

УДК 331.104.22:664.6(476.6)

## **ВЛИЯНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРОИЗВОДСТВА В РУПП «ГРОДНОХЛЕБПРОМ»**

**Чернов А.С., Пирожникова Т.В.**

УО «Гродненский государственный аграрный университет»

г. Гродно, Республика Беларусь

В условиях современной научно-технической революции постоянно растет интерес к явлению социально-психологического климата коллектива. Актуальность данной проблемы диктуется, прежде всего, возросшими требованиями к уровню психологической включенности индивида в его трудовую деятельность и усложнением психической жизнедеятельности людей, постоянным ростом их личностных притязаний [3].

Формирование благоприятного социально-психологического климата трудового коллектива является одним из важнейших условий борьбы за рост производительности труда и качество выпускаемой продукции. Благоприятная атмосфера в группе не только продуктивно влияет на ее результаты, но и перестраивает человека, формирует его новые возможности и проявляет потенциальные [1, 2].

Таким образом, целью работы является анализ влияния социально-психологического климата в первичном трудовом коллективе на эффективность производства в РУПП «Гроднохлебпром».

В рамках исследования была проведена диагностика социально-психологического климата в двух первичных трудовых коллективах РУПП «Гроднохлебпром» – бригады №5 и бригады № 7 цеха № 2.

Исследование социально-психологического климата в первичном трудовом коллективе проводилось с помощью социометрического исследования по методике Дж. Морено. Был также проанализирован стиль руководства мастеров смены.

Социометрическое исследование показало различные типы межличностных отношений в коллективах. В бригаде № 7 отношения более благоприятные, нет работников, относимых к группе «пренебрегаемых», формальный лидер группы является одновременно и неформальным. Уровень сплоченности выше, чем в бригаде № 5, – 0,75 против 0,61, уровень конфликтности ниже – 0,14 против 0,17. Уровень нейтральности также ниже, что свидетельствует о наличии общих интересов внутри группы.

В бригаде № 5 присутствуют работники группы «пренебрегаемые», имеется один неформальный лидер, к которому мастер смены не

относится. Исследование стиля руководителя коллектива показало, что его стиль приближен к либеральному, что является негативным фактором в эффективности производства.

В рассматриваемом нами первичном коллективе либеральный стиль (управление сельским клубом) руководства мастера смены бригады № 5 стал причиной снижения дисциплины и производительности труда, так как руководитель контролирует работу от случая к случаю, не требователен к подчиненным. Рассматриваемый руководитель действует по указке сверху, недостаточно общителен, равнодушен к подчиненным. Выслушав критическое замечание, он обещает его учесть, но ничего не делает. Отношение к делу у данного руководителя формальное.

Стиль управления мастера смены бригады № 7 является демократическим (управление группой). Данный стиль управления характеризуется большим вниманием как к производству, так и к людям и не предполагает несовместимости этих параметров. Руководство в группе направлено на интеграцию людей вокруг производства. Человеческие взаимоотношения связаны с решаемой задачей.

Результатом различных отношений в коллективах, а также стиля руководства стал разный уровень эффективности производства. Так, при одинаковых условиях труда и одинаковых количествах работников (12 человек) в бригаде № 7 за II квартал 2012 г. было произведено на 45 т хлебобулочных изделий больше, чем в бригаде №5. В целом, выработка и ее выполнение по бригаде №7 была выше на 1,92 п.п., а затраты времени ниже на 720 часов. Следовательно, организация труда в бригаде № 7 более рациональна, а потери рабочего времени сведены к минимуму, что обусловлено слаженной работой коллектива и умелым руководством.

Таким образом, существует прямая положительная связь между уровнем межличностных отношений, социально-психологическим климатом коллектива и эффективностью совместной деятельности его членов.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Аникиева Н.П. Психологический климат в коллективе. - М.: Просвещение, 2009. - 224с.
2. Журавлев А.Л. Стиль руководства для управления социально-психологическим климатом производственного коллектива. - М.: Наука, 2007. -139 с.
3. Парыгин Б.Д. Социально-психологический климат коллектива: пути и методы изучения. -М.: Наука, 2010. - 192 с.