

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. Ньюстром 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

целью повышения эффективности и качества их труда, обеспечения высокой его привлекательности.[1]

Социально-психологический климат, соответствующий моральным нормам, является одним из важнейших факторов оптимизации общественной деятельности каждого отдельного работника и любого коллектива. Благоприятный социально-психологический климат является неперенным условием повышения производительности труда, многокачественным показателем уровня социального развития коллектива и его больших психологических возможностей, способных к развертыванию и все более полной их реализации.

Значимость социально-психологического климата определяется также тем, что он способен выступать в качестве фактора эффективности тех или иных общественных явлений и процессов, служить показателем как их состояния, так и их изменения в том или ином направлении под воздействием социального и научно-технического прогресса.

Социально-психологический климат - это результат совместной деятельности людей, их межличностного взаимодействия. [1]

Он может быть благоприятным или неблагоприятным.

Важнейшими признаками благоприятного социально-психологического климата коллектива являются доверие и высокая требовательность друг к другу, доброжелательность и деловая критика, свободное выражение собственного мнения при обсуждении групповых вопросов, достаточная информированность членов коллектива о его задачах и состоянии дел при их выполнении. Кроме этого, для коллектива с высоким уровнем межличностных отношений характерны высокая степень взаимопомощи, удовлетворенность своей принадлежностью к данному коллективу, ответственность каждого за состояние дел в подразделении, терпимость к чужому мнению.

На формирование определенного социально-психологического климата в коллективе оказывает влияние совместимость его членов, которая понимается как наиболее благоприятное сочетание свойств характера работников, обеспечивающее эффективность совместной деятельности и личную удовлетворенность каждого. Совместимость между членами коллектива может быть трех видов: физиологическая, социальная и психологическая.[2]

Физиологическая совместимость характеризуется, прежде всего, соответствием членов коллектива друг другу и выполняемой работе, их физических данных, силы, ловкости, роста, натренированности, выносливости и т.п.

Социальная совместимость выражается в совпадении интересов, взглядов, убеждений, в сходстве социальных установок и ценностей. Стремление к одним и тем же моральным и эстетическим ценностям, общность мировоззрения сближает и сплачивает людей.

Психологическая совместимость предполагает оптимальное сочетание личных психологических свойств и определяется соответствием членов коллектива друг другу по характеру, темпераменту, эмоционально-волевым качествам, что ведет к более полному взаимопониманию.[1]

Несовместимость проявляется в стремлении членов коллектива избегать друг друга, а в случае неизбежности контактов - к отрицательным эмоциональным состояниям и даже к конфликтам.

Под конфликтом понимается острое, глубокое разногласие во мнениях, позициях, интересах, приводящее к спору, столкновению, противоборству сторон. [3]

Жизненная практика подсказывает, что проявление различных точек зрения на событие или факт еще не конфликт, если есть обоюдное желание сторон в процессе аргументированной дискуссии выработать единый взгляд на суть предмета разногласий.

Важно понять, что можно жить, обходясь без слова «конфликт», но нельзя жить без конфликтов, ибо в социальной среде не может не быть отношения между людьми и группами, которые нельзя назвать иначе как «столкновение», «спор», «борьба» и т. п.

Именно в споре рождается истина. [3]

Таким образом, основным признаком благоприятного психологического климата в коллективе является высокая психологическая совместимость сотрудников при имеющихся разногласиях (конфликтах).

Основными признаками совместимости являются:

- сработанность между членами коллектива в совместной деятельности;
- степени согласия между его членами по вопросам совместной работы;
- сплоченность людей.

Сработанность есть результат координированного взаимодействия участников деятельности. Степень сработанности свидетельствует о рациональном распределении труда между членами трудового коллектива соответственно технологической цепочке процесса производства. Недостаточное развитие этого явления порождает производственные и межличностные конфликты, которые выступают одной из форм проявления социально-психологического климата.

Уровень конфликтности в коллективе зависит от степени согласия между его членами по вопросам совместной работы.

Согласие предполагает взаимное принятие мнений, поддержку позиций других членов коллектива по отношению к общим объектам взаимодействия, наличие единых способов взаимодействия и целей деятельности. Оно позволяет объединить усилия коллектива в едином направлении. Разногласия затрудняют координацию деятельности, приводят к дестабилизации отношений в коллективе, ухудшению социально-психологического климата. Согласие служит ярким показателем благоприятного состояния социально-психологического климата и является предпосылкой сплоченности людей.

Сплоченность характеризует меру внутреннего единства коллектива и способность противостоять внешним воздействиям. Сплоченность отражает органическую взаимосвязанность всех членов малой группы и выражает стремление каждого неукоснительно следовать целям деятельности всего коллектива. Усложнение условий деятельности, порождая новые и неожиданные проблемы, может привести к рассогласованию в поведении людей, их мнениям и, как следствие, к разрозненности в их поступках, что приводит к резкому ухудшению взаимоотношений, неблагоприятно сказывающемуся на социально-психологическом климате. Сплоченность основывается на единстве взглядов, убеждений, общности целей и единстве способов их достижения, на гуманных мотивах человеческого поведения и деятельности. Сплоченность коллектива возрастает по мере достижения психологической совместимости его работников. [1]

Продуктивность деятельности работников предприятия находится в прямой зависимости от уровня психологического климата в коллективе.

Благоприятный психологический климат коллектива способствует раскрытию и развитию скрытого человеческого потенциала, пробуждению идей творческого характера, активизации мышления в области инноваций, поиску научно обоснованных путей достижения высоких производственных результатов, освоению, внедрению и использованию новых технологий под воздействием социального и научно-технического прогресса.

Следовательно, благоприятный психологический климат коллектива - важнейший фактор, влияющий на продуктивность деятельности предприятия - признак экономической эффективности инновационного развития.

Литература

1. Быков В.В. Социально-психологический климат коллектива и стиль руководства. - Горки: БГСХ, 2004 .
2. Психологическая совместимость сотрудников в коллективе/ Секретарь – референт, №7, 2002
3. Исаев Р.А. Пути совершенствования форм и методов предупреждения и разрешения конфликтных ситуаций в трудовых коллективах. - М., 2004.