

ПРОБЛЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ФАКТОРА ПРОИЗВОДСТВА В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДА К РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКЕ

Андреев Б.П.

Повышение эффективности промышленного производства тесно связано с совершенствованием мотивационного механизма управления трудовой активностью работников предприятий. В настоящее время вследствие изменения общественно-политической обстановки в странах СНГ, резкого обострения социальных проблем, сохраняющегося отчуждения работников от средств производства, произошло очевидное ее снижение. Возможности повышения эффективности "человеческого фактора" производства связываются с появлением новых форм собственности, адекватных им производственных отношений, переходом от командно-административных к преимущественно экономическим методам управления и т.д.

Анализ соответствующих литературных источников позволяет констатировать, что капиталистические фирмы уделяют большое внимание развитию инициативы своих сотрудников. Например, как отмечается в [1] "В условиях резкого роста издержек производства промышленные фирмы уделяют развитию рационализаторской инициативы трудящихся гораздо больше, чем раньше, внимания, видя в ней огромный резерв экономии и увеличения производительности труда. При этом моральное поощрение результатов научно-технического поиска практически всегда сопровождается вознаграждением". Аналогичный этому вывод содержится в статье д.э.н. Л.Евченко [2], посвященной проблемам перестройки управления производством за рубежом, где подчеркивается, что одной из черт современной "управленческой философии" в капиталистических странах является глубокое осознание важности человеческого фактора для всех сторон деятельности предприятия.

Существенную пользу при проведении исследований по анализу проблем эффективности человеческого фактора производства может оказать изучение зарубежного опыта управления трудовой деятельностью человека на основе применения достижений бихевиоризма - направления психологии, рассматривающего поведение человека как систему "стимул-реакция". Комплекс факторов, связанных с поведением работников в переходный к рыночной экономике период, согласующийся в своей основе с общей мотивировкой поведения человека в условиях капиталистической системы хозяйствования, может быть представлен в виде следующей превосходной структуры:

1. Причины низкой эффективности человеческого фактора производства в республиках СНГ в современных условиях:
 - 1.1. Причины экономического характера:
 - 1.1.1. Страх перед безработицей, поскольку имеющаяся специальность, знания и опыт могут оказаться ненужными;
 - 1.1.2. боязнь безработицы вследствие внедрения новой техники;
 - 1.1.3. боязнь увеличения интенсивности труда в результате применения новых форм его оплаты;
 - 1.1.4. боязнь сокращения продолжительности рабочего дня и, как следствие этого, заработка;

- 1.1.5. неадекватность вознаграждения реальным трудовым усилиям;
- 1.1.6. прочие причины;
- 1.2. Причины личностного характера:
 - 1.2.1. страх перед неопределенностью, связанный с непониманием необходимости перехода к рыночным отношениям;
 - 1.2.2. нежелание расходувать силы на переобучение;
 - 1.2.3. неумение найти "своей игры" в новых условиях хозяйствования;
 - 1.2.4. надежда на государственную поддержку;
 - 1.2.5. прочие причины.
- 1.3. Причины социального характера:
 - 1.3.1. непонимание сути изменений в производственных отношениях при смене формы собственности;
 - 1.3.2. нежелание приспосабливаться к новому социально-психологическому климату в коллективе;
 - 1.3.3. стремление сохранить привычные социальные связи;
 - 1.3.4. боязнь, что новая социальная обстановка приведет к меньшей удовлетворенности работой;
 - 1.3.5. неприязнь к работникам, в первую очередь руководителям, предприятий, основанных на отличных от государственной формах собственности;
 - 1.3.6. "комплекс неполноценности" в связи с неприспособленностью к работе в условиях рыночной экономики;
 - 1.3.7. недовольство снижением личной значимости работника при внедрении нововведений;
 - 1.3.8. уверенность, что вводимые новшества будут выгодны, главным образом, руководству предприятий, компаний, а не работнику или обществу.

В новых условиях хозяйствования в странах СНГ безусловно превалирует фактор материальной заинтересованности работников - на первый план вышли мотивы получения высокого заработка и удовлетворения на этой основе первоочередных социальных и бытовых потребностей при негативном отношении к повышению интенсивности, эффективности труда и явном снижении его содержательности. Вместе с тем, в условиях относительно стабильной рыночной экономики, предпочтение зачастую отдается другим факторам. Например, согласно [4] результаты обследования деятельности американских компаний с численностью работающих от 300 до 3000 чел. выявили следующую структуру факторов трудовой мотивации: 53,1% респондентов отметили в качестве наиболее важной причины личное призвание, 25,9% - денежное вознаграждение, 5,3% - служебное продвижение, 15,7% - прочие причины. Примерно аналогичный качественный вывод о роли денег как факторе мотивации содержится в [5].

Переход к рыночной экономике сопровождается "ломкой" психологии людей в отношении их жизненных установок и трудностями адаптации к новым условиям хозяйствования. С этой точки зрения важное значение имеет установление в трудовых коллективах благоприятного, способствующего созданию условий для высокопроизводительного труда, социально-психологического климата, основные составляющие которого могут быть сведены в ряд групп [6]:

1. личные качества работников (физическое состояние, обязательность, уровень культуры, коммуникабельность, трудолюбие и т.п.);
2. уровень организации труда (характер разделения, кооперации, наличие эффективной системы оценки его эффективности, связанного с этим уровня оплаты труда и т.д.);

3. условия труда (режим работы, техника безопасности и т.п.);
4. мотивы деятельности работников (заинтересованность в результатах своей работы, страх перед наказанием и т.п.);
5. поведение работников в коллективе (тактичность, вежливость, принципиальность, внешний вид и т.д.);
6. взаимоотношения работников (половозрастной состав, уровень образования, наличие неформальных отношений и т.д.).

Резюмируя вышесказанное, можно утверждать, что осмысление понятия "человеческий фактор производства" в условиях перехода к рыночной экономике является важной предпосылкой повышения эффективности любых производственных систем.

Литература:

1. Китов А.И. Экономическая психология. - М.: Экономика, 1987. - 303 с.
2. Евенко Л.И. От универсализма - к гибким структурам. Социалистическая индустрия, 1986 г. - 15.10.
3. Киллен К. Вопросы управления. / Сохр.пер.с англ. - М.: Экономика, 1981.- 200 с.
4. Старр С. Исследование тенденций в области динамики эффективности производства. / Пер. с англ. IES share thoughts on productivity // Industrial engineering (USA).- 1987.- № 19.- № 1.- р. 70-73.
5. Современные методы стимулирования труда в промышленности США. / Экспресс-информация. Сер."Труд"- Зарубежный опыт, вып. 2. - К.: УкрНИИТИ, 1989. - 8 с.
6. Еремин В.Н. Исследование влияния технико-экономических факторов производства на качество изготовления продукции. / Автореф. дисс...канд. экон. наук. - Ярославль., 1982.-22с.