

**ВЛИЯНИЕ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ
В ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВАХ НА КОНЕЧНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ
ИХ ТРУДА В РСУП «Э/Б «РУТКЕВИЧИ»
ЩУЧИНСКОГО РАЙОНА ГРОДНЕНСКОЙ ОБЛАСТИ**

Чернов А. С.

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

В процессе своей трудовой деятельности люди вступают в различные межличностные отношения. Характер этих отношений, который определяется ролью человека в трудовом коллективе, оказывает непосредственное влияние на его поведение, а также на эффективность его трудовой деятельности [2].

В пользу научной актуальности проблемы особенностей межличностных отношений в трудовом коллективе говорит то, что данное проблемное поле остается на сегодняшний момент мало изученным современными авторами. Практическая актуальность изучаемого нами вопроса заключается в том, что проблемы межличностных отношений в трудовых коллективах снижают показатели результативности их труда [1, 3].

Таким образом, целью работы является анализ влияния межличностных отношений в трудовых коллективах на конечные результаты их труда в РСУП «Э/б «Руткевичи» Щучинского района Гродненской области.

Для выявления влияния межличностных отношений в трудовых коллективах на конечные результаты их труда объектами послужили коллективы двух молочно-товарных ферм РСУП «Э/б «Руткевичи» – «Баличи» и «Патока», на которых проводилось анкетирование заведующих ферм, доярок, телятниц, операторов машинного доения. Выборка для исследования была взята произвольно. В основу исследования была положена методика Дж. Морено, которая позволяет оценить межличностные отношения неформального типа, такие как симпатии, антипатии, предпочтительность и другие.

Социометрическое исследование показало различные типы межличностных отношений в коллективах. Рассчитанный коэффициент сплоченности по ферме «Баличи» равен 0,37; конфликтности – 0,39; нейтральности – 0,23. Аналогичные коэффициенты по ферме «Патока» равняются 0,61; 0,36 и 0,12, соответственно.

Изучив коллективистский статус работников фермы «Баличи», было обнаружено, что категории «Звезды» в коллективе не оказалось; «Предпочитаемые» – 9 человек; «Игнорируемые» – 1 человек; «Изолируемые» – 2 человека. По ферме «Патока» получили следующее соотношение: «Звезды» – 5 человек; «Предпочитаемые» – 6 человек; «Игнорируемые» – 3 человека; «Изолируемые» – таких в коллективе нет.

Рассмотрев структуру коллективов хозяйства по темпераменту, получили, что на ферме «Баличи» работают несовместимые по типу темперамента работники: семь холериков и три меланхолика. Несовместимость проявляется в стремлении членов коллектива избегать друг друга, а в случае неизбежных контактов – к отрицательным эмоциональным состояниям и даже к производственным и межличностным конфликтам, негативно влияющим на результаты труда, в чем мы ранее убедились. Несмотря на такое же стихийное формирование, коллектив фермы «Патока» оказался более удачным, т. к. в нем преобладают сангвиники.

Производственные показатели двух ферм в 2013 г. были следующими: обе фермы и «Баличи», и «Патока» работают неэффективно – уровень убыточности составил соответственно 25,3% и 17,8%, а в целом по хозяйству убыточность составила 20,8%. Расход кормов на 1 ц молока на ферме «Патока» оказался на 0,11 ц к.ед. меньше, чем на ферме «Баличи» и на 0,16 меньше, чем в целом по хозяйству. На ферме «Патока» падеж составил 4 головы, а на ферме «Баличи» 8 голов за анализируемый период. По хозяйству этот показатель составил 110 голов.

Таким образом, работники фермы «Патока» в большей степени заинтересованы в результатах труда. Немаловажную роль в этом принадлежит бригадиру Шпула И. Ф., которая сумела создать сплоченный коллектив.

Подводя итог, можно сделать вывод о том, что существует прямая положительная связь между уровнем межличностных отношений, социально-психологическим климатом коллектива и эффективностью совместной деятельности его членов. Следовательно, необходимо комплектовать коллективы с учетом типов темперамента, что приведет, во-первых, к минимизации конфликтов, а во-вторых – к повышению производительности труда.

ЛИТЕРАТУРА

1. Журавлев А. Л. Совместная деятельность как объект социально-психологического исследования. // Совместная деятельность: методология, теория, практика. /Отв. ред. А. Л. Журавлев, П. Н. Шихирев, Е. В. Шорохова. М.: Наука, 2008. С. 19-36.
2. Обозов Н. Н. Психология межличностных отношений. Киев: Издательство «Лыбедь», 2000.- 432 с.

УДК 636.2

СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ В СПК «СВИСЛОЧЬ» ГРОДНЕНСКОГО РАЙОНА И НАПРАВЛЕНИЯ ЕЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

Чернов А. С.

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

Структура управления предприятием представляет собой соподчиненность и взаимосвязь самостоятельных управленческих подразделений и отдельных должностей, выполняющих функции управления. Структура управления оказывает существенное влияние на содержание и обоснованность принимаемых решений и, следовательно, на результаты производственной деятельности [1].

Работа по совершенствованию структуры управления является сложной и кропотливой, требует от руководителя и специалистов хозяйства последовательности и настойчивости в реализации поставленной цели. Обоснованная, правильно выбранная структура управления создает благоприятные условия для принятия оптимальных решений, повышения оперативности управления, сокращения управленческих циклов, усиления исполнительской дисциплины и повышения экономичности работы всего предприятия. Следовательно, изучение и анализ структуры управления предприятием является актуальной на сегодняшний день задачей [2, 3].

Таким образом, целью данного исследования является анализ структуры управления в СПК «Свислочь» и поиск путей ее совершенствования.

В исследуемом хозяйстве успешно действует цеховая структура управления. Управление в СПК «Свислочь» построено по трехступенчатой схеме, по характеру связей структура является линейно-функциональной. В соответствии с темой данной работы был проведен ряд исследований, позволяющих оценить состояние структуры управления в СПК «Свислочь».

Анализ качественного и количественного состава работников аппарата управления СПК «Свислочь» свидетельствует о том, что в хозяйстве заняты опытные люди, которые давно трудятся на предприятии, знающие свои функции и обязанности, специфику предприятия,