Покращення передачі інформації знизу вгору і згори вниз.	3. Задоволення від своєї праці і підвищення її змістовності.
4. Поліпшення морального духу працівників.	4. Підвищення гарантій зайнятості в результаті зростання ефективності роботи підприємства.
5. Вирішення проблем, яким в інших умовах не приділялося б уваги.	5. Нові можливості для інтелектуального розвитку.
6. Поєднання цілей неформальних лідерів та керівництва.	

Згуртованість зароджується в процесі діяльності. Дослідження останніх років показують, що корпоративні цінності відіграють величезну роль для міленіалів під час вибору робочого місця. Зважаючи на те, що до 2021 року представники цього покоління становитимуть половину всього працездатного населення, до них слід прислухатися і зрозуміти, чому в житті кожного настільки важливі корпоративні цінності. Цінності мають бути твердими і непохитними – буквально ультиматумом, а не пропозицією. Вони повинні впливати на кожен аспект господарювання – від системи мотивації співробітників і поведінки на робочому місці до визначення маркетингових стратегій і обслуговування клієнтів. Потенційні працівники завжди вважають за краще мати справу з підприємствами, чії цінності збігаються з їхніми власними. Це один із важливих чинників стимулювання продажів і мотивації кращих співробітників.

За даними businesswire, покоління міленіалів у США погоджується на зниження заробітної плати на 7600 доларів на рік за умови наявності міцної корпоративної культури, можливості кар'єрного зростання та інших чинників, які поліпшують загальну якість життя [4].

Крім цього, правильно окреслені цінності допомагають підприємству визначитися з напрямом руху і забезпечити собі стійку репутацію. Якщо поставитися до цієї частини корпоративної культури серйозно, то на її основі можна сформулювати впізнаваний стиль підприємства. Важливість згуртованості колективу для успіху підприємства і визначає той факт, що багато лідируючих компаній вносять цей пункт у корпоративні цінності. Згідно з даними огляду Fortune, у набір цінностей 100 підприємств-лідерів світового ринку увійшов такий аспект, як командна робота [5].

У сучасному мінливому світі бізнесу цінності повинні постійно доопрацьовуватися і переглядатися. Крім цього, на великому підприємстві особливу важливість має робота в команді, тому варто вибирати співробітників, орієнтованих насамперед на безконфліктність і швидке пристосування до колективної роботи.

Згуртування колективу підприємства є керованим процесом, де управлінському складу відводиться ключова роль. Однак варто пам'ятати, що, крім керівника, у процес згуртування колективу повинні бути підключені всі члени колективу; клімат колективу – це захоплюючий і творчий процес для всіх. Згуртованість реалізується за рахунок використання різних формальних і неформальних методів управління. Особливу увагу приділяють деяким ключовим стратегіям та діям зі згуртування колективу. По-перше, це проектоване систематичне спільне навчання. Під час навчання співробітників варто особливу увагу приділяти саме спільному навчанню, оскільки в процесі такого навчання, крім професійного розвитку особистої майстерності, співробітники обмінюються своїми знаннями, вчать один в одного, що в подальшому позитивно впливає на колектив і згуртованість. Для посилення ефекту навчання і підвищення згуртованості проводяться тех-

нічні форуми-збори, тренінги, на яких члени колективу глибше знайомляться з технічними та практичними аспектами виконання своїх обов'язків. Останнім часом під час колективного навчання широко використовується творчий підхід: мозкові штурми, активні ігри, групові завдання, дискусії, екстрим-тренінги. Їхня мета – це формування командного духу, стресостійкості, налагодження взаємодії між учасниками поза межами робочих місць. По-друге, проведення заходів щодо поліпшення взаємин і взаєморозуміння в колективі. На думку фахівців, сприятливу робочу атмосферу також підтримує неформальне спілкування співробітників. Тому розвиток відносин у колективі може здійснюватися не тільки у формальній робочій обстановці, але і за рахунок громадських заходів у неформальному середовищі, таких як спільні обіди, спілкування за філіжанкою кави, свята державного значення, участь у марафонах та благодійних заходах, день народження підприємства та виїзди на природу. Ці заходи добре знімають стрес і є чудовим засобом підвищення згуртованості.

Досвід провідних і успішних підприємств показує, що виникненню позитивних взаємин у колективі сприяє відкритий простір офісу. Фахівці вважають, що для зближення співробітників дуже підходять офісні приміщення зі скляними перегородками або взагалі без стін. Спільний простір дає змогу всім співробітникам бути в курсі подій, проектів, швидше налагоджувати спілкування. Це створює позитивну командну атмосферу і допомагає пришвидшити очікуваний результат. По-третє, залучення співробітників до процесу прийняття рішень. Якщо підприємство стикається з проблемами, то не варто це сприймати негативно. Позитивним моментом є можливість залучити до вирішення проблем співробітників. Керівники зобов'язані постійно вдаватися до цієї стратегії – привчати працівників до спільної роботи для виконання важливих завдань. Групова відповідальність під час виконання спільних завдань має велике значення для колективної динаміки і переходу від індивідуального способу мислення до колективного [6].

Правильно вибрана система підбору співробітників – це потужний бізнес-інструмент, який водночас підвищує мотивацію колективу до роботи, вказує на його слабкі місця, допомагає керівникові у плануванні та розвиває підприємство. Прикладом заходу щодо прийняття спільного рішення може бути і вибір нових співробітників підприємства. Найчастіше новий співробітник викликає в колективі певний дискомфорт, тому, залучаючи на самому початку самих співробітників до процесу підбору кадрів, можна уникнути непорозумінь у перспективі. Можливостей для спільного колективного вирішення питань на підприємстві досить багато. Наприклад, можна влаштувати круглий стіл на тему вдосконалення робочого процесу для підвищення його ефективності. Обговорюючи різні думки й ідеї, члени колективу одночасно знаходять кращі шляхи виконання роботи і вчать ефективної взаємодії.

**Висновки.** Отже, розглянуті основні методи зі згуртування колективу, які вже перевірені в реальному житті і будуть ще довгий час слугувати хорошим путівником для багатьох господарюючих суб'єктів. Звичайно, не можна ніколи забувати той факт, що сьогодні з цифровою трансформацією суспільства та динамічною економікою змінюються і відносини між людьми на підприємствах, тому треба завжди шукати нові методи і рішення для того, щоб створити згуртований колектив, і не боятися їх застосовувати, адже тільки тоді будуть відкриті й інші неординарні підходи до вирішення цієї проблеми.

Сьогодні ця проблема дуже актуальна і перспективна, оскільки зростають вимоги до психологічного включення людини в діяльність підприємства. Особливо ця проблема актуальна в управлінській діяльності. Для злагодженої діяльності та розвитку підприємства необхідно, щоб співробітники відчували себе «командою». Ознаками «команди» є згуртованість, взаємовиручка, підтримка і водночас вимогливість до себе та інших. Одним із найважливіших показників колективу як «команди» є позитивний соціально-психологічний клімат. Тобто такий стан у колективі, коли кожному працівнику надаються оптимальні умови для реалізації його здібностей і схильностей.

Підприємництво, господарська діяльність, бізнес – синоніми і водночас низка нудних і повторюваних дій, де виграють не креативні чи модні й не ті, хто кричать зі сцени чи ведуть красиві сторінки соціальних мереж. Це лідерська позиція, соціальна відповідальність, генерація нових ідей. Соціальні мережі – це лише складники бізнес-системи, але не окремо взятий фокус докладавання зусиль. У підприємницькій діяльності виграють ті, хто вмів дисципліновано, крок за кроком іти до своєї мети, знаходити серед дій ті, що повторюються, виді-

ляти з них ті, які можна систематизувати й делегувати, та закріплювати відповідальних людей за певними діями. Так в ідеалі має працювати підприємство зі згуртованим колективом, але є людський фактор, і життя часто вносить свої корективи. Підприємець – це людина, яка бере на себе багато відповідальності, і не лише за себе, а й за результати інших людей; це той суб'єкт, що змінює середовище навколо себе.

Підприємства домагаються змін, і це має значення для різних типів людей. Люди – це надії, страхи, історії, і якщо вибір стоїть між двома працівниками з однаковими навичками, то краще надати перевагу тому, чий якість та характер принесуть користь колективу. Насправді відмінності характеру мають таке саме значення, як для обладнання – технічні характеристики. Особистість кожної людини має помітні наслідки для функціонування колективу та його продуктивності. Команди професіоналів можуть переживати провали саме тому, що їм бракує членів, які виконують важливі психологічні ролі. Найкращі результати може принести поєднання різних особистостей в одному колективі. Наповнення колективу дисциплінованими людьми – це не рецепт успіху. Так само з комунікабельністю: одна і та сама хороша риса в більшості членів колективу може призвести до поганих результатів. Особистості з різним характером та віковими категоріями важливі для того, щоб відігравати різні ролі та створювати клімат у колективі.

Згуртований колектив – це коли є команда людей, де кожен розуміє, що йому треба робити, і робить це добре; кожен виконує свою функцію без постійного контролю; клімат колективу працює злагоджено, без конкуренції.

Досягнення колективу – це процес взаємодії і колаборації з досягненням славнозвісного ефекту «синергії».

### Список літератури:

1. Палеха Ю.І. Етика ділових відносин : навчальний посібник. 2008. 356 с.
2. Сердюк О.Д. Теорія та практика менеджменту : навчальний посібник. 2004. 432 с.
3. Огарев Г. Закони ефективного управління організацією. 2005. 445 с.
4. Joe M. Better Quality of Work. Madden Joe // Businesswire. 2016. URL: <https://www.businesswire.com/news/home/20160407005736/en/Quality-Work-Life-Worth-7600-Pay-Cut>
5. Де найкраща робота в світі / Журнал «Бізнес». URL: <https://business.ua/index.php/uk/de-naikrashcha-robota-v-sviti>
6. Бронштейн М. Управління командами. 2004. 318 с.

### References:

1. Paleha Yu.I. (2008) Navchalnij posibnik Etika dilovih vidnosin [Textbook Ethics of Business Relations], 356 p.
2. Serdyuk O.D. (2004) Navchalnij Posibnik Teoriya ta praktika menedzhmentu [Textbook management theory and practice], 432 p.
3. Ogaryev G. (2005) Zakoni effektivnogo upravlinnya organizacijeyu [Laws of effective organization management], 445 p.
4. Joe Madden (2016) Better Quality of Work [Elektronnij resurs]. Businesswire. Available at: <https://www.businesswire.com/news/home/20160407005736/en/Quality-Work-Life-Worth-7600-Pay-Cut>
5. De najkrasha robota v sviti [Elektronnij resurs]. Zhurnal «Biznes». Available at: <https://business.ua/index.php/uk/de-naikrashcha-robota-v-sviti>
6. Bronshtejn M. (2004) Upravlinnya komandami [Team management], 318 p.