

Целью работы являлись изучение наиболее востребованных платформ и оценка их состояния с внесением предложений по их функционированию.

На сегодняшний день на двух самых крупных площадках размещено по 270 актуальных социальных и бизнес-проектов. Анализ данных платформ выявил ряд недостатков:

- низкая посещаемость (200–300 чел. в день, в сравнении с 2015 г. она снизилась на 45 %);
- снижение сумм пожертвований (средний чек составляет около 20 руб.);
- недостаток пиара (большинство представителей проектов забывают про активный пиар со своей стороны).

С целью расширения аудитории пользователей платформе «Маесенс» предложено нанять еще трех человек для курирования проектов с заработной платой в размере 3 % суммы успешно реализованного проекта. В обязанности новых членов команды будут входить привлечение к проекту заинтересованных слоев населения и активное участие в конференциях и проектах по привлечению инвесторов.

Анализируя проблему низкого интереса к области краудфандинга, можно сделать вывод, что основной путь преодоления существующих проблем лежит через активную рекламу и привлечение как можно большего числа участников в проекты.

#### Литература

1. Краудфандинговая платформа «Маесенс» [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://maesens.by/>. — Дата доступа: 15.04.2017.
2. Краудфандинговая платформа «Улей» [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://ulej.by/>. — Дата доступа: 15.04.2017.

**А.А. Сидоренко**

*БГЭУ (Минск)*

*Научный руководитель И.К. Рудак — канд. экон. наук*

## ВЛИЯНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ НА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА

Актуальность темы обусловлена постоянно усиливающейся конкуренцией во всех сферах деятельности, что предопределяет поиск способов повышения внутренней эффективности на предприятиях, в том числе за счет использования социально-психологических методов управления персоналом.

Социально-психологические методы — это способы реализации управленческого воздействия на персонал, основывающиеся на использовании закономерностей социологии и психологии. Эти методы пред-

полагают два направления воздействия на поведение работников и повышение их трудовой активности: 1) формирование благоприятного морально-психологического климата в коллективе, развитие доброжелательных отношений между руководителем и подчиненными, оказание им поддержки; 2) раскрытие личных способностей каждого работника, оказание помощи в их совершенствовании.

Зарубежные исследователи едины в своем мнении о том, что социально-психологические методы управления оказывают значительное влияние на производительность труда. Японские социологи утверждают, что от настроения, желания человека работать и от того, какая морально-психологическая обстановка в коллективе, производительность труда может увеличиться примерно в 1,5 раза или в несколько раз уменьшиться [1, с. 68]. Российские экономисты в ходе анализа факторов, влияющих на динамику производительности труда в отраслях ТЭК, выявили, что нематериальная мотивация персонала, корпоративная культура и социально-психологический климат в коллективе входят в группу наиболее значимых факторов [2].

Задача исследования заключалась в оценке социально-психологического климата на ООО «Кампари» — предприятии, занятом производством бумажных изделий хозяйственно-бытового и санитарно-гигиенического назначения и неспециализированной оптовой торговлей непродовольственными товарами.

Для проведения данного исследования использовались: 1) методика А.Ф. Фидлера «Атмосфера в группе»; 2) методика «Определение индекса групповой сплоченности» К. Сишора. Исследование проводилось среди рабочих производственного цеха предприятия. Всего было опрошено 45 из 49 рабочих цеха. Анализ результатов исследования психологической атмосферы в коллективе цеха показал, что лишь 15,56 % опрошенных оценивают психологическую атмосферу в коллективе как благоприятную, 35,56 % респондентов — как среднюю, большинство (48,88 % от общего числа опрошенных) оценивают атмосферу в коллективе как низкую. Также на основе полученных данных был построен профиль психологической атмосферы. По всем отрицательным критериям (кроме непродуктивности) коллектив цеха поставил оценки выше среднего. Из этого можно сделать вывод о том, что в цехе царит атмосфера, для которой характерны враждебность, несогласие, неудовлетворенность, холодность, несогласованность, скука, равнодушие, недоброжелательность и безуспешность. Из вышесказанного можно сделать вывод о том, что подавляющее большинство рабочих в производственном цехе считают атмосферу в своем коллективе неблагоприятной. При этом общий индекс групповой сплоченности, равный 8,92, свидетельствует о том, что в коллективе средний уровень сплоченности. Для несплоченного коллектива характерно наличие нескольких социально-психологических групп, недружелюбно относящихся друг к другу, большой разброс в показателях дисциплинированности и общественной активности работников, доминирование функциональных отношений,

неразвитость социально-психологических контактов, высокая текучесть кадров, конфликтность.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что в коллективе рабочих производственного цеха ООО «Кампари» установлен неблагоприятный социально-психологический климат, для совершенствования которого необходимо:

- повышение инициативности и удовлетворенности персонала трудом (посредством внедрения «ящиков предложений»);
- развитие корпоративной культуры предприятия (разработка корпоративного кодекса этики; проведение корпоративных мероприятий, тренингов).

В результате реализации мероприятий по этим направлениям ожидаются снижение напряженности среди персонала, сокращение числа межличностных конфликтов, улучшение деловых взаимоотношений, уменьшение непродуктивных затрат времени, повышение лояльности сотрудников, удовлетворенности персонала работой, что в свою очередь приведет к снижению текучести кадров, росту производительности труда и повышению качества выполняемых заданий.

#### **Литература**

1. *Коробко, В. И.* Теория управления: учеб. пособие / В. И. Коробко. — М. : Изд-во Моск. гуманит. ун-та, 2014. — 412 с.
2. *Гайфуллина, М. М.* Оценка факторов, влияющих на динамику производительности труда в отраслях топливно-энергетического комплекса / М. М. Гайфуллина, В. Д. Земцова, Т. В. Лейберт // Экономика и управление. — 2015. — № 3. — С. 43–50.

**В.Э. Смолич**  
БГЭУ (Минск)

*Научный руководитель А.А. Гец*

## **ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОИЗВОДСТВА ЯГОД В КФХ «СМОЛИЧ И К»**

В процессе исследований выявлено, что садоводство является одной из наиболее интенсивных и доходных отраслей сельскохозяйственного производства. Развитие отрасли и повышение ее экономической эффективности основываются на создании крупных садов на промышленной основе и интенсификации производства, предусматривающей его механизацию и химизацию, внедрение современных высокопродуктивных сортов, применение современных технологий и орошения.

Следует отметить, что под плодово-ягодными культурами в республике во всех категориях хозяйств занято 98,9 тыс. га. Более 65 % этих площадей, или 65,4 тыс. га плодово-ягодных насаждений, скон-