

**ВЛИЯНИЕ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ В  
ПЕРВИЧНЫХ ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВАХ  
НА КОНЕЧНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ИХ ТРУДА В  
КСУП «ОЗЕРАНСКИЙ» МОСТОВСКОГО РАЙОНА  
ГРОДНЕНСКОЙ ОБЛАСТИ**

**Чернов А. С.**

УО «Гродненский государственный аграрный университет»

г. Гродно, Республика Беларусь

Межличностные отношения – это субъективно переживаемые взаимосвязи между людьми, объективно проявляющиеся в характере и способах взаимных влияний, оказываемых людьми друг на друга в процессе совместной деятельности и общения [3].

Межличностные отношения в трудовых коллективах оказывают существенное влияние на индивидуальную и особенно совместную деятельность; их состояние и степень развития определяются психологическими, социальными и профессиональными факторами. В пользу научной актуальности проблемы особенностей межличностных отношений в трудовых коллективах говорит то, что данное проблемное поле остается на сегодняшний момент малоизученным современными авторами [1, 2].

Таким образом, целью данной работы является анализ влияния межличностных отношений в первичных трудовых коллективах на конечные результаты их труда в КСУП «Озеранский» Мостовского района Гродненской области.

Объектами исследований в данной работе являлись два молочнотоварных комплекса КСУП «Озеранский»: «Большие Озерки» и «Куриловичи». На комплексах трудятся по 15 человек: на первом комплексе – преимущественно женщины, на втором – поровну женщин и мужчин. Средний возраст работников составляет 43,7 и 41,4 года соответственно. Нагрузка на одну доярку на МТК «Б. Озерки» и «Куриловичи» составляет 74 и 78 голов соответственно.

Для изучения межличностных отношений в первичных трудовых коллективах была использована методика Дж. Морено. В соответствии с данной методикой нами был проведен опрос в коллективах молочнотоварных комплексов по критерию: «Если бы Ваш коллектив формировался заново, с кем бы Вы хотели работать?» После

проведения анкетирования все результаты были обработаны и в разрезе комплексов обобщены в социоматрицы.

По мнению большинства членов МТК «Б. Озерки» (12 положительных ответов из 14-ти возможных), неформальным лидером в коллективе является начальник МТК «Б. Озерки» Головка Анна Павловна (социометрический статус равен 85,7%). Неформальным лидером в коллективе работников комплекса «Куриловичи» является ветврач Гиргель Александр Александрович, набравший 11 положительных ответов (социометрический статус равен 78,6%).

Социометрическое исследование показало различные типы межличностных отношений в коллективах. Рассчитанный коэффициент сплоченности по МТК «Б. Озерки» равен 0,49; конфликтности – 0,17; нейтральности – 0,34. Аналогичные коэффициенты по МТК «Куриловичи» равняются 0,41; 0,22 и 0,37 соответственно.

Анализ результатов работы животноводческих коллективов показал, что имеется взаимосвязь между сложившимся социально-психологическим климатом в первичном трудовом коллективе и результатами его работы. Такие показатели, как жирность молока, удой на одну корову выше на комплексе «Б. Озерки». Аналогичная ситуация наблюдается по сортовому составу молока. Так, на комплексе «Б. Озерки» удельный вес молока высшего сорта составляет 64,7% против 60,2% на комплексе «Куриловичи». Следовательно, именно на МТК «Б. Озерки» сложилась наиболее благоприятная обстановка.

В завершении исследования мы разработали и использовали в хозяйстве анкету с перечнем вопросов, характеризующим начальника комплекса. Анкетирование показало, что работники достаточно хорошо откликаются о начальнике МТК «Б. Озерки» и ее оценка в среднем составляет 4,52. При этом наивысший балл – 5,0 отдали все без исключения эксперты за чувство юмора. Что касается начальника МТК «Куриловичи», то, по мнению опрошенных, здесь наблюдаются некоторые отклонения по ряду качеств, и его оценка считается удовлетворительной (3,67 балла).

Считаем, что практическое применение данной методики для руководителей животноводческих, а также растениеводческих и других коллективов позволит не только количественно измерить отношение к ним различных категорий работников, но и наметить вполне конкретные цели для совершенствования как своего поведения, так и существующего социально-психологического климата среди подчиненных.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Аникеев, Н. П. Психологический климат в коллективе / Н. П. Аникеев. – М.: Просвещение. 2009. – 319 с.
2. Козлов, А. С. Конфликтология социальных групп и организаций / А. С. Козлов, Е. В. Левина, П. А. Эстрова. – М.: Ленард, 2015. – 72 с.
3. Петровский, А. В. Социальная психология коллектива: учебное пособие для студентов педагогических институтов / А. В. Петровский, В. В. Шпалинский. – М.: Просвещение, 2007. – 117 с.

УДК 631.158 (476.6)

### **СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ И ПУТИ ЕЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ В СПК «ГОЖА» ГРОДНЕНСКОГО РАЙОНА**

**Чернов А. С.**

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

В настоящее время много говорится о необходимости повышения эффективности управления. Однако, несмотря на достаточное количество информации данного рода, многие предприятия оказываются неспособными решить эту проблему. Одной из главных причин сложившейся ситуации, наряду с нехваткой различного вида ресурсов, неплатежеспособностью дебиторов и др., является неспособность руководителей правильно спроектировать структуру управления [3].

Обоснованная, правильно выбранная структура управления создает благоприятные условия для принятия оптимальных решений, повышения оперативности управления, сокращения управленческих циклов, усиления исполнительской дисциплины и повышения эффективности работы всей организации в целом [2].

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

Анализируемое хозяйство имеет линейно-функциональную структуру управления. В структуре управления СПК «Гожа» присутствуют связи линейные (административное подчинение), функциональные (по сфере деятельности без прямого административного подчинения), кооперационные (между подразделениями одного и того же уровня).