

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОПТИМИЗАЦИИ СОВМЕСТНОЙ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РАМКАХ ОРГАНИЗАЦИИ

PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF OPTIMIZING JOINT LABOR ACTIVITIES IN THE FRAMEWORK OF THE ORGANIZATION

**V. Lugovsky
G. Blokhovtsova**

Summary. The main psychological aspects of optimization of joint labor activity within the organization are studied in the article. The most important, according to the author, are such as, interpersonal relations, leadership style, psychological climate in the team. The work reveals the essence of these aspects, describes their specific characteristics. Particular attention is paid to the emotional component in the formation of the «psychological fabric of the organization». The specifics of the management style that promotes the development of constructive interpersonal relations are revealed.

Keywords: joint work activity, collective, organization, psychological aspects, psychological climate, management style, interpersonal relations, leader, emotional intelligence, emotional state.

Луговский Владимир Алексеевич

Д.и.н., профессор, Кубанский государственный аграрный университет имени И. Т. Трубилина
psi_kubgau@mail.ru

Блоховцова Галина Геннадьевна

К.ф.н., доцент, Кубанский государственный аграрный университет имени И. Т. Трубилина
ggb_@rambler.ru

Аннотация. В статье изучены основные психологические аспекты оптимизации совместной трудовой деятельности в рамках организации. Наиболее важными, по мнению автора, являются такие как, межличностные отношения, стиль руководства, психологический климат в коллективе. В работе раскрывается сущность данных аспектов, описываются их специфические характеристики. Особое внимание уделено эмоциональной составляющей в формировании «психологической ткани организации». Раскрыта специфика стиля управления, способствующего развитию конструктивных межличностных отношений.

Ключевые слова: совместная трудовая деятельность, коллектив, организация, психологические аспекты, психологический климат, стиль управления, межличностные отношения, руководитель, эмоциональный интеллект, эмоциональное состояние.

Актуальность выбранной темы связана с необходимостью обоснованного психологического воздействия на оптимизацию совместной трудовой деятельности в рамках организации. Понимание значимости и учета психологических факторов эффективности совместной деятельности не вызывает сомнений, поэтому в настоящее время мудрые руководители уделяют большое внимание обеспечению психологического фундамента организационной культуры. Благоприятный психологический климат, соответствующий стиль управления, а также работа с человеческими ресурсами (их ценностями, установками, эмоциональным настроением) обеспечивают в коллективе атмосферу «добровольной ответственности и инициативы» [4]. В связи с этим необходимо определить те социально-психологические и управленческие аспекты трудовой деятельности, которые необходимо анализировать, формировать или модифицировать.

Объектом исследования является совместная трудовая деятельность, а его предметом — психологические аспекты оптимизации трудовой деятельности.

Учет психологических аспектов оптимизации трудовой деятельности связан с анализом множества социально-психологических феноменов, основными из которых являются такие как «межличностные отношения»,

«стиль руководства», «эффективные коммуникации», «психологический климат».

Улучшение условий и результатов совместной деятельности напрямую зависит от качества внутриорганизационных коммуникаций. В трудовом коллективе люди взаимодействуют друг с другом. Во внешнем плане это отражается в межличностных отношениях. Никандров В. В. дает следующее определение: «межличностные отношения — это субъективные связи между людьми в группах, представленные системой взаимных психологических установок, ориентаций, ожиданий, обуславливающих содержание их совместной деятельности» [5].

Межличностные отношения являются одной из сторон общения, как многопланового процесса развития контактов между людьми. Для обеспечения эффективности деятельности трудового коллектива необходимо позаботиться о формировании благоприятных условий взаимодействия и общения людей.

С целью оптимизации совместной трудовой деятельности, необходимо определиться со спецификой «трудового коллектива», особенностей взаимодействия в нем. Основные характеристики трудового коллектива представлены на рисунке 1.



Рис. 1. Основные характеристики трудового коллектива



Рис. 2. Направления формирования эмоций в организационной системе

Специфика межличностных отношений и проблем напрямую зависит от уровня развития трудового коллектива, а также управленческих компетенций руководящего состава. В исследованиях Г.Г.Блоховцовой подчеркивается роль руководителя, основные функции которого заключаются в «умении собрать команду профессионалов и работать с каждым из них индивидуально, выстраивать конструктивные межличностные отношения, организовывать, воздействовать, оценивать и контролировать» [1].

Коллектив представляет собой высокую степень развития малой группы, которая характеризуется сплоченностью, взаимопониманием, желанием работать вместе и ощущать ответственность каждого за общий результат.

Анализ коммуникаций внутри коллектива включает в себя оценку эмоциональной составляющей, которая определяет степень включенности сотрудников в трудовой процесс. В исследовании Грошева И.В. и соавторов показано, что эмоции человека, возникающие в орга-

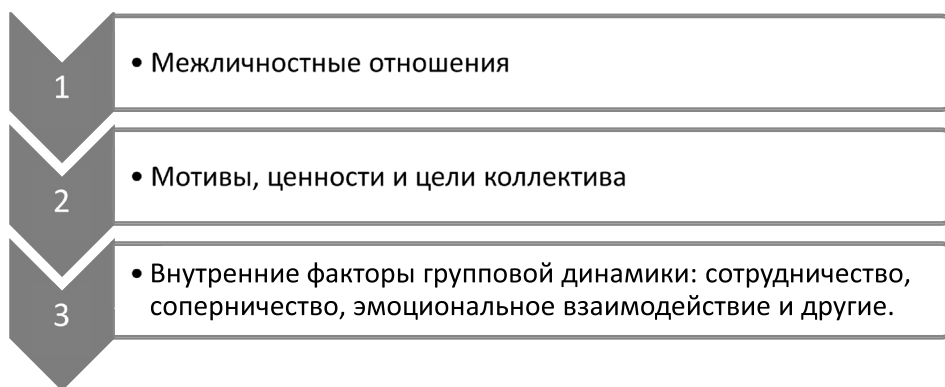


Рис. 3. Взаимозависимость межличностных отношений и других компонентов совместной деятельности



Рис. 4. Составляющие эмоционального интеллекта руководителя

низационной структуре, могут развиваться по трем направлениям, показанным на рисунке 2.

Приведенная схема показывает, что эмоциональное состояние человека в организации будет зависеть как от его психофизиологического состояния, личностных психологических особенностей (характер, когнитивные привычки, коммуникативная компетентность и т.д.), так и от типа организационной культуры, предъявляющей особые требования к установкам и ценностям индивида.

Таким образом, формирование «психологической ткани» совместной трудовой деятельности напрямую

зависит от эмоционального состояния каждого сотрудника, которое, в свою очередь, во многом определяется качеством межличностных отношений в коллективе.

Взаимозависимость межличностных отношений и других компонентов совместной деятельности показана на рисунке 3.

Состояние межличностных отношений влияет на индивидуальную и совместную деятельность в коллективе, определяя ее ведущую направленность либо на сотрудничество, либо на соперничество, индивидуализм и т.д.

Таблица 1

Название подхода	Содержание
«Майнд-менеджмент»	Технология построения интеллект-карт для решения неструктурированных задач. Алгоритмы решения повышают эффективность корпоративной деятельности.
Метод структурирования процессов развития на основе «дорожных карт»	Поэтапный план действий, способствующий прояснению целей совместной деятельности в организации (видению будущего). За счет видения перспектив происходит стимулирование деятельности персонала.
Стратегия «глубокого океана»	Стратегия нахождения новых возможностей
Метод стратегического выравнивания	Стратегическая гармонизация внешней бизнес-стратегии и внутренней организационной инфраструктуры.

Важная роль в поддержании благоприятного психологического климата в организации принадлежит руководителю, который способен «управлять, нейтрализовать или перенаправить эмоциональный заряд в конструктивном направлении» [3]. При этом стиль управления, способствующий развитию конструктивных межличностных отношений, будет связан с высокой степенью развития эмоционального интеллекта руководителя. Составляющие эмоционального интеллекта руководителя (представленные на рисунке 4) будут способствовать мобилизации работы трудового коллектива на основе информационного, энергетического, мотивационного и ценностного ресурса.

Следуя цели оптимизации совместной трудовой деятельности, следует помнить, что стиль эмоционального взаимодействия, принятый в рамках той или иной организации, а также его интериоризация всеми сотрудниками — это один из важнейших психологических аспектов обеспечения эффективности деятельности.

Стиль управления организацией в современных реалиях становится более гибким, способствующим большей демократизации взаимоотношений, большому самораскрытию, инициативности и творческому поиску. Психологический климат в коллективе напрямую связан с умением общаться [2]. Исследователи данной проблемы прямо указывают, что инновационные подходы в управлении являются залогом его эффективности. Наиболее известные из них представлены в таблице 1.

Именно наличие таких подходов в инновационном стиле управления обеспечивает большую свободу сотрудников и помогает избежать таких неконструктивных эмоциональных установок в их поведении, как:

- ◆ страх критики и несправедливой оценки работы;
- ◆ страх не оправдать ожидания;

- ◆ страх привлечения чрезмерного внимания к своей персоне;
- ◆ страх отвержения другими людьми в коллективе.

Таким образом, применение на практике социально-психологических, управленческих и организационных аспектов функционирования и развития организации, делает возможным оптимизацию совместной трудовой деятельности. Проявляя достаточную степень свободы, нестандартное мышление в командной работе, а также получая соответствующую поддержку со стороны руководителя, повышается мотивированность персонала, чувство гордости за свою организацию.

Подводя итоги работы, следует отметить, что для совершенствования трудовой деятельности в рамках организации необходимо проводить систематическую, комплексную работу, касающуюся формирования и поддержания благоприятного психологического климата и формирования позитивных межличностных отношений в коллективе. На формирование «психологической ткани» коллективной деятельности накладываются следующие факторы:

- ◆ личный опыт, эмоциональное состояние, система ценностей каждого участника (работника) коллектива;
- ◆ стиль взаимодействия руководителя с подчиненными, создающий положительный или отрицательный социально-психологический климат в организации. Что напрямую влияет на настрой, желание и мотивацию работы.
- ◆ качество взаимодействия между членами коллектива, что выражается в слаженности действий, умении бесконфликтно общаться друг с другом при выполнении своих должностных обязанностей.

ЛИТЕРАТУРА

1. Блоховцова Г.Г. Инновационные подходы к формированию эффективного стиля управления / Г.Г. Блоховцова // Высшее образование сегодня. — 2017. — № 6. — С. 8–10.
2. Баранов Д. О., Блоховцова Г.Г. Деловое общение как фактор успешного управления рыночной экономикой // В сборнике: Научный поиск в современном мире сборник материалов XIV международной научно-практической конференции. — 2017. — С. 68–70.
3. Groshv I. V. Emotions in the structure of psychological «tissues» of organizational culture / I. V. Groshv, Yu. A. Davydova, I. A. Krasnoslobodtseva // Социальная психология и общество. — 2015. — С. 120–133.
4. Groshv, I. Resource potential of organizational culture / I. Groshv, A. Krasnoslobodtseva // Общество и экономика, № 11, 2015. — С. 100–116.
5. Nikandrov, V. V. Psychology [Electronic resource]: textbook / V. V. Nikandrov. — Electron. text data. — M.: Wolters Kluwer. — 2009. — 1008 p. — 978-5-466-00413-7. — Access mode: <http://www.iprbookshop.ru/16795.html>

© Луговский Владимир Алексеевич (psi_kubgau@mail.ru), Блоховцова Галина Геннадьевна (ggb_@rambler.ru).

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»



Кубанский государственный аграрный университет имени И. Т. Трубилина