

Социальное развитие трудового коллектива и факторы роста производительности труда в условиях становления рыночных отношений

© 2009 Л.М. Серопов

кандидат экономических наук, доцент

Межрегиональный открытый социальный институт, г. Йошкар-Ола

В статье рассмотрены факторы, позволяющие увеличить производительность труда, выявлены некоторые причины невысокого уровня производительности труда сегодня. Все факторы в комплексе подразделяются на объективные и субъективные. Приведена классификация основных факторов повышения производительности труда.

Ключевые слова: рыночные отношения, производительность труда, факторы роста, трудовой коллектив, социальное развитие.

В современных условиях становления рыночных отношений при решении основных экономических и социальных задач усиливается значение комплексного подхода к управлению предприятиями и развитию общества.

Экономическое и социальное развитие трудового коллектива органически взаимосвязаны. Это обусловлено тем, что законы развития производства не могут быть разделены на экономические и социальные.

Накопленный опыт российской экономики показывает, что при выборе форм и методов совершенствования экономических отношений обществу приходится преодолевать как недооценку субъективного фактора - общественного сознания и активности трудового коллектива, сложившихся организационных структур управления производством, так и субъективизм, принижающий объективно необходимый характер производственных отношений и законов, управляющих ими.

Встречающееся в экономической литературе противопоставление объективного субъективному по принципу "или-или" правомерно лишь с точки зрения основного вопроса философии. В то же время нельзя рассматривать субъективность и объективность как некую прочную и абстрактную противоположность. Оба понятия вполне диалектичны. Любое экономическое отношение, имея объективную основу, всегда проявляется через субъективную деятельность людей. Для развития социальной ответственности у коллектива организации наиболее важно, в какой степени субъективная деятельность людей отражает объективную необходимость, определяемую материальными условиями производства, в какой степени сознание субъекта отражает объективные требования экономических законов.

Без оценки роли субъективного фактора и объективных начал в экономическом развитии невозможно решение проблем развития экономики страны.

Социальная ответственность - действия организации (как руководства, так и работников низших уровней управления), предпринятые во благо общества добровольно, а не по требованию закона (прибыль, продукция, услуги, удовлетворенность работников - все это включает в себя социальная ответственность).

Формальное определение социальной ответственности предполагает обязанность руководства и персонала организации принимать решения и осуществлять действия, которые увеличивают уровень благосостояния и отвечают интересам как общества, так и самой компании.

Социальная ответственность является свойством (чертой) характера личности, наряду с чуткостью, скромностью, смелостью, щедростью, настойчивостью, гордостью и т.д. Ответственность личности - это черта характера, приобретаемая в результате воспитания и учета моральных норм общества. Развитие ответственности личности включает два этапа: овладение практическими правилами и осознание правил.

Первый этап состоит из четырех последовательных стадий:

- следование правилам своего "Я" (унаследованным или ранее приобретенным);
- включение приемлемых правил, принятых в ближайшем окружении людей (производственном коллективе, неформальном объединении);
- использование преимущественно корпоративных правил;
- полное подчинение корпоративным правилам.

Второй этап включает три стадии:

- механистическое восприятие правил (так всегда было и будет);

- связывание правил с общественными, культурными, научными и другими авторитетами страны или мира;

- связывание правил с конкретной общественно-политической и нравственной обстановкой, понимание возможности их изменения, ликвидации или возникновения новых.

Проявление ответственности личности зависит от объектно-субъектных отношений и ряда параметров передачи или выполнения задания.

При игнорировании приведенных параметров личность может оказаться игрушкой в руках безответственных руководителей.

Характерными чертами, придающими личности ответственность, являются: точность, пунктуальность, верность, честность, справедливость, принципиальность. Данные черты характера могут про-

являться при условии развитых способностей к сопереживанию, чуткости к чужой беде и радости.

Все указанные социальные черты человека позволяют добиться достаточно устойчивых отношений в трудовом коллективе. Лояльно настроенная группа рабочих спокойно преодолевает трудности, возникающие в процессе производства, и тем самым подобные отношения позволяют добиться высоких результатов эффективности производства.

Полный учет подобных социальных и экономических факторов производительности труда может быть достигнут лишь при комплексных исследованиях, обеспечивающих всестороннее изучение объекта и позволяющих дать глубокое обоснование практическим мероприятиям, направленным на их регулирование.

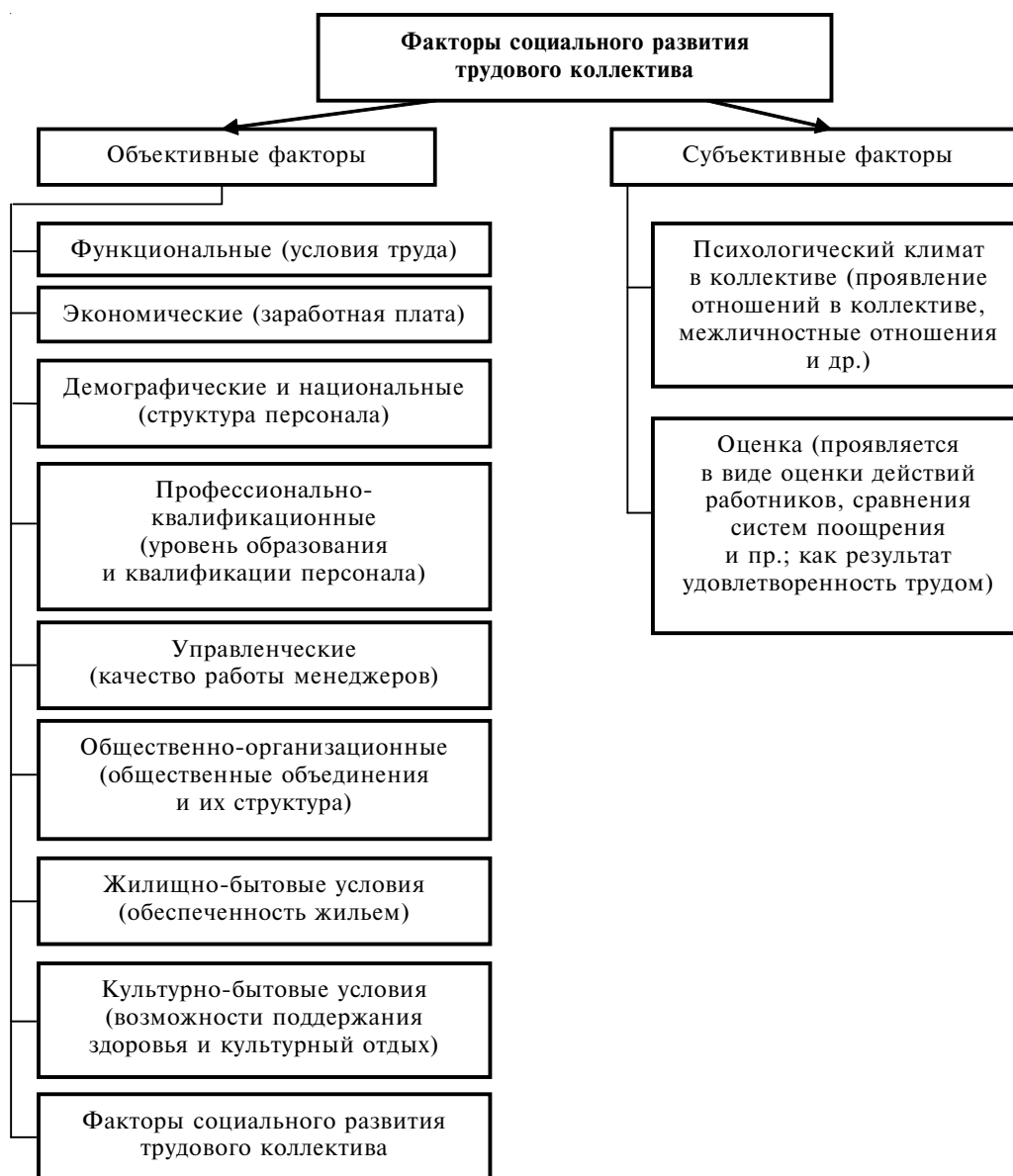


Рис. Классификация факторов социального развития коллектива

Для устранения неожиданного воздействия социальных факторов на производительность труда были разработаны методики социального планирования.

Социальное планирование - качественно новая ступень овладения законами социального развития и использования их в целях научного управления социальными явлениями и процессами.

Составление социальных планов невозможно без характеристики признаков и факторов социального развития трудового коллектива. Отметим, что социальные процессы выражаются в двух основных формах - объективной (виды деятельности) и субъективной (явления сознания). В конце прошлого века ученые-экономисты осуществили классификацию факторов социального развития трудового коллектива (см. рисунок). Данная классификация наиболее полно отражает основные направления планирования социального развития коллективов организаций.

В практике планирования и статистики используются следующие показатели (по направлениям комплексной системы планирования экономического и социального состояния организации):

1) группа показателей социально-демографической структуры производственного коллектива:

- возрастная структура, с указанием среднего "рабочего возраста";
- средний стаж работника на определенной должности;
- численность работников по различным группам (мужчины - женщины, менеджеры среднего звена - низшего - рабочие и т.д.);
- показатели образованности и квалификации персонала;
- автоматизированность производства (с указанием квалификационных требований);
- высвобождение работников вследствие НТП;
- численность работников, проходящих в настоящее время обучение;

2) группа показателей, отражающих условия труда. К таким показателям относят общие условия труда, технические, санитарно-гигиенические, психологические факторы рационализации труда, санитарно-бытовые условия труда, условия безопасности труда и пр.;

3) группа показателей социально-культурных и жилищно-бытовых условий работающих и их семей:

- общая численность семьи каждого работника;
- общая жилая площадь, закрепленная за каждым членом семьи работника;
- удельный вес работников, проживающих в общежитии, собственном доме (квартире), по договору аренды;
- обеспеченность детей дошкольными учреждениями;
- количество предоставляемых путевок в различные учреждения отдыха и здравоохранения (при наличии таковых);
- показатель покрытия стоимости питания работников в обеденный перерыв;
- затраты времени работником на дорогу от дома до работы;
- показатели обеспеченности медицинским и транспортным обслуживанием (соцпакет);

4) показатели, отражающие возможности воспитания личности, активизации человеческого фактора:

- показатели развития молодежи;
- показатели заинтересованности работника политикой региона и страны;
- частота проведения культурно-массовых мероприятий;
- возможности использования свободного времени (клубы, кружки по интересам и прочие места отдыха);
- состояние социально-психологического климата в коллективе;
- уровень трудовой дисциплины;

5) прочее.

Ряд показателей социального развития встречается в традиционных формах планов и отчетности (чаще всего государственной службы).

Исходя из вышесказанного, можно отметить, что совершенствование системы социального развития трудового коллектива сводится к планированию социального развития трудового коллектива, развитию социальной ответственности у работников, воздействию на вышеперечисленные факторы социальной активности населения, ведению отчетности по результатам проводимых мероприятий и к разработке программ повышения производительности труда через улучшение социального климата в рабочем коллективе.

Поступила в редакцию 03.07.2009 г.