

ем быть уволенным. Как гласит теория «Х»: внутреннее неприятие труда побуждает человека избегать его любым путем; уход от ответственности и нежелание принимать на себя риски, выражается в принятии подконтрольной, а не самостоятельной позиции индивида в организации; отсутствие больших амбиций и потребность в защищенности свойственна большинству работников ровродушен к целям фирмы и коллектива, не обращает внимания на инновации, ищет возможность не перенапрягаться и работать как можно меньше, управлять таким сотрудником эффективнее всего с помощью метода «кнута и пряника». Исходя из вышеизложенного, ученый сделал заключение, согласно которому начальству необходимо четко централизовать полномочия, отказавшись от предоставления подчиненным любой свободы в принятии решений. При этом задачи каждого сотрудника должны быть максимально упрощены и специфичны, то есть находиться в пределах индивидуальной компетенции. Из такого разделения полномочий следует и становление четкой иерархии. Данный подход также гарантирует удовлетворение лишь низших (первоначальных) потребностей. Через некоторое время, после окончания работы над теорией «Х», Макгрегор пришел к выводу, что данный подход к трактовке мотивов персонала предприятия и соответствующие инструменты управления мало соответствуют действительности. Так была заложена теория «Y», утверждающая, что сотрудники вовсе не лишены потребности в самореализации, в том числе посредством принятия дополнительной ответственности, а любое давление в ходе работы воспринимают отнюдь не как фактор стимулирования труда. Теория «Y» включила в себя следующие тезисы: физические и интеллектуальные затраты человека в процессе труда естественны. Если условия труда комфортные, сотрудники не только примут на себя ответственность, но будут стремиться к ней; если персонал приобщен к организационным целям, он будет применять самоуправление и самоконтроль; человек способный принимать на себя ответственность владеет еще и желанием проявить себя, чтобы заслужить уважение коллектива; способность к нестандартному решению проблем есть у большинства, а интеллектуальный потенциал обычного человека используется лишь наполовину [3].

Базируясь на данных принципах, начальник вынужден ориентироваться на угодение потребностей сотрудников более высокого уровня, таких как самостоятельность, ответственность и самовыражение. В такой обстановке персонал вовлечен в процесс управления компанией непосредственно, одновременно с этим есть все условия для осуществления сотрудничества на базе более доверительных отношений.

Несомненно, что каждая из этих теорий по отдельности малоприменима, однако при удачной комбинации их инструментов и принципов, в условиях современной организации можно выработать небезуспешную стратегию мотивации сотрудника. Так же решающим фактором является уже много раз упомянутая индивидуальность каждого человека. Зачастую наиболее ценные профессиональные кадры, очутившись в условиях суровой дисциплины, не могут осуществлять свои обязанности с полной отдачей, именно по этой причине к ним необходим подход, изложенный в теории «Y», но никак не повышение давления со стороны начальства, о чем говорит теория «X» [2].

Заключение. Следовательно, мы проанализировали наиболее известные и распространенные в организационной среде теории мотивации сотрудника, и убедились, что ни одна из них в полной мере не может решить проблему в обеспечении максимально благоприятных условий труда. Надо создать систему на основе всех теорий, которая сумеет отыскать подход если не ко всем, то, хотя бы к большому числу сотрудников.

ЛИТЕРАТУРА

1. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. Учебник для вузов. – М, 2014. – 576 с.
2. Щербакова Е. К. Мотивация в современных экономических условиях // Мотивация и оплата труда. 2015. №2. – С. 112 – 121.
3. Maslow A. A Theory of Human Motivation // Originally Published in Psychological Review. 1943. 370—396.

УДК 338.23

ПОСТРОЕНИЕ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ СОТРУДНИКОВ ДЛЯ УВЕЛИЧЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ КОМПАНИИ

*В.В. Барковская, студент группы 10507216 ФММП БНТУ,
научный руководитель – старший преподаватель В.А. Кудрявец*

Резюме – В компании могут быть формальные и неформальные межличностные отношения. В статье рассмотрены неформальные межличностные отношения, а также идеи, благодаря которым может быть построен сплоченный дружеский коллектив. Идеи доказывают, что эффективность компании напрямую зависит от построения здоровых межличностных отношений. Такие отношения влияют не только на атмосферу внутри компании, но и на людей, с которыми работает компания (клиенты, поставщики и т.н.).

Summary - A company can have formal and informal interpersonal relationships. The article is about informal interpersonal relationships, as well as ideas which can help to build a close-knit friendly team. Ideas prove that the company's efficiency directly depends on building healthy interpersonal relationships. Such relation-

ships affect not only the atmosphere within the company, but also the people with whom the company works (customers, suppliers, etc.).

Введение. Межличностные отношения включают восприятие и понимание людьми друг друга, межличностную привлекательность, взаимодействие и поведение. Несмотря на то, что главной целью команды является достижение общей цели компании, в любом коллективе имеют место быть неформальные межличностные отношения. Важно, чтобы эти отношения были здоровыми, что скажется на эффективности деятельности компании. Именно команда может завлечь клиентов своей атмосферой и настроением, что очень важно в современных условиях построения бизнеса, в которых потребитель вправе выбирать товар или услугу из огромного количества предложений [1].

Основная часть. В каждой компании есть определенный стиль управления, что сказывается на отношениях между работниками. Это может быть авторитарный стиль, где руководителям нет дела до индивидуальных личностей, которые работают в компании, их мнение не учитывается; демократический стиль, где сотрудники вовлечены в процесс принятия управленческих решений; и, наконец, либеральный стиль, где должное внимание уделяется коллективу как людям, имеющим свое мнение, способным чувствовать, уставать, раздражаться. Дружеские отношения - залог успеха любой команды. Взаимопонимание, поддержка, уважение – все эти качества характерны для команды, работающей как единое целое, члены которой чувствуют себя частью чего-то большего. Такой коллектив можно назвать семьей, поскольку работа занимает значительную часть жизни. Приходя в такой коллектив, можно ощутить доверие, уважение и любовь. Каждый сотрудник ценен за свою индивидуальность, что мотивирует достигать лучших результатов и стремиться к большему.

Умение слышать мнение работников низшего уровня позволяет компании находить новые гениальные идеи развития, улучшения чего-либо, новые стратегии бизнеса и прочее. Такая компания идет вперед большими широкими шагами именно благодаря людям, работающим в ней. Именно люди создают атмосферу вовлеченности, тепла и уюта. Именно они, работая поистине вместе, достигают высоких результатов: выигрывают тендеры, выходят на новые рынки, имеют растущее значение потенциальных клиентов. И каждый раз достигнув чего-либо, они гордятся не только собой, а друг другом, семьей, частью которой они являются.

Со стороны руководителей важно уметь делегировать задачи и доверять, ведь при этом сотрудники чувствуют свою важность для компании. Они имеют право ошибаться и просить о помощи, иметь свое мнение и высказывать его, понимают стратегию компании и разделяют ценности.

В коллективе здоровых отношений нет места зависти и бессмысленным спорам. На это нет времени, так как работники сконцентрированы на работе и стараются сделать ее как можно лучше. Сотрудники ведут свою деятельность, опираясь на интересы каждого, ведь в команде присутствует взаимопонимание и взаимоуважение.

Руководители заинтересованы в развитии не только компании, но и каждого отдельного сотрудника внутри и вне рабочего пространства, поэтому для членов компании предусмотрено обучение: тренинги, коучинг, менторинг, командировки, поддержка индивидуальных интересов, таких как спорт (выдача абонементов в бассейн, в тренажерный зал и т.п.), путешествия (благоприятные условия для смены обстановки сотрудников, скидки в турагентствах, авиакомпаниях, отелях, в системах интернет-бронирования, таких как Booking, Airbnb и прочее). После таких развивающих мероприятий высока вероятность того, что появится вдохновение, новые идеи и лучшие результаты. Важной задачей управляющего также является поощрение работников за достигнутые результаты. Это мотивирует еще больше, результаты достигаются еще выше. Амбиции и способности сотрудников должны быть замечены, поскольку раскрытие огромного потенциала приведет к значительному росту в компании [2].

Заключение. Таким образом, эффективность компании напрямую зависит от межличностных отношений между сотрудниками, так как именно они движут механизм успеха компании. Управляющему следует помнить, что каждый его работник – индивидуальность со своим внутренним миром, мнением, заботами и ценностями. Работа должна приносить не только материальное благосостояние, но и духовное удовлетворение. В таком случае целью управляющего является построение здоровых межличностных отношений, что приведет к развитию не только экономики, но и ментального состояния человечества в целом, поскольку положительная энергия распространяется не только на сотрудников, но и на клиентов, поставщиков и прочих участников деятельности компании.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гуманитарно-правовой портал [Электронный документ]. – Режим доступа: <https://psyera.ru/2811/psihologiya-mezhlichnostnyh-otnosheniya>. – Дата доступа: 05.03.2019.
2. Энциклопедия практической психологии [Электронный документ]. – Режим доступа: <https://www.psychologos.ru/articles/view/mezhlichnostnye-otnosheniya>. – Дата доступа: 05.03.2019.