

ших). По-видимому, это можно объяснить тем, что респондентки не хотят ограничивать себя брачными узами и предпочитают поддерживать отношения, не требующие брачных обязательств. Пробный и открытый брак выбираются реже – по 17 %.

В-третьих, если говорить о влиянии ближайшей социальной среды, то подавляющее большинство респонденток (70 % к числу опрошенных) вопрос о замужестве предпочитают решать самостоятельно. Это говорит о некотором ослаблении родительского влияния на молодое поколение в области брачно-семейных отношений.

В-четвертых, конструируя идеальный образ брачного партнера, студентки учитывают как личностные качества молодого человека (40 % к ответам), так и его внешние характеристики (60 % к ответам). По мнению большинства, собирательный образ идеального брачного партнера выглядит следующим образом: он должен быть образованным, интеллектуально развитым (14 % к ответам), материально обеспеченным (13 %), носителем высоких моральных и нравственных качеств (33 %), и, конечно же, отличаться привлекательной внешностью (16 %).

В-пятых, ведущими мотивами вступления в брак являются: любовь (30 % к ответившим), материальное положение потенциального или будущего мужа (17 %), вероятное рождение ребенка (12 %), общность интересов и желание иметь ребенка (по 9 %).

В заключение можно сделать вывод о том, что студентки в большей мере ориентируются все же на традиционный брак, обязательным атрибутом которого выступает наличие партнерских отношений. В целом восприятие семьи и брака не занимает ведущих позиций в общей структуре актуальных жизненных ценностей студенток.

Н. И. Липина

## **СПЛОЧЁННОСТЬ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА**

Социально – экономическая эффективность деятельности предприятия в значительной степени зависит от внутригрупповой сплочённости, которая представляет собой единство поведения членов коллектива, основанное на общности интересов, ценностей и норм поведения. Большое значение имеет здесь роль руководителя предприятия в механизме их управленческих взаимодействий.

Основной принцип руководства – единоначалие. Его суть в том, что власть, право решения, ответственность и возможности контролировать процессы и отношения в организации предоставляется определённому должностному лицу. Соответственно руководитель – лицо персонифицирующее ответственность, власть, право контроля. В связи с таким специ-

фическим положением руководителя в организации внутри самого управленческого коллектива возникают различные коллизии, проблемы.

На сегодняшний день проблема сплочённости управленческого коллектива актуальна на многих промышленных предприятиях, как государственных, так и негосударственных.

Хотелось бы рассмотреть данную проблему на конкретном примере. В ноябре 1999 г. было проведено диагностическое исследование на одном из крупных промышленных предприятий Свердловской области – Качканарском горно-обогатительном комбинате.

Целью исследования была диагностика проблем развития, функционирования и управления промышленного предприятия.

В качестве объекта диагностики был выбран управленческий коллектив одного из структурных подразделений предприятия – Управления рабочего снабжения.

В результате проведения диагностических интервью было составлено дерево проблем. Как корневая выделилась проблема сплочённости управленческого коллектива, из которой вытекают реальные противоречия его функционирования (латентных конфликтов, проблема отсутствия стратегического планирования и проблема отсутствия мотивации работников на труд.

Эти противоречия в свою очередь ещё раз подтвердили гипотезу о том, что корневой проблемой данного структурного подразделения является проблема сплочённости управленческого коллектива.

Исследователи выделяют ряд показателей сплочённости коллектива:

1. Сработанность;
2. Ответственность;
3. Обязательность членов коллектива друг перед другом;
4. Взаимная помощь в ходе выполнения производственных задач.

В ходе исследования эти показатели были названы как мелкие вопросы организации, разрешение которых ведёт к снятию более крупных проблем. Таких как проблема латентных конфликтов, проблема отсутствия стратегического планирования и проблема отсутствия мотивации работников на труд. Решение этих проблем позволит снять и корневую проблему.

В результате проведения исследования были выявлены черты не сплочённого коллектива. Но на данном этапе деятельности предприятия не следует делать далеко идущих выводов и характеризовать коллектив как разобщённый или расчленённый в силу того, что коллектив ещё не устоялся. На предприятии до сих пор идут перестановки на всех уровнях управления, и в подобной ситуации речь пока может идти только об адаптации членов управленческого коллектива друг к другу, т.е. о первой стадии процесса сплочения коллектива. Для получения более полной информации необходимо провести дополнительные исследования.