

image not found or type unknown



Повышение эффективности работы групп является наиболее актуальной проблемой, от которой зависят темпы расширенного воспроизводства на предприятии, полное удовлетворение потребностей населения в его продукции. Успешная работа любой организации складывается из таких факторов, как слаженные взаимодействия сотрудников и начальства. При этом наибольшая часть ответственности за это лежит на плечах руководства. Здесь в ход должны идти все возможные методы и средства, способные дать работникам организации ощущение хорошего начальника и любимой работы. Именно от этих психологических категорий будет зависеть эффективность конечного результата работы.

Объектом исследования является мероприятия, направленные на повышение эффективности работы группы.

Предметом данного исследования, в свою очередь, является командообразование.

Цель данной работы является рассмотрение мероприятий по повышению эффективности работы группы.

Задачи данного эссе:

- Рассмотреть особенности группы
- Изучить мероприятия по повышению работы группы
- Выявить что влияет на повышение работы группы

### **Основная часть**

Мотивация - структура, система мотивов деятельности и поведения субъекта. Различают внутреннюю (побуждение к деятельности определяется личными целями субъекта - потребностями, интересами, ценностями) и внешнюю мотивацию (побуждение к деятельности определяется целями, заданными извне, путем принуждения, договора об обмене результата деятельности работника на блага, психологического воздействия для формирования тех же целей, что и у предпринимателя). Внешнюю мотивацию целесообразно назвать мотивированием (стимулированием).

Существует 6 основных способов повысить эффективность деятельности членов трудового коллектива:

1. Работник должен нести ответственность. Конечно, полностью возлагать её на одного сотрудника нельзя, в конечном счёте, ответственность за достижение определённого результата несёт только руководитель. Тем не менее, работник должен отвечать за ту часть трудовой цепочки, которая поручена ему. Трудящиеся должны понимать, что за неисполнение ими возложенных на них обязанностей им придётся нести ответственность.
2. Необходимо грамотно интерпретировать возражения работников. Например, когда сотрудник говорит, что не сможет справиться с поставленной задачей, потому что на это отведено слишком мало времени, руководитель должен возразить: «То есть ты имеешь в виду, что не можешь достаточно эффективно распределить своё рабочее время?».
3. Поведение работников следует контролировать, управлять им. Речь идёт о том, что для получения отклика от подчинённого, свои претензии к нему необходимо достаточно аргументировать. Например, если просто отчитать сотрудника за плохую работу в принципе, он может решить, что начальник просто придирается к нему. Однако если ему растолковать, какое именно поведение от него ожидается, и в чём именно он не соответствует этим ожиданиям, то результат такой беседы не заставит себя долго ждать.
4. Давать задачи необходимо, убедившись в готовности работника заняться её решением. Конечно, речь не идёт о том, что сотрудники могут сами решать, что они будут делать, а что нет по принципу «хочу-не хочу». Данный пункт подразумевает, что перед назначением подчинённому какой-то задачи необходимо убедиться в его компетентности в данной сфере и в том, что он в принципе понимает, что хочет от него руководитель.
5. Контроль — неотъемлемый элемент системы управления. Именно он отнимает значительную часть рабочего времени управляющего состава. С целью экономии энергозатрат рекомендуется заранее разработать систему контроля и донести её до подчинённых. То есть, если раньше руководитель должен был самостоятельно проконтролировать исполнение работниками возложенных на них обязанностей (а для этого необходимо отслеживать все производственные операции), то теперь работники самостоятельно отчитываются перед начальником на определённых этапах производственного пути.
6. Поощрение должно носить личный характер. Объявляя сотруднику благодарность, необходимо отметить, за что именно она назначена. Например, вместо того, чтобы похвалить работника за «успешный труд», можно отметить

его ответственность и исполнительность, позволившие ему наиболее эффективно решить поставленную перед всем отделом задачу. Более того, следует отметить, что если работник сохранит ударный темп производственной деятельности, то не заставят себя ждать и поощрительные меры (премия, повышение и т.д.).

## **Заключение**

Эффективность труда определяется не только тем, насколько успешно труд осуществляется в данный момент, но и тем, каковы возможности для ее дальнейшего повышения. Это могут быть повышение качества продукции, резервы использования основных фондов, капитальных вложений, лучших образцов техники и многое другое. Руководитель должен обеспечивать постоянное воздействие, используя заранее продуманные и согласованные между собой способы.