

УДК 631.16:658.155:316.472.4(476.2)

ВЛИЯНИЕ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ (НА ПРИМЕРЕ ОАО «РОДИНА»)

Пирожникова Т. В., Чечет И. Г.

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

Целью исследования является анализ межличностных отношений в первичных трудовых коллективах ОАО «Родина» Калинковичского района.

В настоящее время организация обладает 8654 га земельной площади, а основным направлением производства выступают зерновые, картофель и овощи. В отрасли животноводства производится молоко и мясо КРС. В целом в 2016 г. ОАО «Родина» произвело продукцию сельского хозяйства с уровнем рентабельности в 5,1%, при уровне убыточности зерновых в 38,5% и мяса КРС в 30,5%.

В ОАО «Родина» среднесписочная численность работников в 2016 г. составила 236 чел., из которых служащие – 48 чел., что составляет 20,3% от общей структуры работников. В отрасли животноводства за 2016 г. численность персонала составляет 41,1%. Количество рабочих ремонтных мастерских составило 33 человек, что соответствует 5,4% от общей структуры кадров предприятия. Наибольшее количество работников имеет возрастной состав от 25 до 35 лет, и именно в данном сегменте работников наблюдается наибольшее количество работников с высшим образованием – 13 чел.

Межличностные отношения коллектива играют немаловажную роль в предприятиях: от них зависит эффективная работа предприятия в целом. С целью исследования межличностных отношений, сложившихся на предприятии, мы выяснили уровень конфликтности в ОАО «Родина» за последний год. Для анализа вышеперечисленных показателей было проведено анкетирование работников двух молочно-товарных ферм – «Патока» и «Звезда».

Проведенный анализ анкетирования показал, что на МТФ «Патока» уровень взаимности находится на высоком уровне – 0,82%, на ферме «Звезда» данный показатель составляет лишь 0,45%. Также на ферме «Звезда» коэффициент конфликтности значительно выше уровня взаимности, что говорит о плохом социально-психологическом

климате внутри коллектива. Коэффициент нейтральности работников на обеих фермах находится в одной плоскости – от 0,04 до 0,07%. В целом на МТФ «Патока» социально-психологический климат в коллективе благоприятнее; руководитель как главный человек, влияющий на межличностные отношения коллектива, а также уровень эффективности работы предприятия имеет более благосклонное отношение со стороны работников, чем заведующий фермой МТФ «Звезда». Учитывая результаты опроса работников по таким показателям, как уровень сплоченности и конфликтности, выявилась необходимость сменить руководителя фермы «Звезда».

Результаты ответов работников нашли свое отражение на показателе эффективности работы ферм. Так, за 2016 г., МТФ «Патока» реализовала государству на 117 т молока больше, чем МТФ «Звезда». Немаловажным является и тот факт, что МТФ «Патока» реализует 149 т молока экстра класса, это соответствует 29% от общей реализации молока экстра класса хозяйством. Анализ данных в целом показывает, что МТФ «Звезда» и МТФ «Патока» работают результативно, однако прибыль, полученная на МТФ «Патока», на 79 тыс. руб. больше, по сравнению с МТФ «Звезда». Уровень рентабельности составил 11,6% и 30,7% соответственно.

Учитывая высокий уровень конфликтности на ферме «Звезда», нами был проведен анализ поведения работников в конфликтной ситуации по методу Томаса. Результат анализа – большинство людей МТФ «Звезда» (68 голосов) в конфликтной ситуации стараются ее избежать путем игнорирования друг друга без анализа происходящей ситуации. Также значительная часть работников приносят в жертву свои интересы и идеи в пользу другой – конфликтующей стороны, путем приспособления к мнению другого (51 голос) либо находят какой-то компромисс, не отстаивая свою правоту (46 голосов). Связано это с тем, что на ферме «Патока» большая часть людей сангвиники – 38%, а на ферме «Звезда» – холерики, которые имеют более энергичный характер, склонный к нагнетанию обстановки, поэтому для снижения уровня конфликтности в дальнейшем на предприятии стоит применять формы кооперации людей согласно их темперамента.

В целом исследование показало, что в хозяйстве следует проводить ряд мер по совершенствованию межличностных отношений, среди которых присутствуют административные, экономические, социальные и организационные методы управления персоналом, а также правильное распределение обязанностей работников и, кроме того, повышение квалификации руководителей структурных подразде-

лений с целью получения ряда комплексных знаний в области управления человеческими ресурсами в организации.

УДК 637.1:631.155.2 (478)

МОЛОЧНАЯ ОТРАСЛЬ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ: ИТОГИ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Поливко В. А.

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

Молочное скотоводство занимает ведущее место среди отраслей общественного животноводства республики. От уровня его развития во многом зависит эффективность сельскохозяйственного производства в целом, так как данная отрасль имеется почти на каждом предприятии, а во многих хозяйствах является главной.

Таблица 1 – Основные показатели производства молока в сельскохозяйственных организациях в январе-ноябре 2017 г.

Области	Производство молока, тыс. т		Численность молочного стада, тыс. гол.	
	2017 г.	в % к 2016 г.	2017 г.	в % к 2016 г.
Брестская	1410,8	105,8	285,1	100,5
Витебская	691,9	98,6	189,4	99,8
Гомельская	976,4	103,4	222,4	101,3
Гродненская	1073,7	101,3	222,9	100,4
Минская	1596,9	104,2	329,4	100,5
Могилевская	676,2	103	176,1	98,5
Республика Беларусь	6425,9	103,2	1425,5	100,3

За январь-ноябрь 2017 г. производство молока выросло до 6,426 млн. т, что на 3,2% больше аналогичного периода 2016 г. К уровню 2016 г. повысилась и продуктивность дойного стада – свыше 92 кг. Средняя продуктивность одной коровы при этом превысила 4800 кг молока. В четырех хозяйствах получают по 10 тыс. кг от каждой коровы.

Таблица 2 – Общий рейтинг районов Беларуси по надоям молока в первом полугодии 2017 г.

Место	Район	Валовой надой, т
1	Пружанский	107983
2	Слуцкий	85379
3	Гродненский	82380

Продолжение таблицы