

УДК 631. 158

## СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ВЗАИМООТНОШЕНИЯ В ПРОИЗВОДСТВЕННОМ КОЛЛЕКТИВЕ

*Токарева Ж. А., студент 4 курса агрономического  
факультета*

*Научный руководитель – Яшина Т.В., к.э.н., доцент  
ФГБОУ ВПО «Ульяновская ГСХА им. П.А. Столыпина»*

**Ключевые слова:** *коллектив, социально-психологический кли-  
мат, нормы поведения, сплоченность*

Успех коллективу обеспечивает нормальный морально – психологи-  
чески климат в нем. Благоприятный социально – психологический кли-  
мат коллектива обеспечивает работоспособность его членов, взаимную  
поддержку в достижении целей организации, сплочённость коллектива.

Коллектив представляет собой систему, где; во-первых, все элемен-  
ты взаимосвязаны; во-вторых, элементы системы более высокого по-  
рядка тесно увязаны с другими. Взаимодействие этих элементов влияет  
на активность коллектива, а она, в свою очередь, на производственные  
и социальные результаты деятельности, которые определяют характер  
внутренней и внешней среды предприятия.

На социально-психологический климат коллектива оказывают влия-  
ние множество объективных и субъективных факторов. Можно выде-  
лить, в первую очередь, факторы внешней и внутренней среды пред-  
приятия. Внутренняя среда или внутренние условия жизнедеятельности  
коллектива весьма многообразны. К ним относятся: организация и ус-  
ловия труда, действующая система стимулирования, бытовые условия  
труда, методы и стиль руководства, уровень самоуправления и инфор-  
мированность коллектива.

Важным элементом системы СПК является приемлемость руково-  
дителя. Главным показателем является здесь авторитет руководителя,  
измеряемый по социометрической методике. Авторитет руководителя  
характеризуется влиятельностью, признанием руководителя подчинен-  
ными (коллективом).

Групповая совместимость представляет собой социально–психо-  
логическую характеристику, проявляющуюся в способности ее членов  
согласовывать свои действия и оптимизировать взаимоотношения в раз-

личных видах совместной деятельности. Совместимость в коллективе имеет иерархию уровней. На нижнем уровне находится физиологическая совместимость, основывающаяся на учете половозрастных особенностей людей и физиологических процессов их организма.

Деление совместимости на вышеперечисленные виды достаточно условно, в практической деятельности трудно отделить одно от другого, поскольку все они проявляются в поведении людей во взаимодействии. Поэтому обычно употребляется термин «социально-психологическая совместимость».

При изучении взаимной приемлемости в организации в целом важна психологическая совместимость тех работников, которые вступают в контакт в силу организационных и технологических условий.

Идентификация представляет собой сознательное, внутреннее мотивированное принятие индивидом целей, ценностей и норм поведения коллектива организации. Существует несколько видов идентификации: эмоциональная; ценностно-мировоззренческая (восприятие взглядов, точек зрения кого-либо); поведенческая. Идентификация может быть не только положительной, но и отрицательной. Отрицательной идентификации чаще всего поддаются молодые работники.

Сплоченность понимается как степень единства действий членов коллектива в условиях свободного выбора вида этих действий из нескольких возможных вариантов. В результате многочисленных экспериментов было установлено, что существует определенная тенденция личности воспринимать свою группу, если это высокоразвитое сообщество, как источник ориентации. Возникает значительная однородность в установках членов такой группы в оценке содержательной стороны совместной деятельности, определяемое как ценностно-ориентационное единство. Сплоченность, понимаемая как ценностно-ориентационное единство, – это характеристика системы внутригрупповых связей, показывающая степень совпадения оценок, установок и позиций группы по отношению к объектам (лицам, задачам, идеям, событиям), наиболее значимым для группы в целом.

Удовлетворенность условиями труда и жизни зависит не только от существующего положения дел, но и от притязаний, социальных ожиданий членов коллектива.

### **Библиографический список:**

1. Лашина Г.В. Менеджмент: учебно-методический комплекс / Г.В. Лапина, Н.А. Иванова. – Ульяновск: ФГОУ ВПО УГСХА, 2008. – 191 с.

2. Лашина Г.В. Социальные факторы повышения эффективности работы организации /Г.В. Лапшина, Ю.А. Лапшин //Вестник Федерального государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Московский государственный агроинженерный университет им. В.П.Горькина». –2011. – №6 (51). – с. 77–79.

3. Лашина Г.В. Анализ кадрового обеспечения сельскохозяйственных организаций Ульяновской области /Г.В. Лапшина, Ю.А. Лапшин, А.В. Жирнов //Международный научный журнал. –2013. – №3. – с. 71–74.

4. Чупахина Е.Ю. Экономика организаций (предприятий): учебное пособие / Е.Ю. Чупахина, Е.А. Смирнова, В.М. Бухарова. – Ульяновск: ГСХА. – 2011. – 250 с.

5. Постнова М.В. Проблемы обеспеченности трудовыми ресурсами сельскохозяйственных организаций Ульяновской области / М.В. Постнова, Е.А. Смирнова // Материалы Всероссийской научно-практической конференции «Столыпинские чтения. Агробизнес в устойчивом развитии сельской местности». – Ульяновск: ГСХА им. П.А. Столыпина. – 2013. – с. 100–108.

6. Богапова М.Р. Необходимость повышения пенсионной грамотности населения как одной из составляющих популярности добровольного пенсионного страхования в России / М.Р.Богапова, Н.М. Нейф //Материалы II Всероссийской студенческой научной конференции «В мире научных открытий». – Ульяновск: УГСХА им. П.А. Столыпина. – 2013. – Т. III. – с.41–44.

7. Навасардян П.А. Региональные аспекты занятости населения/ Навасардян П.А., Андрохин С.А. // Материалы Всероссийской научно-практической конференции «Современное развитие АПК: региональный опыт, проблемы, перспективы». Часть 1. «Стабилизация и экономический рост экономики». – Ульяновск: УГСХА. – 2005. – с. 237–241.

8. Нейф Н.М. Инвестирование пенсионных накоплений управляющими компаниями /Н.М. Нейф, М.Р. Богапова // Финансовая аналитика: проблемы и решения. – 2013. – № 9. – с. 36–43.

## **SOCIO-PSYCHOLOGICAL RELATION SHIPS IN THE PRODUCTION TEAM**

*Tokareva Zh. A., Yashina T.V.*

**Key words:** *collective, social and psychological climate, norms of behavior, cohesion*

*The success of the team provides normal mentally, psychologically climate in him. A favorable social – psychological climate in collective provides performance of its members, mutual support in achieving the objectives of the organization, the cohesion of the team.*

**УДК 336.64**

### **СОВРЕМЕННЫЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ О СУЩНОСТИ И ОСОБЕННОСТЯХ ФИНАНСОВЫХ РЕСУРСОВ ОРГАНИЗАЦИЙ**

*Трифонова Т.А., студентка 5 курса экономического факультета*

*Научный руководитель – Иванова Л.И., к.э.н., профессор  
ФГБОУ ВПО «Ульяновская ГСХА им. П.А. Столыпина»*

**Ключевые слова:** *финансовые ресурсы, источники формирования, денежные средства, денежные доходы и поступления, сельскохозяйственные организации.*

*В статье отражены подходы к определению сущности финансовых ресурсов, рассматриваются особенности формирования и использования финансовых ресурсов сельскохозяйственных организаций.*

Одной из важнейших финансовых категорий являются финансовые ресурсы организаций. Обоснованное определение сущности данной финансовой категории важно не только для теории, но и для практического осуществления финансовой стратегии субъектов хозяйствования. На практике в определении сущности финансовых ресурсов воспринимаются в качестве единого следующие неравнозначные понятия: денежные средства, финансовые ресурсы и денежные фонды. В этой связи можно выделить 3 основных подхода к определению финансовых ресурсов организаций:

*1. Финансовые ресурсы – это денежные доходы и поступления.* Такой позиции придерживаются Г. М. Точильников, В. М. Родионова, Е.В.Маркина, Н. В. Колчина, А. М. Ковалева и др.