

из них; как - креативность, коммуникативность (в особенности способность общения с помощью текстовой информации), способность к обучению (в смысле самообучения и обучения других) и формированию баз знаний, способность к гибкости мышления в вопросах работы с потребителями, способность оперативному приему обработке и передачи текстовой информации, а также наиболее важная характеристика без которой применение элементов электронного бизнеса вообще не представляется возможным - склонность к новаторству, в противном же случае, консерватизм может оказаться самым большим препятствием на пути улучшения эффективности деятельности всего предприятия, и отдельного менеджера в частности.

Литература

1. МК, Euro Info Correspondence Centre (Belgrade, Serbia), "E-commerce- Factor of Economic Growth;". Интернет сайт: <http://www.eicc.co.yu/newspro/viewnews.cgi?newsstart3end5>;
2. Смирнов С.Н. Электронный бизнес. – М., 2003.
3. Stogdill R.M. Group productivity? Drive and cohesiveness // Org. Behav. And Human Perform/ 1972. V.8

УДК 378.03

КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ПРОИЗВОДСТВА КАК ФАКТОР ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ СОВМЕСТИМОСТИ СОТРУДНИКОВ.

Логвинович Н. А. (БГАТУ)

В статье представлена проблема экономической психологии. Конкурентоспособность – условие психологической совместимости сотрудников и эффективной профессиональной работы. Статья содержит анализ понятий конкурентоспособность и психологическая совместимость.

Вопрос о конкурентоспособности производства в условиях рынка является ключевым. В первую очередь он обращен к внутренней среде предприятия, ее трудовому коллективу. Принципиально меняется отношение к персоналу, превращая его из наемной рабочей силы в «новую ценностную категорию», поскольку, полагают эксперты, «именно человек обеспечивает прирост стоимости капитала». Поэтому предприятиям нужно относиться к своему персоналу не как к категории «человеческий ресурс», а как к «человеческому капиталу», способному привести организацию к поставленным целям, сделать ее эффективной и конкурентоспособной. Ведь рыночная стоимость современной организации включает не только ее производственные мощности и финансовые ресурсы, но и нематериальные активы — интеллектуальный капитал, который не равнозначен суммарному профессионализму отдельных людей. Реальным капиталом он становится только в случае высокой работанности коллектива предприятия как единого целого. Поскольку рыночная стоимость организации, если она не продается, как раз свидетельствует о сегодняшней и завтрашней ее конкурентоспособности.

Люди - это один из основных факторов формирования конкурентного преимущества предприятия при возникновении новых конкурентов с новыми идеями, технологиями, деловыми связями и т.д. Люди - подготовленные и рационально, с учётом способностей и возможностей каждого распределённые по рабочим местам, должны приносить предприятию больше, чем тратится на их заработную плату плюс затраты на обеспечение и воспроизводство их деятельности. Люди должны работать, точно выполняя формальные предписания технологий и правил трудового распорядка, не пытаясь «творчески» изменять их в процессе работы, а с другой стороны, реализовать себя творчески, но не в нарушении технологической и трудовой дисциплины, а в формировании предложений по технологиям и организации работы и продвижении их в установленном на предприятии порядке [1]. Поэтому всё большее число менеджеров начинают понимать очень простую истину:

конкурентное преимущество фирмы - это преимущество своего персонала перед персоналом конкурентов.

Оперативно задачи выполняются, как правило, работниками, объединёнными в постоянные небольшие группы, в которых усилия отдельных индивидов дополняют друг друга. И если трудовые усилия работников взаимозависимы, они действуют как специальная команда, призванная решать определённую задачу и достичь такого уровня взаимодействия, правомерно говорить о командной работе. Рабочая команда - это небольшая группа стремящихся к достижению общей цели постоянно взаимодействующих и координирующих свои усилия работников [2].

А. Л. Журавлёв считает главными основаниями выделения командной работы следующие восемь составляющих:

1. наличие единых целей;
2. формирование общей мотивации труда;
3. разделение единого трудового процесса на отдельные действия и операции и распределение ролей в группе;
4. объединение - совместность выполнения функций;
5. строгая согласованность, координация выполнения распределённых и одновременно организационно объединённых действий участников группы;
6. необходимость выделения функции управления в совместной трудовой деятельности, направленной на участников и через них на предмет труда;
7. наличие единого конечного результата;
8. единство (увязка) пространственно-временного функционирования участников совместной деятельности.

Б.Ф. Ломов рассматривал в качестве ключевого признака совместной профессиональной деятельности наличие общей трудовой цели у членов группы. Группа объединяется как новое организационное единство и существует в таком качестве до тех пор, пока у членов группы сохраняется общая цель деятельности. А.С. Макаренко подчёркивал, что общая цель должна быть перспективной, иметь возможность интегрировать индивидуальные мотивы участников и тем самым превращать группу в подлинный коллектив. Ломов подчёркивает важность функции планирования и координации в распределении обязанностей между участниками группы и рефлексии их особенностей в сознании членов группы, выполняющую цементирующую функцию.

Эффективность совместного труда обуславливается также межличностными отношениями членов команды. Особенности межличностных отношений в группе обозначают термином «социально-психологический климат». Социально-психологический климат оказывается важнейшим детерминантом эффективности группового труда в тех случаях, где высока степень кооперации самого процесса трудовой деятельности.

Если совместные действия осуществляются непрерывно, особую роль приобретает совместимость участников группы.

Совместимость - социально-психологическая характеристика группы, которая проявляется в способности её членов согласовывать свои действия в различных формах сотрудничества; эта характеристика проявляется в субъективном чувстве удовлетворённости от совместной деятельности людей [3].

Л.С. Нерсисян выделяет три вида совместимости: профессиональную, социально-психологическую и психофизическую.

Совместимость людей можно не только диагностировать и прогнозировать, но и формировать, тренировать, путём разработки эталонов профессионального поведения, усвоение профессиональных норм.

Сработанность - характеристика эффективности совместной деятельности, её определение зависит от деятельности и её результатов, тогда как совместимость людей ближе к их симпатии, которая может и не быть опосредована деятельностью [3]. Если

эффект совместимости чаще всего возникает в личных отношениях между членами коллектива, то эффект сработанности является результатом деловых отношений, связанных с производственной деятельностью.

Сработанность характеризуется высокой продуктивностью совместной работы индивидов. Таким образом, основа сработанности — успешность и выгодность именно совместной деятельности, когда между ее участниками возникает согласованность действий. Поэтому, для достижения наибольшей конкурентоспособности производства необходимо формировать на предприятии единые рабочие команды, которые будут стремиться к наилучшим результатам, где каждый член коллектива заинтересован в полной реализации своих способностей и успехе предприятия.

С точки зрения авторов, основное условие создания успешных команд - разработка руководством значимых для членов группы рабочих задач.

Таким образом, совместимость и сработанность определяют степень взаимосвязанности и взаимозависимости сотрудников, которые в свою очередь самым непосредственным образом влияют на конкурентоспособность производства, на производственный успех предприятия. Эффективно работающая группа — группа психологически целостная. Совместно выполняя задания, решая проблемы, люди вырабатывают специфические, только для этой группы присущие способы регуляции познавательных и эмоциональных процессов, стратегии поведения, общий для группы стиль деятельности. В таких коллективах между людьми происходит обмен опытом, перенимается стиль поведения, расширяется набор индивидуальных возможностей, развиваются способность, желание и умение соотносить свои цели и действия с целями и действиями других людей. На определенном этапе взаимодействия сотрудников коллектив добивается оптимальной психологической совместимости и сработанности, что во многом определяет конкурентоспособность производства и положение организации на рынке.

Литература

1. Организационно-экономическая психология: Хрестоматия/Сост. К.В. Сельченко.-Мн.,2004.
2. Ньютром Дж. В., Дэвис К. Организационное поведение. Спб., 2004.
3. Климов Е.А. Введение в психологию труда. М., 1988.

УДК 378.03

БЛАГОПРИЯТНЫЙ ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ КОЛЛЕКТИВА КАК ПРИЗНАК ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ

Литвинова К. А. (БГАТУ)

В статье описана роль психологического климата в экономической эффективности инновационного развития. Автор представил признаки психологического климата, которые влияют на экономическую эффективность инновационного развития.

Формирование рыночной экономики, либерализация общественных отношений, приватизация собственности привели к необходимости активизации человеческого фактора. Сегодня поиск путей и создание условий более эффективного использования социально-психологического потенциала личности является важнейшим фактором повышения результативности деятельности любой организации.

В связи с этим неизмеримо возросла роль человеческого фактора в повышении эффективности управления, в способности быстрого приспособления к принципиально новым условиям, к риску, вообще ко всяким изменениям.

В структуре составляющих человеческого фактора важное место принадлежит социально-психологическому климату коллективов, стилю работы руководителей, рациональному регулированию их взаимодействия и взаимоотношений членов коллектива с