



# РАНХиГС

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА  
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

СЕВЕРО-ЗАПАДНЫЙ  
ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ



## Сработанность и сплоченность.

**Группа МН-3-19-02**  
**Студенты: Валеви́ч А.Г.**

2020  
Санкт-Петербург

# Сплоченность

**Сплоченность** коллектива означает единство поведения его членов, основанное на общности интересов, ценностных ориентаций, норм, целей и действий по их достижению. Сплоченность является важнейшей социологической характеристикой коллектива.

По своей направленности сплоченность коллектива может быть положительной (функциональной), т.е. ориентированной на цели и задачи его трудовой деятельности и отрицательной (дисфункциональной), направленной на достижение целей, противоречащих общественным целям, целям производственной деятельности.

Ключевым моментом в создании сплоченного коллектива является подбор людей на основе совпадения их жизненных ценностей относительно профессиональной деятельности и нравственных аспектов человеческого бытия.



# Три стадии сплоченности

---

**Первая стадия** - ориентационная, которой соответствует низкий уровень развития коллектива - этап становления. Эта стадия характеризуется тем, что простое объединение людей преобразовывается в группу с общими целями и задачами, идейной направленностью. Каждый член коллектива ориентируется в новом для него коллективе. Это может быть целенаправленная ориентация и самоориентация. Целенаправленная ориентация осуществляется руководителем путем подбора и расстановки кадров, подробной информации о целях и задачах, планах и условиях деятельности. При этом необходимо учитывать, насколько новые работники могут вписаться в формируемый коллектив, сработаться. Важно правильно расставить работников на рабочих местах. Если на соседних, технологически взаимосвязанных местах оказываются люди, симпатизирующие друг другу, то это улучшает их настроение, повышает трудовую и творческую активность.

---

**Вторая стадия** - взаимоадаптационная, которая представляет собой формирование единых установок поведения членов коллектива. Эти установки могут формироваться двумя способами: под целенаправленным воспитательным воздействием руководителя и путем самоадаптации, в результате подражания и идентификации.

---

**Третья стадия** - сплоченная, или стадия консолидации, коллектива, этап его зрелости. Руководитель выступает здесь не внешней силой, а как человек, который наиболее полно воплощает цели коллектива. В таком коллективе преобладают отношения взаимопомощи и сотрудничества.

В зависимости от степени сплоченности различается три типа коллективов: сплоченный, или консолидированный, который характеризуется тесной взаимосвязью его членов, солидарностью и дружбой, постоянной взаимопомощи

# Факторы, влияющие на сплоченность

---

- отношение членов группы к лидеру;
- доверительные, искренние отношения;
- длительность совместного времяпровождения;
- признание личного вклада каждого члена коллектива.

# Сработанность

---

**Сработанность** можно определить как согласованность в работе между ее участниками. Самое важное в сработанности – это минимальные затраты на выполнение совместной работы. Переориентация с дела на выяснение отношений резко снижает продуктивность работы, которая является основным критерием сработанности.



# Признаки сработанности

---

Психологи считают, что признаками творческой сработанности и совместимости людей являются:

- взаимопонимание между членами группы. Каждый достаточно хорошо знает членов группы;
- взаимная симпатия, потребность в общении или положительный характер эмоциональных отношений друг к другу;
- сближение мнений или взаимовнушаемость. Однако это качество может привести к искажению оценочных суждений и, как следствие, к снижению продуктивности всей группы в целом. Таким образом, совместимость группы может быть достаточно высокой, а сработанность – низкой;
- общность интересов, потребностей;
- отсутствие в группе выраженных эгоистических стремлений.



# Типы сработанности

---

Существует два типа сработанности.

1. Сработанность с четким распределением сфер влияния, в которых каждый из партнеров полностью отвечает за свой объем работы и не вмешивается в дела другого. В этой ситуации практически невозможна временная подмена одного партнера другим.
2. Сработанность, которая характеризуется коллегиальностью. Сработанность с гибким распределением зон, когда каждый участник взаимодействия в большей или меньшей степени включает в свою зону и партнера по взаимодействию. Эти отношения позволяют партнерам подменять друг друга в случае необходимости.



**РАНХиГС**  
РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА  
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



Спасибо за внимание!