

**Б.В. Дідківський, магістрант, ФЕМ, V курс, УПМ-1**  
**Науковий керівник: Ф.Ш. Урманов, к.е.н., доц.**  
*Житомирський державний технологічний університет*

## ТРУДОВИЙ КОЛЕКТИВ ПІДПРИЄМСТВА ТА ЙОГО РОЗВИТОК

Трудовий колектив досліджується як соціальна спільність, основний осередок суспільства, основна ланка його соціальної структури, соціальної організації, одна з найпоширеніших соціальних груп. Крім того, трудовий колектив розглядається як суб'єкт і об'єкт управління соціальними процесами на соціальному мікрорівні.

Поняття колектив вживається для позначення соціальної спільності людей, об'єднаних спільною діяльністю на основі чинних соціально-економічних відносин, єдністю цілей та інтересів, взаємною відповідальністю, відносинами товарищескості і взаємодопомоги, організованих і забезпечених органами управління та самоврядування.

Важливим є те, що трудовий колектив являє собою сукупність працівників, об'єднаних загальною метою для досягнення певних кінцевих результатів своєї спільної діяльності. Трудовий колектив має органи управління, дисципліни й відповідальності. Соціальна роль його реалізується в сукупності взаємозалежних функцій: виробничо-економічної, організаційно-управлінської, виховної, соціального контролю, задоволення потреб працівників, створення умов для самореалізації особистості, а також функцій здійснення і відтворення колективістського, демократичного способу життя.

Кожен трудовий колектив займає певне місце у виробничо-економічній структурі суспільства і являє собою складну соціальну систему, в якій через функціональну взаємодію різних структур та окремих працівників реалізуються дві взаємозалежні підсистеми: соціальна організація і соціальна спільність. Крім того, у трудовому колективі є свої норми, принципи, орієнтації, обов'язкові для його членів, а отже, він – самокерований. Таким чином, трудовий колектив має всі необхідні ознаки соціальної організації, що у своїй сукупності виступають у ньому як різновид соціальної організації – трудової організації, яку нерідко позначають іще як соціальну організацію підприємства або трудову соціальну організацію, ці терміни надалі вживатимуться як рівнозначні.

Трудовий колектив має всі сутнісні ознаки соціальної організації і виступає як середовище предметної діяльності, так і середовище спілкування. На цій основі розрізняють формальну і позаформальну організації. Головне призначення формальної організації – об'єднувати працівників із засобами й цілями тих чи інших видів діяльності. Позаформальна організація виникає як прояв дерегламентації службової діяльності і служить для компенсації збоїв та обмежень формальної організації.

Праця в колективі приносить і безпосередньо соціальний результат. Він полягає не тільки в засвоєнні нових соціальних ролей, а й у впливі, зміні сформованих соціальних умов, цінностей і норм трудової поведінки.

До основних функцій трудового колективу належать:

- виробничо-економічна, яка полягає у створенні матеріальних і духовних благ, виробництві товарів, послуг та інших суспільно корисних цінностей;
- виховна функція полягає у формуванні в працівників високої відповідальності до праці, почуття колективізму і свідомого ставлення до підприємства, готовності виконувати норми трудової моралі;
- організаційно-управлінська функція припускає залучення трудящих до системи громадського самоврядування, прищеплювання навичок, досвіду та інтересу до організаторської роботи;
- функція соціального контролю реалізується шляхом оцінки поведінки членів колективу, виходячи із соціальних норм, заохочення нормативної поведінки та покарання за проти нормативну;
- функція задоволення потреб працівників як у виробничій, так і в позавиробничій сфері;
- функція створення умов для самореалізації і розвитку особистості працівників;
- функція здійснення і відтворення колективістського, демократичного способу життя.

Трудові колективи функціонують у всіх сферах суспільства, що накладає певну специфіку на їхню діяльність і враховується при класифікації.

Кожний трудовий колектив, незалежно від його місця в класифікації, являє собою складну соціальну систему, у якій через функціональну взаємодію різних структур та окремих працівників реалізуються дві взаємозалежні підсистеми: соціальна організація і соціальна спільність.

Поняття соціальна організація вживається тут для позначення об'єднання людей, яке спеціально створене для виконання чітко окреслених функцій і займає відповідно до цього конкретне місце в суспільстві, отже, має певний статус і розглядається як автономний об'єкт.

Функціонування будь-якої організації визначається насамперед ступенем розвитку її трудового колективу. В умовах сучасного швидкого старіння теоретичних знань, умінь та практичних навичок спроможність організації постійно здійснювати розвиток своїх працівників є одним з найважливіших факторів забезпечення конкурентоспроможності організації на ринку, оновлення та зростання обсягів виробництва товарів чи надання послуг.

Розвиток трудового колективу – це багатогранне й складне поняття, що охоплює широке коло взаємозв'язаних психологічних, педагогічних, соціальних і економічних проблем. Разом з тим воно є вужчим у порівнянні з поняттям «гармонічний розвиток особистості». Нетотожними є також поняття «професійний розвиток особистості» і «розвиток трудового колективу».

Управління розвитком трудового колективу сприяє ефективному використанню трудового потенціалу особистості, підвищенню її соціальної та професійної мобільності, є засобом профілактики масового безробіття, відіграє значну роль у підготовці працівників для здійснення структурної й технологічної перебудови галузей економіки. Це позитивно впливає на збільшення обсягів та оновлення номенклатури випуску продукції чи надання послуг, забезпечує покращання результатів фінансової діяльності.

У таких умовах розвиток трудового колективу є одним з найважливіших напрямів раціонального функціонування будь-якої організації, її конкурентоспроможності на ринку.

Розвиток трудового колективу – це системно організований процес безперервного професійного навчання працівників для підготовки їх до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників та вдосконалення соціальної структури трудового колективу. Розвиток трудового колективу забезпечується заходами з виробничої адаптації трудового колективу, оцінювання кадрів для здійснення атестації кадрів, планування професійної кар'єри робітників і фахівців, стимулювання розвитку трудового колективу тощо

Працівники, підвищуючи свій рівень кваліфікації чи опановуючи нову професію або спеціальність засвоєнням нових знань, умінь і навичок, одержують додаткові можливості для планування професійної кар'єри як в організації, так і за її межами. Навіть у випадку безробіття внаслідок звільнення з організації навчена особистість швидше знайде собі нову роботу, легше зможе організувати власну справу і в такий спосіб забезпечити працевлаштування інших громадян.

Таким чином, трудовий колектив – це об'єднання всіх працівників, які своєю працею беруть участь у його діяльності на основі трудового договору, а також інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з підприємством, установою, організацією, включаючи власників підприємств.

Розвиток трудового колективу забезпечує підвищення загального інтелектуального рівня особистості, розширює її ерудицію та коло спілкування, оскільки освічена людина вільно орієнтується в сучасному складному світі, у взаєминах з людьми. Як наслідок покращуються соціально-психологічний клімат у структурних підрозділах організації, підвищується мотивація працівників до праці, їхня вірність цілям і стратегічним завданням організації, забезпечується наступність в управлінні, а також знижується рівень плинності кадрів.