

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.

УДК 637.1:631.155.2 (477)

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ МОЛОЧНОЙ ОТРАСЛИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Поливко В.А.

УО «Гродненский государственный аграрный университет»

г. Гродно, Республика Беларусь

В организациях, осуществляющих сельскохозяйственную деятельность, за 2011 г. производство молока составило 5,8 млн т (101,6%), причем увеличилось в Брестской (на 1,7%) и Гродненской (на 1,4%) областях, в Витебской области осталось на уровне прошлого года, при этом в Могилевской области производство молока сократилось на 4,5%, Гомельской – на 3,2%, Минской – на 3%. Удельный вес реализованного молока в общем объеме его производства по республике увеличился с 83,8% в 2010 г. до 85,8% в 2011 г.

Пищевая промышленность находится на третьем месте после машиностроения и топливной промышленности и занимает 17,9%. Рассматривая отраслевую структуру пищевой промышленности можно отметить, что наибольший удельный вес в 2010 г. занимает мясная отрасль – 30,1%, за ней расположена молочная отрасль – 29,1%, сахарная – 5,8%, хлебопекарная – 4,9% и рыбная – 3,7%.

Молочная промышленность – производит продукцию из молока, масло, сыры, молочные консервы, мороженое. По территории Беларуси размещено более 200 молокоперерабатывающих заводов и цехов. В крупных городах есть городские молочные заводы. Молочно-консервные заводы находятся в городе Рогачеве и Глубоком. Беларусь производит в среднем 6,5 млн т молока ежегодно. Потребность страны составляет 3 млн т.

Молоко в Беларуси производится с учетом основных технологических требований правил и условий, обеспечивающих высокое качество получаемой продукции. Товары отечественного производства, все время славившись высоким качеством благодаря экологически чистому сырью и отношению сотрудников отрасли к своей работе. Однако в последнее время, в связи с устареванием технической и технологической базы некоторые белорусские молочные предприятия сдали свои