

УДК 331.104.2

**ПСИХОЛОГИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ: ВЛИЯНИЕ
ХАРАКТЕРА ОБЩЕНИЯ И ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ НА
ПРОДУКТИВНОСТЬ ПЕРСОНАЛА**

И.Н. КАНДРИЧИНА¹, Е.И. СПОДОБАЕВА²

¹к.с.н., доцент кафедры «Менеджмент»

²студент кафедры «Менеджмент»

Белорусский национальный технический университет
г. Минск, Республика Беларусь

Аннотация: В данной статье анализируется вопрос, связанный с созданием здорового психологического климата коллектива организации. Особое внимание уделяется влиянию стилей общения и форм взаимодействия между членами коллектива на их продуктивность и удовлетворенность работой. В заключительной части статьи автор формулирует рекомендации, которые, по их мнению, способны улучшить взаимоотношения между сотрудниками организации и повысить социально-психологический климат организации. Помимо этого, авторами подчеркивается актуальность вопроса оптимизации процессов общения и взаимодействия персонала в целях повышения эффективности работы команды.

Ключевые слова: социально-психологический климат, межличностные отношения, взаимодействие персонала, восприятие, стили общения.

**PSYCHOLOGY OF LABOR RELATIONS: THE INFLUENCE OF
THE NATURE OF COMMUNICATION AND INTERACTION ON
STAFF PRODUCTIVITY**

I.N. KANDRICHINA¹, E.I. SPODOBAEVA²

¹PhD, Associate Professor of the Department of Management

²Student of the Department of Management

Belarusian National Technical University
Minsk, Republic of Belarus

Abstract: This article analyzes the issue related to the creation of a healthy psychological climate in the organization's team. Particular

attention is paid to the influence of communication styles and forms of interaction between team members on their productivity and job satisfaction. In the final part of the article, the authors formulate recommendations that, in their opinion, can improve relationships between employees of the organization and increase the socio-psychological climate of the organization. In addition, the authors emphasize the relevance of the issue of optimizing the processes of communication and interaction of personnel in order to improve the efficiency of the team.

Key words: socio-psychological climate, interpersonal relations, personnel interaction, perception, communication styles.

Психология трудовых отношений – это область психологии, изучающая особенности трудовой деятельности человека, взаимосвязи между людьми в процессе труда, а также влияние различных психологических факторов на организацию труда, развития трудовых навыков и взаимодействие в коллективе [1].

Психология трудовых отношений подразумевает изучение таких аспектов трудовой жизнедеятельности как: мотивация трудовой деятельности (изучение факторов, влияющих на мотивацию труда сотрудников; взаимодействие сотрудников в коллективе; характер коммуникации (анализ стилей общения в рабочем коллективе); влияние организационной культуры на трудовые отношения; стресс и выгорание; самоидентификация, восприятие и принятие работниками своих профессиональных ролей, осознание и принятие своего места в организационной структуре; анализ индивидуальных различий и их влияние на трудовые отношения; значение и влияние профессионального роста и обучения на уровень удовлетворенности трудом и личной эффективности.

Основными факторами, влияющими на продуктивность через общение и взаимодействие, являются: стиль коммуникации, координация и сотрудничество, обратная связь, конфликты и их разрешение, социальная поддержка.

Открытое и поддерживающее общение способствует формированию доверительных отношений и повышению моральной атмосферы в коллективе. Негативные стили общения (например, агрессивное или изоляционное) могут приводить к конфликтам и снижению продуктивности.

Эффективное взаимодействие усиливает командную работу и

позволяет более эффективно распределять задачи и ресурсы. Плохая координация может вызывать дублирование усилий и путаницу в задачах [5].

Регулярная и конструктивная обратная связь способствует развитию сотрудников и улучшению их производительности. Отсутствие обратной связи может приводить к недовольству и стагнации в развитии.

Способы разрешения конфликтов могут либо улучшать, либо ухудшать рабочие отношения, что, в свою очередь, влияет на продуктивность и моральный климат. Конструктивное разрешение конфликтов может привести к укреплению командного духа.

Эмоциональная и профессиональная поддержка со стороны коллег способствует повышению удовлетворенности и снижению уровня стресса. Одинокое и изолированные сотрудники часто демонстрируют низкие показатели продуктивности.

Взаимодействия между членами коллектива играют ключевую роль в формировании продуктивности. Сотрудники, которые могут свободно общаться друг с другом, чувствуют себя более уверенно и вовлечены в рабочий процесс. Открытая коммуникация способствует более быстрому выявлению проблем и их решению.

Для эффективной работы требуется командная работа в коллективе. Эффективное взаимодействие подразумевает совместное решение задач и использование сильных сторон каждого члена команды. Команды, работающие в едином ритме, обычно достигают лучших результатов. Развитие навыков, таких как активное слушание, эмпатия и конструктивная критика, помогает создавать более сплоченные и продуктивные команды.

Важно обмениваться мнениями, мыслями и переживаниями во время совместной работы. Регулярная и конструктивная обратная связь позволяет сотрудникам понимать свои сильные и слабые стороны, адаптироваться к требованиям и улучшать свои результаты. Команды, где существует культура позитивной критики и обсуждения, могут быстрее находить пути для развития и избегать ошибок.

В любом коллективе есть риск возникновения конфликтов. И они, конечно же, возникают. Здесь первостепенное значение играет системы методы и мер, направленных на урегулирование, предотвращения и недопущение конфликтных ситуация и поиск оптимальных способов выхода из конфликтов. Выбор способа урегулирования

конфликта часто зависит от руководителя, поэтому ответственность за последствия конфликтной ситуации и его влияние на жизнедеятельность коллектива также лежит на нем. Своевременное принятие надлежащих мер по урегулированию конфликтов, выявление причин конфликта, применение разнообразных мер (например, сочетание агрессивных и дипломатических методов) являются слагаемыми успешной и конструктивной нейтрализации конфликта.

Существуют конфликты и трудовые споры можно рассматривать как возможность. Ведь конфликты часто бывают конструктивными и способствуют улучшению бизнес-процессов и условий труда, сплочению коллектива и повышению личной эффективности работников. Эффективные команды используют конфликты для обсуждения альтернативных подходов и повышения креативности. Негативные конфликты могут порождать анархические процессы, подрывать моральный дух и негативно сказываться на производительности труда. Последствия конфликтной ситуации зависят от выбранной стратегии разрешения трудовых споров.

Члены коллектива, которые чувствуют поддержку со стороны коллег, более организованы и продуктивны. Эмоциональная поддержка снижает уровень стресса и повышает удовлетворенность работой. Позитивные взаимодействия и коллективные мероприятия способствуют формированию дружелюбной атмосферы, что также влияет на общую продуктивность.

Дружеское и доброе взаимодействие между сотрудниками может привести к обмену идеями и креативным подходам. Это важно для решения сложных задач и поиска эффективных решений. Разные подходы и мнения могут стимулировать творческое мышление и вдохновлять на новые идеи.

Стили общения в коллективе играют важную роль в формировании межличностных отношений и влияют на общую атмосферу работы, а также на продуктивность команды. В психологии выделяются несколько основных стилей общения, каждый из которых имеет свои характеристики и может оказывать различное влияние на взаимодействие в коллективе. Основными стилями общения являются: агрессивный, пассивный, пассивно-агрессивный, ассертивный, эмпатичный, директивный, содействующий.

Различные стили общения (например, поддерживающий, конструктивный, агрессивный) могут оказывать как положительное, так

и отрицательное влияние на продуктивность. Поддерживающее общение способствует укреплению командного духа и снижает уровень стресса. [2]

Понимание различных стилей общения и их влияния на динамику команды позволяет лучше управлять межличностными отношениями и повышать продуктивность. Главное – стремиться к ассертивному и эмпатическому стилю, поскольку они наиболее эффективно способствуют созданию положительного и продуктивного рабочего окружения.

Не стоит забывать и про эмоциональный климат в коллективе, который значительно влияет на производительность и удовлетворенность сотрудников. Психология трудовых отношений изучает различные психологических факторы (стиль общения, лидерство и признание и т.д.), влияющие на социально-психологический трудового коллектива, который подлежат системному и комплексному управления в целях повышения эффективность деятельности организации.

Улучшение коммуникации и взаимодействия внутри коллектива является важной задачей для повышения эффективности работы и создания положительной атмосферы. Можно выделить несколько предложений по улучшению коммуникации в коллективе:

1. Поощрение открытости в общении и инициирование обсуждения личных идей и мнений, создание атмосферы доверия. Организация регулярных встреч, на которых все участники могут свободно высказываться, обсуждая трудовые задачи и цели организации, является хорошей практикой налаживания и поддержания продуктивной коммуникации в коллективе.

2. Проведение еженедельных или ежемесячных собраний для обсуждения текущих проектов, достижения целей и выявления проблем, способствует поддержанию уровня информированности сотрудников и улучшению групповой динамику.

3. Внедрение платформ для совместной работы, например, Slack, Trello, Microsoft Teams, может улучшить обмен информацией и укрепить партнерство и сотрудничество.

4. Создание культуры конструктивной обратной связи для высказывания своих мнений, проблем и предложений, и получения фидбека от коллег и руководства.

5. Организация неформальных встреч, тимбилдингов, корпоративных праздников способствует укреплению связи между

сотрудниками и улучшению атмосферы в коллективе.

6. Проведение тренингов, посвященных разрешению конфликтов, направленных на обучения конструктивному выходу из конфликтных ситуаций и ведению переговоров.

7. Налаживание взаимодействия между различными отделами и командами позволяет установить межличностные связи между люди, синхронизировать цели и, тем самым, повысить эффективность деятельности персонала и сократить время достижения бизнес-результатов.

Улучшение коммуникации в коллективе требует системного и последовательного подхода. Поддержание программы постоянного обучения и развития персонала способствует развитию культуры открытости и взаимопомощи в коллективе, а также повышению имидж компании в целом. Внедрение различных мероприятий и тренингов позволит повысить уровень взаимодействия и удовлетворенности сотрудников, что в конечном итоге приведет к повышению общей производительности и эффективности организации. После проведения тренингов представляется целесообразным получить обратную связь от сотрудников о том, что они узнали и как могут применить эти знания на практике. Это поможет оценить эффективность программы.

В заключении хотелось бы отметить, что психология трудовых отношений помогает организациям создавать более продуктивные, здоровые и гармоничные рабочие среды, что, в свою очередь, способствует достижению бизнес-целей и повышению общей эффективности.

Таким образом, взаимодействия между членами коллектива непосредственно влияют на продуктивность через механизмы коммуникации, сотрудничества, обратной связи, управления конфликтами и социальной поддержки. Создание позитивной и здоровой рабочей атмосферы, где установлены гармоничные отношения между сотрудниками и приветствуется открытое общение и обсуждение проблем, становится важным фактором для достижения командных задач, высоких показателей производительности и эффективности деятельности организации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Агеев, В. С. Психология межгрупповых отношений / В.С. Агеев. - М.: Издательство МГУ, 2018. - 144 с.
2. Андреева Л.М. Социальная психология. - М.: Аспект Пресс, 2007. - 376 с.
3. Берн, Э. Игры, в которые играют люди. Психология человеческих взаимоотношений / Э. Берн; Пер. с англ. А. Грузберг. - М.: Эксмо, 2013. - 352 с.
4. Зародина, В. В. Социально-психологический климат в организации и его влияние на эффективность профессиональной деятельности / В. В. Зародина. – Текст : непосредственный // Молодой ученый. – 2017. – № 2 (136). – С. 696-698. – URL: <https://moluch.ru/archive/136/38081/> (дата обращения: 18.11.2024).
5. Ильин, Е.П. Психология общения и межличностных отношений / Е.П. Ильин. - СПб.: Питер, 2013. - 576 с.

REFERENCES

1. Ageyev, V. S. Psychology of intergroup relations / V. S. Ageyev. - M.: Moscow State University Publishing House, 2018. - 144 p.
2. Andreeva L. M. Social Psychology. - M.: Aspect Press, 2007. - 376 p.
3. Berne, E. Games People Play. Psychology of Human Relationships / E. Berne; Transl. from English A. Gruzberg. - M.: Eksmo, 2013. - 352 p.
4. Zarodina, V. V. Social and psychological climate in the organization and its influence on the effectiveness of professional activity / V. V. Zarodina. - Text: direct // Young scientist. - 2017. - No. 2 (136). - P. 696-698. – URL: <https://moluch.ru/archive/136/38081/> (date of access: 11/18/2024).
5. Ilyin, E.P. Psychology of communication and interpersonal relations / E.P. Ilyin. - St. Petersburg: Piter, 2013. - 576 p.