

УДК 159.9

**ВЛИЯНИЕ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ
НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ****THE INFLUENCE OF INTERPERSONAL RELATIONSHIP
ON THE EFFICIENCY OF LABOR IN THE WORKPLACE**

©Будаева Э. В.

*Бурятский государственный университет**г. Улан-Удэ, Россия, erchena@yandex.ru*

©Budaeva E.

*Buryat state university**Ulan-Ude, Russia, erchena@yandex.ru*

Аннотация. В статье рассматривается теоретический анализ научных публикаций по проблеме межличностных отношений в трудовом коллективе на современном этапе российского общества, а также проанализированы концепции и подходы. В процессе трудовой деятельности люди взаимодействуют, образуя межличностные отношения. Они являются одним из определяющих признаков характера труда. Внешнее проявление межличностных отношений человека к труду проявляется в его профессиональной деятельности. Немаловажным является и оптимальное управление деятельностью в любом коллективе, которое требует специальных знаний и умений от руководящего состава. Кроме того, необходимо отметить, что межличностные отношения являются одним из основных видов деятельности людей, они не только выявляют наиболее существенные характеристики их как объектов и субъектов общения, но в зависимости от того, как оно протекает, какие требования предъявляет к их познавательным процессам, эмоционально-волевой сфере.

Основными методами исследования были социометрия и методика межличностных отношений Т. Лири.

В процессе работы были получены результаты, которые позволяют сделать вывод о том, что респонденты независимо от трудовой деятельности считают, необходимым условием качества труда является межличностные отношения в своем коллективе.

Проанализированы перспективы использования этих показателей, полученных в результате исследования, проведенного в коммерческой строительной фирме г. Улан-Удэ. Одним из самых важных условий эффективности функционирования организации является наличие в ней благоприятных межличностных отношений, который полностью зависит от стиля руководства. Хорошая атмосфера этих отношений позволяет каждому работнику чувствовать себя частицей своего трудового коллектива, а также обеспечивает его интерес к совместной работе и повышать эффективность труда.

Таким образом, автором было рассмотрено, влияние межличностных отношений в разных трудовых коллективах на эффективность труда.

Abstract. The article deals with theoretical analysis of scientific publications on the issue of interpersonal relations in the workplace at the present stage of Russian society, as well as analysis of concepts and approaches. In the workplace people interact, forming interpersonal relationships. They are one of the defining characteristics of the nature of the work. The outward manifestation of the interpersonal relations of man to labor is evident in his professional activities. A lot of important and optimal management of activity in any group that requires special knowledge and skills from the management team. In addition, it should be noted that interpersonal relationships are one of the main activities of the people, they not only reveal the most significant characteristics of them as objects and subjects of communication, but depending on how it proceeds, what requirements to their cognitive processes, emotionally-volitional sphere.

Main research methods were sociometry and methods of interpersonal relationships T. Leary.

In the process, were the results obtained allow us to conclude that the respondents regardless of employment activity believe, a necessary condition for the quality of work is the interpersonal relationships in your team.

The prospects for use of these indicators obtained in the result of a study conducted in a commercial construction company in Ulan-Ude. One of the most important conditions of efficiency of functioning of the organization is the presence of favorable interpersonal relations, which totally depends on the style of leadership. Good atmosphere of these relations allows every employee to feel part of their workforce, as well as provide interest to work together and to increase the efficiency of labor.

Thus, the author considered the influence of interpersonal relationships in different labor groups on labor productivity.

Ключевые слова: трудовой коллектив, межличностные отношения, профессиональная деятельность, общество, удовлетворенность трудом.

Keywords: personnel, interpersonal relationships, professional activities, society, job satisfaction.

На основе теоретического анализа научных публикаций по проблеме межличностных отношений в трудовом коллективе позволил проанализировать различные теоретические концепции и подходы. Нами было рассмотрено такие понятия как трудовой коллектив, межличностные отношения, предложенные в работах отечественных и зарубежных авторов В. В. Адамчук, Б. М. Генкина, Н. В. Гришина, В. А. Дятлова, Л. П. Егоршина, Е. П. Ильина, А. Я. Кибанова, Е. В. Руденского, У. Томас, Ф. З. Нанецкий, Дж. Мид и др.

Однако соглашаясь с мнением исследователей, мы считаем, что, по мнению большинства авторов, важнейшими признаками трудового коллектива являются доверие и высокая требовательность членов коллектива друг к другу, доброжелательная и деловая критика, а также ценности каждого члена коллектива и его удовлетворенность трудом. Свободное выражение собственного мнения при обсуждении вопросов, касающихся всего трудового коллектива, отсутствие давления со стороны руководителей на подчиненных и признание за ними права принимать значимые для коллектива решения. А также достаточная информированность каждого члена коллектива о его задачах и состоянии дел при их выполнении, удовлетворенность принадлежностью к коллективу, высокая степень эмоциональной включенности и взаимопомощи в ситуациях, принятие на себя ответственности за состояние дел в коллективе [1, с. 65].

При системном изучение, можно сделать предположение о том, что особенности межличностных отношений в целом зависит от трудового коллектива и его развития. Немало важным является что, оптимальное управление деятельностью и межличностных отношений в любом коллективе требует специальных знаний и умений от руководящего состава.

Кроме того, нужно отметить, что межличностные отношения, складывающиеся в трудовом коллективе, влияют на мотивы, цели, ценности, особенности планирования, реализации и другие компоненты совместной деятельности. И тем самым определяют ее важнейшие внутренние факторы, такие как сотрудничество (взаимное содействие), соперничество (соревнование), подражание, внушение, эмоциональное взаимодействие.

Таким образом, согласно современным представлениям, социологический и психологический феномен межличностных отношений оказывает существенное влияние на индивидуальную и особенно совместную деятельность, их состояние и степень развития определяются психологическими, социальными и профессиональными факторами; и, наконец, каким видом деятельности занимается личность, которая отражает особенности межличностных отношений. Совместный характер в большей степени приобретает профессиональная деятельность человека. Исходя, из этого основными чертами совместной

деятельности является наличие помимо индивидуальных, также общих целей и мотивов труда, разделение задач и содержания трудового процесса, строгое согласование совместной деятельностью [2, с. 38].

Кроме того, необходимо отметить, что межличностные отношения являются одним из основных видов деятельности людей, они не только выявляют наиболее существенные характеристики их как объектов и субъектов общения, но в зависимости от того, как оно протекает, какие требования предъявляет к их познавательным процессам, эмоционально-волевой сфере. И насколько межличностные отношения, по разным направлениям воздействуют на дальнейшее формирование личности.

Изменения, которые происходят под влиянием так или иначе с положительным или отрицательным результатом развертывающегося межличностного отношения, в свою очередь более или менее сильно воздействуют на такие базисные свойства личности, в которых выражается ее отношение к различным социальным институтам и общностям людей, к природе, к труду [3, с. 147].

Следует правильно оценивать роли межличностных отношений для оптимального эмоционального настроения личности, максимального проявления ее в трудовой деятельности. Однако для формирования ее в целом в нужном обществе направлении необходимо, межличностные отношения как ценность в системе ценностей, имеющихся у большинства людей, занимают очень высокое место.

Итак, межличностные отношения — это сложная и динамичная структура, которую мы учимся строить еще с ранних лет, по этой причине можно сказать, что на умение создавать межличностные отношения влияет воспитание, полученное нами в семье, в школе и т. д. Также воспитание в семье определяет круг наших межличностных отношений или, так называемые, круги вращения в обществе: наших друзей, наших знакомых и прочих людей, с которыми мы строим межличностные отношения [4, с. 118].

В процессе трудовой деятельности люди взаимодействуют, образуя межличностные отношения. Они являются одним из определяющих признаков характера труда. Внешнее проявление межличностных отношений человека к труду проявляется в его профессиональной деятельности [5].

Необходимо отметить, что количество фундаментальных работ и публикаций, касающиеся проблем межличностных отношений в трудовом коллективе, также незначительно, что является актуальной тематикой исследования на данном этапе современного общества.

На основе теоретического анализа социально-психологической литературы, нами было определено социологическое исследование. Эксперимент проходил в коммерческой строительной фирме г. Улан-Удэ. Возраст сотрудников коллектива составлял примерно от 24 до 65 лет. Для выявления различий в сфере деятельности нами рассматривались выборки трудовых коллективов, занимающихся умственным и физическим трудом.

По результатам методики межличностных отношений Т. Лири показала, что большинства респондентам свойственна агрессивность и дружелюбие примерно в равной степени, а нарушение этого дисбаланса приводит к повышенной агрессивности или дружелюбию, которое влияет на межличностные отношения. Только 23% склонны к агрессивности и эгоизму, влияющие отрицательно на межличностное взаимодействие, а 88% респондентов обладают высокой степенью дружелюбия и альтруизма, направленных на взаимодействие, и что подтверждает благоприятный уровень межличностного взаимодействия в данном коллективе.

В ходе проведенного исследования по полученным данным можно сделать вывод, что большинство респондентов в данных коллективах имеют такие качества, как: авторитарность, эгоистичность, агрессивность и подозрительность.

Показатели по одной или двум шкалам значительно завышены у некоторых респондентов, это соответствует таким личностным особенностям, как: требовательность, прямолинейность, откровенность, строгость и резкость в оценке других.

Сотрудники, которые занимаются умственным трудом, чувствуют себя подчиненными, это 74% — означает, что в организации велика зависимость от руководства и сотрудники обладают лишь незначительными возможностями личной инициативы. 24% сотрудников чувствуют себя зависимыми, возможно они опасаются потерять работу и не представляют себе, как они будут обходиться без работы в подобной организации.

Таким образом, можно предположить, то, что на предприятии с высоким уровнем организационной культуры, должны преобладать дружелюбные отношения с окружающими, как рядовыми коллегами, так и руководителями. Это наглядно демонстрирует недостаточную развитость организационной культуры на предприятии, что может объясняться отсутствием устоявшихся традиций, обычаев, преимущественной мотивацией сотрудников на заработок, а также преимущественно авторитарным стилем руководства, сложившимся в нем.

При сопоставлении результатов исследования выявили, что эти респонденты по числу выборов относятся к «пренебрегаемым», виной чему являются их личностные отрицательные качества сотрудника.

Полученные данные свидетельствуют, что по шкалам зависимости и подчиняемости показали, что все исследуемые способны подчиняться, послушно и честно выполнять свои обязанности.

Далее нами было выполнен анализ результатов по шкале дружелюбия и альтруизма — завышение или занижение от нормы является показателем усиления или ослабления данных качеств.

Проведенный анализ исследования позволил получить информацию, что респондентам свойственна агрессивность и дружелюбие примерно в равной степени, нарушение этого дисбаланса приводит к повышенной агрессивности или дружелюбию, влияющие на межличностные отношения в трудовых коллективах. Итак, в нашем случае, треть 79% обладают высокой степенью дружелюбия и альтруизма, направленных на взаимодействие, и только 21% респондентов имеет отрицательные качества, влияющих на межличностное взаимодействие, что подтверждает благоприятный уровень межличностного взаимодействия в данном коллективе.

Результаты данных, позволяет сделать вывод о том, что респонденты независимо от трудовой деятельности считают, необходимым условием качества труда является межличностные отношения в коллективе.

Мы предполагаем, что данный факт объясняется возрастными особенностями респондентов, так как сотрудники, работающие, в сфере умственного труда считают, что межличностные отношения является фундаментом качеством труда и поэтому придают огромное значение. Также у представителей обоих трудовых коллективах имеет высокое значение установка на значимость роли руководителя в трудовом коллективе. Респонденты считают, что выполнение функции руководителя играет значительную роль в жизнедеятельности коллектива. По нашему мнению, данная установка имеет высокое значение у опрошенных сотрудников, занимающихся физическим трудом в связи с тем, что они ценят своего руководителя.

В заключение хотелось бы привести рекомендации по эффективности труда в коллективе, благодаря которым становится очевидным, что, наряду с умением выбрать оптимальный в разных ситуациях стиль руководства, прежде всего, знать типичные ошибки, присущие людям его статуса, и правильно строить межличностные отношения в коллективе. И, безусловно, одним из самых важных условий эффективности функционирования организации является наличие в ней благоприятных межличностных отношений и стиля руководства в нем. Хорошая атмосфера этих отношений позволяет каждому работнику чувствовать себя частицей своего трудового коллектива, а также обеспечивает его интерес к совместной работе и повышать эффективность труда.

Таким образом, мы рассмотрели, влияние межличностных отношений на разных трудовых коллективах и как выяснилось, в содержании на характер межличностных

отношений у сотрудников, занимающихся, умственным и физическим трудом имеются как общие черты, так и достоверные различия.

Список литературы:

1. Пугачев В. П. Руководство персоналом организации. М.: Аспект Пресс, 1998.
2. Донцов А. И. Психология коллектива. М.: Изд-во МГУ, 2000.
3. Дворецкая Г. В., Махнарьлов В. П. Социология труда. Киев: Вища шк., 1990.
4. Журавлев А. Л. Анализ исследования взаимоотношений сотрудников // Журнал "Psychology". 2004. №34. С. 6–11.
5. Социально-психологические проблемы производственного коллектива (под ред. Шороховой Е.В. и др.). М.: Наука, 2003. 224 с.

References:

1. Pugachev V. P. Personnel Management organization: textbook. Moscow, Aspect Press, 1998.
2. Dontsov A. I. Psychology of collective. Moscow, Izd-vo MGU, 2000.
3. Dvoretzkaya G. V., Makhnorylov V. P. Sociology of work. Kiyev, Vishcha shk, 1990.
4. Zhuravlev A. L. Study of the relations between the employees. Journal "Psychology", 2004, no. 34.
5. Socio-psychological problems of the production team (under the editorship of E. V. Shorohova, etc.). Moscow, Nauka, 2003. 224 p.

*Работа поступила
в редакцию 21.07.2016 г.*

*Принята к публикации
24.07.2016 г.*