

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ ДИНАМИКИ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Социально-психологические факторы динамики производительности труда формируются и действуют только в рамках организованного коллектива и являются продуктом отношений между людьми. Сюда относятся взаимоотношения в трудовом процессе, профессиональное удовлетворение, формальные и неформальные отношения, отношение к коллективу, интерес к труду, удовлетворение трудом и другие. Это так называемые внутренние социально-психологические факторы производительности труда.

Иные факторы, называемые внешними, становятся социально-психологическими только в результате влияния, которое они оказывают на трудовые коллективы. Сюда можно отнести такие факторы, как социальная структура работников (возраст лиц, пол, образование, стаж работы, социальное происхождение), условия труда, степень стабильности коллектива, уровень обеспечения общественных потребностей работников, использование свободного времени и другие.

Как показали исследования, роль последних в повышении производительности труда достаточно велика. Так, на предприятиях г. Тернополя, где имеется большая текучесть среди рабочих, наблюдаются низкие темпы роста производительности труда и, наоборот, предприятия с устойчивыми, стабильными кадрами добиваются значительного роста производительности труда. Из числа невыполнивших нормы выработки 77% составляют новоприбывшие на предприятие рабочие.

Немаловажное значение на формирование уровня и динамику производительности труда имеет трудовая адаптация. Адаптация испытывает влияние многих факторов. Среди них уровень общеобразовательной и специальной подготовки; возраст, стаж работы, общий и на данном предприятии, уровень квалификации и профессиональный опыт, взаимоотношения, складывающиеся между членами коллектива и руководителями, способ выбора профессии, морально-психологический климат в коллективе и другие.

Известно, что способность человека трудиться, его производительность труда изменяется на протяжении его жизни. Рабочие возрастной группы до 20 лет имеют самый низкий уровень квалификации и опыт работы. Они пребывают на первой ступени процесса трудовой адаптации. Среди рабочих этой группы не выполнили нормы выработки 21,7%.

Возраст от 20 до 25 лет наиболее важный период в формировании человека не только как работника, но и как личности.

Период от 25 до 50 лет у работников характеризуется наибольшими возможностями и творческими успехами. В этот период рабочие достигают наиболее полной и гармоничной трудовой адаптации. В эти годы значительно снижается доля тех, кто не выполняет нормы, увеличивается доля передовиков производства.

Определенное влияние на производительность труда оказывает привязанность работников к предприятию. На вопрос: «Чувствуете ли Вы привязанность к предприятию, на котором работаете?» — 83,5% ответили утвердительно, из них 64,1% в возрасте до 25 лет. Подавляющее большинство тех, кто ответил положительно, выполняют нормы, многие добиваются отличных результатов.

Заметно отражается на уровне производительности труда характер отношений между руководителем и подчиненными, создание морально-психологического климата в коллективе.

Проведенные исследования свидетельствуют о том, что из общего числа рабочих, не выполнивших нормы выработки, 78,0% приходится на тех, кто «мало» или «очень мало» доволен сотрудничеством и непосредственным начальником и только 18,1% на тех, кто «доволен» или «очень доволен» взаимоотношениями.

Одним из важнейших вопросов повышения производительности труда является создание хорошего микроклимата в коллективе. В зависимости от того, хорошее или травмированное настроение работника, производительность труда повышается или падает на 70%.

Все эти факторы оказывают определенное влияние на уровень и динамику производительности труда до тех пор, пока сохраняются породившие их условия.

Братухин В. Н., Брест

ЧЕЛОВЕК В СИСТЕМЕ РАСПРЕДЕЛИТЕЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ

Перестройка советской экономики означает переход от планово-административной системы экономических отношений к системе планово-регулируемых рыночных отношений. В планово-административной экономике главной особенностью распределительных отношений является то, что все члены общества удовлетворяют свои потребности за счет результатов труда всего общества. На таком принципе построен весь механизм распределительных отношений в планово-административной экономике. Этот механизм распределительных отношений был нацелен на стимулирование подчинения материальных интересов отдельного работника и тру-

МИНИСТЕРСТВО ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО СПЕЦИАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ УССР

ИНСТИТУТ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ
ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ОБЩЕСТВЕННЫХ НАУК

ПРИ КИЕВСКОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ УНИВЕРСИТЕТЕ
ИМ. Т. Г. ШЕВЧЕНКО

ДОНЕЦКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ФАКТОР В УСЛОВИЯХ
ПЕРЕСТРОЙКИ И ОБНОВЛЕНИЯ
СОЦИАЛИСТИЧЕСКОГО ОБЩЕСТВА

Тезисы докладов и выступлений на республиканской
научной конференции

Донецк, 12—14 декабря 1989 г.

Секции 1, 2