



Рисунок 1 — Общий объем субсидирования из областного госбюджета на 2014—2020 годы, тыс. р.

В регионе нет развитой и современной единой системы индустрии, которая связана с влиянием на осуществление туристических потоков и приемом гостей, обслуживание которых проходит на высшем уровне.

Заключение. Регион удивляет нас своими ценными памятниками с великой историей, удивительными ландшафтами, впечатлениями и щедрой красотой природы, уникальными по своему составу минеральными водами и лечебными грязями, которые приманивают на курорты Липецкой области большое количество не только жителей города, но и гостей из разных уголков мира. За последние лет пять туристическая сфера получила огромное развитие, а количество людей, которые посетили достопримечательности Липецкой области, достигло 150 тыс. человек в год.

Липецкий регион таит в себе те прелести, которые могут удивить не только путешественников и гостей, но и жителей данной области. Регион далеко продвинулся вперед в направлении сделать внутренний туризм похожим на зарубежные поездки и путешествия [3]. Это направление уже названо не просто перспективным, а приоритетным в региональной экономической политике.

Список цитируемых источников

1. Внутренний туризм [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://zsj.ru/vnutrenniy-turizm.html> . — Дата доступа: 06.12.2016.
2. Задонщина [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://invest-lipetsk.com/uploads/ckeditor/attachments/485/zadonchina.pdf> . — Дата доступа: 06.12.2016.
3. Инвестиционная привлекательность туризма в Липецкой области [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://chief-time.su/blog/post/366> . — Дата доступа: 06.12.2016.
4. Календарь событий ОБУ «Центр развития туризма Липецкой области» на 2016 год [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.admlip.ru/social/kultura/afisha/kalendar-sobytiy-obu-tsentr-razvitiya-turizma-lipetskoy-oblasti-na-2016-god/> . — Дата доступа: 06.12.2016.
5. Развитие культуры и туризма в Липецкой области [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://invest-lipetsk.com/uploads/ckeditor/attachments/220/> . — Дата доступа: 06.12.2016.

УДК 005.642.5

И. И. Зайцева

Учреждение образования «Гомельский государственный университет имени Франциска Скорины», Гомель

СТАДИИ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Введение. Систему управления организацией составляют управляющие различного уровня. Личность выступает как объект и субъект этой системы. При формировании трудового коллектива организации необходимо изучить каждого сотрудника как личность, узнать его мотивы и потребности. На основе полученных сведений о человеке можно подходить непосредственно к формированию трудового коллектива организации.

Коллективный труд является не просто суммой индивидуальных усилий ряда людей. В настоящее время коллективный труд оценивается как более производительный, успешный и результативный, позволяющий каждому члену коллектива применить свои знания и умения, приобрести лучший опыт работы. Общественное разделение труда и специализация создали условия для производственной кооперации. С развитием производ-

ственных сил одновременно шел процесс совершенствования коллективного труда, образования устойчивых трудовых коллективов на фабриках и заводах. Таким образом, одиночки ушли из общественного производства в прошлое. Основой любого производства материальных благ и услуг стал трудовой коллектив.

В процессе своего функционирования трудовой коллектив проходит различные стадии своего становления и развития. Их изучение играет важную роль для любого руководителя, так как знания позволяют лучше организовывать работу внутри коллектива, налаживать контакты между его членами, извлекать максимальный экономический эффект от выполняемой работы коллективом.

Основная часть. Коллектив структурных подразделений изначально формируется при зарождении организации и постоянно развивается и расширяется. В мировой науке и практике выделяют три стадии развития трудового коллектива, которые отдаленно напоминают этапы жизненного цикла самой организации: зарождение и становление, зрелость, старение.

Каждая из выделенных стадий имеет свои как положительные, так и отрицательные стороны. Однако в процессе развития любого трудового коллектива каждая из стадий наступает в любом случае. Успешное их прохождение зависит от психологических и профессиональных качеств как участников трудового коллектива, так и их непосредственного руководителя.

Первая стадия наступает при создании организации либо структурного подразделения. Для данной стадии характерны: наличие группы малосвязанных между собой людей; отсутствие социального контроля, традиций.

Период зарождения и становления коллектива характеризуется последовательной адаптацией участников коллектива к формирующейся его среде и к участникам. В самом начале данного периода работники не проявляют своих истинных эмоций, изучают друг друга, отличаются внешним спокойствием и стараются не реагировать на существующую напряженность. Однако уже в середине периода формируются личные симпатии и антисимпатии, проявляются сильные и слабые стороны работников. На этапе становления формируются неформальные группы и выделяются лидеры [1, с. 64].

Негативной стороной периода является большое количество конфликтов неконструктивного характера. Участники коллектива начинают искать общие соглашения, единое мнение в спорных ситуациях и переходят к налаживанию взаимоотношений. Однако в силу психологических различий членов коллектива такие конфликты могут носить длительный характер и усугублять их сплочение в течение всего периода его становления. Очень важно на данном этапе проводить анализ функционирования коллектива не только с экономической стороны. Проведение специального тестирования, беседы с психологом и множество других методик помогут установить уровень конфликтности коллектива, степень удовлетворенности его членов трудом, а также выявить, на каком этапе адаптации они находятся. По результатам анализа при необходимости происходит реформирование коллектива, перемещение его членов между отделами, реорганизация рабочих мест и т. д. Это способствует более сознательному отношению к работе, проявляется потенциал коллектива, повышается желание работать лучше, повышается уровень удовлетворенности организацией труда на предприятии.

На данном этапе формируются все виды отношений, нормы поведения, правила регулирования внутри коллективных связей, укрепляются все виды дисциплины, утверждается определенный стиль работы, формальный характер коллектива определяет авторитарный стиль руководства. Для такого коллектива характерна централизация управления в руках руководителя, который ставит перед подчиненными конкретные задачи, детально регламентирует и жестко контролирует их выполнение. На данной стадии развития трудового коллектива преобладают организационно-распорядительные методы управления [2].

На этапе становления коллектива формируется актив, сочетающий большинство членов коллектива. Начинает формироваться общественное мнение, которое направлено на поддержку требований руководителя большинством рабочих. Как следствие, решения все чаще принимаются коллегиально, стиль руководителя становится более демократичным. Задача руководителя на данном этапе состоит в том, чтобы, опираясь на актив коллектива, определить позиции, цели и мотивы деятельности каждого члена трудового коллектива. Это позволит ему выбрать наиболее эффективные методы воздействия на мотивы поведения людей, активизировать и привлечь к участию в управлении всех членов коллектива, добиться максимальной эффективности работы всего подразделения в целом.

Очень важно в период становления проводить культурно-развлекательные мероприятия, которые будут способствовать сплочению коллектива. Такой подход будет также формировать большую удовлетворенность организацией в целом, что, безусловно, скажется на эффективности деятельности трудового коллектива.

Период зрелости является самым продолжительным периодом в развитии трудового коллектива. На этом этапе внутри коллектива складываются свои традиции, обычаи, нормы поведения, привычки, свой психологический климат. Данный период отличается высокой производительностью труда, так как формируются оптимальные условия труда и способствующий продуктивной работе психологический климат. Цели организации могут рассматриваться как собственные [3, с. 213].

Трудовой коллектив на стадии зрелости имеет все признаки и выполняет все функции, которые присущи трудовому коллективу. Основные регуляторы поведения людей на данном этапе: взаимная требовательность, социальный контроль.

Для данного этапа характерны: демократический стиль руководства, коллегиальное принятие решений, преимущественное применение социально-психологических методов воздействия.

Данной стадии развития трудового коллектива присущи высокие экономические показатели деятельности предприятия, наиболее полное совпадение личных интересов с интересами коллектива, благоприятный морально-психологический климат [2].

Однако в конце данного периода формируются «застои», коллектив перестает развиваться, снижается производительность труда, которая имела высокий уровень в начале и середине периода.

Под влиянием ослабления коллектива в конце периода зрелости коллектив переходит к завершающей стадии своего жизненного цикла — старению. В результате перехода на данный этап происходит ликвидация трудового коллектива.

Причины распада трудового коллектива подразделяют на внешние и внутренние. К внешним причинам распада относятся финансовый кризис в организации, банкротство, реструктуризация и т. д.; к внутренним — падение авторитета руководителя коллектива, потеря общего уровня профессионализма, создание неформальных группировок, нарушающих сложившийся единый климат, укоренение конфликтности между звеньями коллектива и т. д.

На стадии старения коллектив перестает развиваться, теряет способность к адаптации, социальный контроль, приобретает консервативный характер и определяет статику коллектива. На данном этапе роль руководителя заключается в поддержке коллектива в состоянии открытости, пополнении коллектива новыми членами, ориентировании персонала на инновации, которые обеспечат выживание коллектива, его адаптацию к изменяющемуся окружению [3, с. 214].

Заключение. Правильно сформированный трудовой коллектив гарантирует конкурентоспособность выпускаемой продукции, повышение прибыли и выживаемости организации на рынке. Именно трудовой коллектив организации является основным источником развития самой организации и повышения ее позиций на рынке сбыта.

Сама организация и ее трудовой коллектив проходят различные стадии своего развития. Каждая стадия характеризуется своими отличительными особенностями, которые стоит учитывать при организации работы внутри коллектива. Любой руководитель должен уметь оценить, насколько развит коллектив в его подчинении, а также выявить стадию развития и максимально предотвратить возникающие внутренние угрозы для его ликвидации путем налаживания морального климата, применения методик сплочения коллектива либо путем замены или перемещения части его членов.

Развитие коллектива — слишком важный процесс, чтобы пускать его на самотек, заменяя воздействием на отдельных сотрудников. Оно должно быть целенаправленным, планируемым и систематическим. Единой методики для развития любого коллектива нет, но возможно указать набор мероприятий, с помощью которых можно добиться существенного повышения уровня развития трудового коллектива.

Список цитируемых источников

1. Мисникова, Л. В. Экономика и организация труда : учеб. пособие / Л. В. Мисникова, С. Н. Лебедев. — Минск : Выш. шк., 2002. — 166 с.
2. Стадии и этапы развития трудового коллектива [Электронный ресурс] / Студенческая библиотека онлайн. — 2013. — Режим доступа: <http://studbooks.net>. — Дата доступа: 07.02.2017.
3. Алиев, И. М. Экономика труда : учеб. для бакалавров / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — Минск : Юрайт, 2012. — 672 с.

УДК 333.38

А. Н. Климонова

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тамбовский государственный университет имени Г. Р. Державина», Тамбов, Российская Федерация

БЛАГОСОСТОЯНИЕ НАСЕЛЕНИЯ КАК РЕЗУЛЬТАТ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА

Введение. Повышение благосостояния населения страны невозможно без государственного влияния, реализация данного направления должна быть целевым ориентиром совершенствования стратегии и тактики в рамках всех направлений деятельности государства.

При этом повышение благосостояния населения в современных условиях невозможно без деятельности самого человека, заинтересованного в поддержании и повышении своего уровня благосостояния, поэтому благосостояние — категория, являющаяся результатом совместной деятельности государства и населения.

В самом общем понятии под благосостоянием понимается обеспеченность населения требуемыми материальными и духовными благами. Высокий уровень благосостояния государства определяется высоким уровнем благосостояния его граждан, выступает предпосылкой его дальнейшего развития. Благосостояние населения страны является экономическим явлением общественной жизни.