

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА И ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ФАКТОР

Вашкив П. П., Вашкив П. Г., канд. эконом. наук,
Тернопольский институт народного хозяйства

Эффективность труда измеряется его производительностью, уровень и динамика которой зависит от множества факторов, таких как технические, организационные, экономические, политические, социально-психологические. Каждый фактор оказывает определенное влияние на уровень и динамику производительности труда до тех пор, пока сохраняются породившие его условия.

В современной экономической литературе много внимания уделяется вопросам исследования влияния технико-экономических и организационных факторов на уровень и динамику производительности труда. Что касается социально-психологических факторов, то их влияние на производительность труда исследовано недостаточно. А между тем их игнорирование или поверхностное представление дорого обходится производству.

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, пол, образование, стаж работы, социальное происхождение/, условия труда, степень стабильности коллектива, уровень обеспечения общественных потребностей работников, использование свободного времени и другие. Все они обусловлены действием объективных законов, а также реализацией экономических, культурных, политических и юридических мероприятий, проводимых в рамках общества. Социально-профессиональная структура работников,

степень адаптации, определенный уровень квалификации и стабильность кадров - все эти факторы играют важную роль в обеспечении порывливой работы промышленного предприятия, в росте производительности труда.

По мнению большинства экономистов определение влияния каждого социально-экономического фактора на рост производительности труда представляет в настоящее время или чрезвычайно большие трудности, или вообще невозможно, хотя 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 не выполнивших нормы выработки 77% составляют вновьприбывшие на предприятие рабочие. Возраст вновьприбылых, как правило, не превышает 30 лет. Движущими силами, которые заставляют молодежь менять место работы, являются стремление найти свое место в жизни, выбрать себе дело по душе в соответствии со своими желаниями и сложившимися представлениями о труде и избранной профессии.

Немаловажное значение на формирование уровня и динамику производительности труда имеет трудовая адаптация. Адаптации 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. Работники этой группы прошли в основном ряд ступеней процесса.

трудова́й адаптаци́и, начали́ понимать трудности́ работы́ и ее положи́тельные стороны́, начали́ привыкать к условиям труда́ и жизни коллектива́, получать удовольствие от работы́.

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 удовлетворительно, 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 с непосредственным начальником и только 18,1% на тех, кто "доволен" или "очень доволен" взаимоотношениями.

Одним из важных 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 не изменятся породившие их условия.

Изучение социально-психологических и экономических факторов роста производительности труда, их активизация являются важнейшей задачей в условиях рыночных отношений. Вместе с остальными факторами они способствуют постоянному повышению эффективности общественного труда, ускоренному развитию экономики страны.

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ УКРАИНЫ
ХМЕЛЬНИЦКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
ИНЖЕНЕРНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

ЮБИЛЕЙНАЯ
20 ЛЕТ ФАКУЛЬТЕТУ

УКРАИНСКАЯ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ
КОНФЕРЕНЦИЯ
"ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИКИ И ТРУДА"
(СБОРНИК ДОКЛАДОВ)
ЧАСТЬ II