

УДК 316.464:334.72(478-7)

## **О ВЛИЯНИИ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В КОЛЛЕКТИВЕ НА РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ**

**Пирожникова Т.В., Марушко Н.Н.**

УО «Гродненский государственный аграрный университет»  
г. Гродно, Республика Беларусь»

Результат деятельности трудовых коллективов оказывается итогом сложных производственных и социально-психологических взаимоотношений должностных лиц и людей как таковых. Умелое пользование социально-психологическими средствами позволяет добиваться гарантированного устойчивого эффекта от применения всех других средств воздействия на производство. Поэтому изучение социально-психологических проблем управления первичным трудовым коллективом в сельскохозяйственном предприятии является весьма актуальной темой на сегодняшний день. Для рассмотрения данной темы проведены исследования в СПК «Обухово», с активным привлечением к этому исследованию студентов.

Среднегодовая численность работающих на сельскохозяйственном коллективном предприятии «Обухово» Гродненского района составляет 778 человек. Анализ данных хозяйства показал, что в 2010 г. предприятие было обеспечено трудовыми ресурсами на 100,3%. Отработано было 848 тыс. ч., что составляет 99,5% от планового задания.. Показатель перевыполнен на 11,6%. Увеличилось также производство валовой продукции на 1 чел.-ч. (+12,5%).

Исследование социально-психологического климата в трудовом коллективе СПК «Обухово» проводилось в два этапа. На первом этапе путем включенного наблюдения в естественных условиях была выявлена напряженность социально-психологического климата, преобладание отрицательных эмоций в общении между членами коллектива. На втором этапе был применен метод тестирования, в рамках которого применялись две методики: диагностики предрасположенности личности к конфликтному поведению К. Томаса и диагностики самооценки мотивации одобрения Д. Марлоу и Д. Крауна. Исследование проводилось в первичном трудовом коллективе СПК «Обухово», состоящем из 14 человек, из них 9 женщин и 5 мужчины. В результате проведенного наблюдения было установлено, что социально-психологический климат в данном первичном трудовом коллективе напряженный. Персонал среднего звена считает, что делает некоторые виды работ, которые не входят в их функциональные обязанности, но недовольство этим про-

являют только в своем кругу. Обращаться в вышестоящие инстанции считают неперспективным, бесполезным. Отсюда зреет недовольство, которое накапливается и периодически выплескивается друг на друга.

Для изучения стратегии поведения, которую используют члены данного первичного трудового коллектива, был применен тест, в результате которого было установлено, что респонденты используют в своей деятельности практически все стратегии поведения. Но наибольшее количество баллов у большинства респондентов (10 из 14) приходится на тактику избегания, ухода от конфликта, у двух респондентов преобладает тактика приспособления, и по одному – тактика компромисса и сотрудничества. Наименьшее количество баллов набрала тактика соперничества. Полученные данные позволили предположить, что использование тактики избегания может быть вызвано потребностью в признании, стремлением соответствовать одобряемому авторитетом образцу поведения. В связи с этим респондентам был предложен тест Д. Марлоу и Д. Крауна «Диагностики самооценки мотивации одобрения». Результаты этого теста показали, что у 9 человек высокие показатели (от 13 до 18 баллов), у одного – 10 баллов, у 3 человек – 8-9 баллов. Это говорит о довольно высокой потребности в одобрении у большинства респондентов.

По итогам экспериментального исследования можно сказать, что высокая потребность в одобрении у членов данного коллектива ведет к формированию у них избирательной тактики поведения в конфликтной ситуации, что в свою очередь ведет к накоплению негативных эмоций, взаимных негативных оценок, неспособности отстоять свое мнение, что отражается на социально психологическом климате коллектива.

Для того чтобы коллектив смог более эффективно идти к достижению своих целей, руководитель в своей деятельности должен:

- увеличивать степень удовлетворенности своих работников путем улучшения условий труда;
- сконцентрировать внимание на потребностях группы и создать систему эффективной мотивации труда;
- внедрить систему взаимного контроля и взаимной ответственности (кружки качества).

Руководителю коллектива следует быть внимательным к тому, чтобы привлеченные им к работе специалисты:

- испытывали удовлетворение от работы, от пребывания в коллективе и от контактов с его членами;
- чувствовали себя личностями;
- верили в надежность своего коллектива и в нужность своей работы;

– имели удовлетворение от своего статуса, выпавшего на их долю положения в коллективе. Таким образом, подтверждается гипотеза о том, что стратегия поведения индивидов влияет на социально-психологический климат первичного трудового коллектива.