

Розкошна, О. А. Вплив соціально – психологічних факторів на стимулювання праці в сучасних умовах розвитку аграрного сектору економіки [Текст] / О. А. Розкошна // Вісник Сумського національного аграрного університету. Серія Економіка та менеджмент. – 2001. – Вип. 3-4. – С.144 – 149.

УДК 331.44

ВПЛИВ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ФАКТОРІВ НА СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ РОЗВИТКУ АГРАРНОГО СЕКТОРУ ЕКОНОМІКИ

О.А.Розкошна , Сумський національний аграрний університет

Протягом існування людства праця виступає основною умовою життя людини і суспільства. "Праця є незалежна від всіляких суспільних норм умова співіснування людей, вічна природна необхідність: без неї... не можливе саме людське життя"[1, с. 51]. Отже, праця - це процес взаємодії людини і природи, а відношення людей до природи, ступінь панування їх над силами природи проявляється в конкретній трудовій діяльності.

Аграрна праця є специфічною трудовою діяльністю, що зумовлено її особливостями, пов'язаних з сезонністю виробництва, великим терміном виробничого циклу, різноманітністю технологій виробництва. Результати її залежать від біологічних особливостей росту і розвитку рослин, тварин, розосередженості виробництва по території, що суттєво ускладнює процеси виробництва і процеси керування ними.

Особливий вплив на результативність аграрної праці має рівень життя селян, який в більшості випадків залежить від обраних суб'єктами господарювання форм власності і господарювання.

Командна економіка виявилася неспроможною забезпечити динамічний розвиток продуктивних сил і раціональне їх використання. Монотонна, тяжка фізично і низького рівня організації праця стала причиною небажання працівників належним чином виконувати ту чи іншу роботу, а також незадоволення своїм положенням. Таке відношення до сільськогосподарської праці зумовлювалось тим, що селянин не був справжнім власником ні землі, ні виробленої продукції.

Суттєвим кроком щодо покращання ситуації в цьому напрямку стало законодавче визнання приватної власності на землю. Проведено роздержавлення, паювання землі, відбувається видача сертифікатів, державних актів на право приватної власності на землю, що стало гарантом створення і функціонування нових агроформувань: приватних підприємств, селянських (фермерських) господарств, розвитку особистих господарств населення тощо.

Практика господарювання в аграрному секторі показує, що прагнення селянина бути власником, господарем на землі визначається не лише матеріальними інтересами, але й можливістю морального задоволення, власне: активізацією психологічних можливостей особистості, морального задоволення своєю працею. Відчуття потреби, задоволеності життям є досить важливими для людини, за що вона сторицею відплатить своїм належним відношенням до роботи. Саме соціально-психологічні характеристики працівника і є найважливішими резервами виробництва, але вони поки що не використовуються в повній мірі.

До соціально-психологічних факторів, які безпосередньо пов'язані з людиною і відображають її особистісні характеристики, визначають трудову поведінку відносять: мотивацію трудової діяльності, формування відношення до праці, трудову адаптацію, між-особистісні відносини, соціально-психологічний клімат колективу тощо.

За проведеними дослідженнями вирішення основних соціально-психологічних проблем підвищує продуктивність праці на 8-12%, а в деяких випадках, навіть на 15-18% [2, с. 58].

Проте, на жаль, соціально-психологічні аспекти щодо врахування впливу їх на плідність праці в аграрній сфері досить мало досліджені.

Ефективність діяльності будь-якого підрозділу визначається не тільки наявністю сучасних потужних машин і застосуванням прогресивних технологій, не тільки раціональною організацією праці, але й тим, наскільки члени колективу згуртовані, задоволені своєю працею і належністю до даного колективу (підрозділу), наскільки вони реалізують свої здібності, наскільки. інтереси кожного робітника співпадають з інтересами всього колективу.

Процеси реформування (реорганізації) господарств як складові аграрних реформ передбачали відкриття перспектив щодо реалізації селянином своїх професійних здібностей, особистісних характеристик.

Приватизація в сучасному викладі, була покликана створити власника з повною відповідальністю за свою діяльність, вирішити питання вдосконалення організаційних структур, і тим самим створюючи умови для мотивації праці, майже не забезпечила виконання поставленої мети. Паювання землі і майна між селянами - це суттєвий крок, але досить недостатній, щоб кардинально змінити (покращити), наприклад, виробничі відносини, характер праці.

На сьогодні мають місце відмінності стосовно відношення до праці товаровиробників різних форм господарювання. Так, з соціально-психологічної точки зору в особистих господарствах населення, фермерських господарствах ставлення до праці значно сумлінніше ніж у суспільному секторі. У більшості сучасних сільськогосподарських формуваннях, працівники продовжують виконувати розпорядження спеціалістів, бригадирів, завідувачів фермами, які працюють за старими мірками, а від цього ні самовіддачі, ні творчого підходу від рядових працівників чекати не приходиться. "... багато хто ще оре, аби орати: сіє, аби сіяти; йде на ферму, щоб надіти аж 1500л молока: така робота ніколи не дасть морального, а тим більше матеріального задоволення" [3].

На жаль, селян сьогодні хвилюють, в більшості, насущні проблеми: як прогнати сім'ю, де взяти "живу" копійку. Адже, незважаючи на те, що заробітна плата є основним джерелом сукупного доходу працівників, рівень її найнижчий серед інших галузей економіки. За даними проведених нами досліджень, переважна більшість (98 %) працівників суспільного сектору, наприклад, в Сумській області вважає свої доходи не достатніми для відтворення сім'ї. Приблизно така ж кількість працівників основним доходом для підтримання належного життєвого рівня сім'ї вважає дохід від особистого господарства. Дійсно, близько половини продукції, яка повністю їм належить виробляють селяни - господарі (особисті господарства населення). Протягом 2000 року площі під землями особистих господарств населення збільшувались і на кінець року склали 17,8 % від загальної площі. На перший погляд, ніби то має місце можливість збільшення виробництва сільськогосподарської продукції без значних додаткових капітальних вкладень (як того потребує, наприклад, суспільний сектор), часткового вирішення проблеми соціального захисту селян в плані ліквідації тимчасового безробіття. Проте дослідженнями вчених встановлено, що в особистих підсобних господарствах усі технологічні процеси в тваринництві забезпечуються за рахунок ручної праці. Результати аналізу показали, що господарства населення у рік на одну голову вирощування і відгодівлю великої рогатої худоби, утримання корови і свині, витрачають відповідно у 5,3; 2,4; і 3,4 рази більше живої праці ніж у суспільному секторі. Не краща ситуація стосовно цього питання і щодо виробництва продукції рослинництва.

Конче недостатнє, за відсутністю коштів, матеріально-технічне забезпечення особистих підсобних господарств призвело до підвищення самоексплуатації працівника (з урахуванням того, що селянин працює і в суспільному секторі). Так, 62,3 % працюючих в суспільному аграрному секторі відпрацювали в середньому за рік по 2450 люд.- годин (при нормі 1840 годин), а з урахуванням роботи в особистому підсобному господарстві (для ведення якого потрібно в середньому 977 годин на рік) працівники відпрацювали майже в 2 рази більше. І це при тому, що праця членів сім'ї не має грошового виразу через ринок робочої сили [4, с. 11]

Проте, нинішні перетворення в аграрній сфері призвели до розширення саме сімейних підсобних господарств і продовжують тенденцію до посилення індивідуальних основ господарювання чим і загострюють проблему трудових навантажень селян.

Загострюється проблема соціальної відмежованості працюючих в особистих підсобних господарствах, їх правової захищеності.

В селянських (фермерських) господарствах найчастіше використовується праця найчастіше самого господаря (фермера) або ж членів його сім'ї, що сприяє соціальній відмежованості, але дана форма господарювання має дещо вищий ступінь правової захищеності, забезпечує (навіть вимагає) встановлення на належному професійному рівні взаємовідносин з великим колом товаровиробників, заготівельних організацій, переробних підприємств, консультаційних служб тощо. Фермери, як класичний тип товаровиробників мають можливість співпрацювати з різними інститутами (політичними, соціальними, науковими і т.ін.); приймати участь у різних форумах, з'їздах, висловлювати свою думку, бачення існуючих проблем. Отже, незважаючи на те, що особисті господарства населення все ж таки явище перехідного періоду становлення ринкової економіки, а тому поки що мають тенденцію до подальшого розвитку, вони потребують правового захисту, особливо, щодо можливості підвищення техніко-технологічного, організаційного рівня ведення господарств, їх облаштування.

Доречно буде відмітити, що з точки зору саме соціально-психологічних особливостей будь-яка людина - це суспільна істота, проте працюючи в індивідуальному типі форм господарювання поряд з фізичною перенапругою і відносною ізоляцією вона не може задовольнити природних потреб в спілкуванні, підвищити соціальний статус, брати участь у суспільному житті, формувати ціннісні орієнтири і т.ін. Заслужує на увагу той факт, що переважна більшість (84,7% станом на поч. 2000 р.) працівників сільського господарства суспільного сектору є дипломованими спеціалістами, більш ніж 30 % мають дипломи вищої освіти. Вчені, які займаються даною проблематикою вважають за ненормальне, коли 97,7 % сільського населення самостійно вирішують проблему забезпечення усіма видами продукції, включаючи її вирощування, транспортування, переробку, зберігання. По-перше, це відволікає зайнятих в особистих господарствах від участі у суспільному виробництві, по-друге зумовлює їх професійну дискваліфікацію (якщо вона раніше була набута), по-третє - не сприяє розвитку науково-технічного прогресу та суспільства в цілому [5, с. 119].

Отже, відбутися як особистість, професіонал людина зможе тільки працюючи в колективі. Таким чином, перш за все, потрібно створити належні умови функціонування агроформувань через створення відповідних ринковому середовищу внутрішньогосподарських підрозділів, бажано б на кооперативних засадах, які, на нашу думку, зацікавлюватимуть працівників працювати з повною самовіддачею і сприятимуть їх самоствердженню.

Нещодавно прийнятий Верховною Радою Земельний Кодекс сприяє поєднанню таких факторів як: приватна власність на землю і колективна форма організації праці (використання землі), що є позитивним явищем на шляху створення і функціонування сучасних господарських структур, наприклад кооперативів, і як форми господарювання (серед функціонуючих агроформувань сільськогосподарські кооперативи складають 22,6%). Фундаментальні принципи діяльності останніх, а саме: соціальна справедливість, демократичність, економічна свобода і відповідальність безперечно сприятимуть розвитку демократичного суспільства і створенню до того ж дійового ринкового механізму функціонування господарських структур такого типу.

Позитивним у завершенні першого етапу комплексного реформування аграрних відносин є те, що з метою забезпечення задоволення вимог кожного працівника у виборі сфери застосування праці, законодавством передбачений вихід громадянина з будь-якого господарського формування зі своєю земельною часткою (паєм). Процес організації підрозділів на засадах приватної власності і колективної форми організації праці повинен передбачати врахування соціально-психологічних факторів ще на початку формування цих підрозділів, зокрема - визначення їх розмірів, чисельності працюючих в них.

Переконливими є дослідження російських вчених, які з'ясували, що більша половина опитуваних сільськогосподарських працівників (68,7%) бажають працювати в невеличких (5-7 чол.) колективах, основними принципами відносин в яких є: добровільність, самостійність, загальні згода і зацікавленість [6, с.33]. Слід відзначити, що така чисельність характерна саме для підрозділів сільськогосподарських підприємств (чи то виробничих, чи то функціональних). З такою чисельністю працюючих існує більше можливостей підібрати людей, які однаково сумлінно відносяться до праці, які мають приблизно однакову кваліфікацію, стаж. Взагалі, їм найпростіше налагодити відносини в колективі, пристосуватися один до одного.

У кожного члена колективу повинна бути впевненість у тому, що його колеги будуть так само добре працювати як і він, з самовідданістю, з прагненням досягти вагомих результатів у виробництві. При цьому особливо потрібно виділити почуття захищеності, коли кожен знає, що у випадку невдачі (будь-то сфера праці, побуту, сім'ї) за його спиною "стоятиме" колектив, що він обов'язково прийде йому на допомогу.

Така впевненість буде тоді, коли підбір працівників в колективі буде добровільним, з урахуванням взаємної симпатії, коли колектив буде відносно однорідним з точки зору особистісних, кваліфікаційних (професійних) характеристик. На нашу думку, реалізувати ці умови можна як найкраще в невеликому трудовому колективі, чисельність працівників в якому становить 6-8 чоловік.

Потрібно відмітити деякі ускладнення у застосуванні соціально-психологічних факторів на виробництві. Ці ускладнення пов'язані не лише з набуттям певних знань з психології людських відносин, з фізіології людини, з застосування засобів визначення рис працівників на предмет оптимізації використання їх здібностей і інші (стосовно психологічних факторів); належним забезпеченням умов праці і життя, культурним, медичним і комунальним обслуговуванням і т. ін (щодо соціальних факторів), але й з значними витратами коштів.

В існуючих складних економічних умовах господарювання багато хто з керівників господарських формувань вважає недоцільним вкладати кошти, наприклад, в соціальну сферу, мовляв, більш ефективним буде, якщо їх вкласти в хімізацію, меліорацію і т.п., що сприятиме збільшенню прибутку.

Порівняно з 90-ми роками обсяг різних видів будівництва в аграрному секторі значно скоротився, особливо об'єктів соціальної інфраструктури (у 5-10 разів). Близько 27% сіл користуються природнім газом, що не забезпечує їх наявної потреби. Для порівняння - в Росії понад 70% сіл вже газифіковано [7, с. 121].

Ринкові умови господарювання потребують більш виваженого підходу щодо додаткових витрат на соціальну сферу. Віддача цих вкладів буде не нижчою за підвищення, наприклад, родючості ґрунту. Зауважимо, що якими б не були досконаліми техніка і технологія виробництва, її рушійною силою та основою є праця людини.

До того ж, праця може бути ідеально організована, стимульована належним рівнем її оплати. Проте, якщо при цьому буде відсутня моральна задоволеність умовами праці і життя, людина втрачає зацікавленість у праці: вона може змінити місце роботи, або ж мігрує у місто.

Плинність робочої сили на селі, небажана міграція, відтік із села молоді і є в значній мірі наслідком недооцінки саме соціально-психологічних факторів.

Для того, щоб останні були, дійсно, збуджувачами до праці, керівникам і спеціалістам потрібно періодично проводити соціально-психологічні обстеження в господарствах. Це забезпечить надання можливості виявити загальні закономірності і тенденції, що притаманні сучасним трудовим колективам.

Результати соціологічних обстежень працюючих в сільському господарстві Сумської області показали, що серед факторів, які спонукають до праці з найбільшою самовіддачею крім організаційно-економічних, вагоме місце посідають соціально-психологічні фактори (див. табл. 1)

Доцільно проводити конкретні соціально-психологічні дослідження перед тим, як планувати застосування певного заходу щодо розв'язання назрілої проблеми використовуючи

різні методи і прийоми досліджень, а саме: соціологічне опитування у вигляді анкет, участі у науково-практичних конференціях, спостереження, проведення соціального експерименту тощо.

Так, питання визначення розміру орендної плати, сплачуваних у майбутньому дивідендів, виділення земельного паю (частки) у просторі, вибору форми господарювання чи формування внутрішньогосподарських підрозділів вимагає вивчення думки селян стосовно встановлення підходів щодо вирішення цих проблем.

Таблиця 1

Пріоритетність факторів, які сприяють праці з найбільшою самовіддачею
(дані анкетних опитувань)

Перелік факторів	Питома вага позитивних відповідей респондентів в господарських формуваннях різної форми власності				В цілому, %
	Державна власність	%	Приватна Власність	%	
1. Працівник -власник	45	80	402	94	92
2.Робота на посаді керівника	8	14	23	5	6
3.Високий рівень оплата праці	52	96	411	96	96
4.Звільнення за неякісну роботу	48	86	97	23	30
5.Продуктивність праці колег по роботі	21	37	334	78	73
6. Постійний контроль	6	16	19	4	5
7.Робота за призначенням	54	96	367	86	87
Кількість опитаних, чол.	56	x	428	x	x

Таким чином, в ринкових умовах господарювання при формуванні в аграрному секторі підприємницьких структур необхідно усвідомити, що людина, перш за все, це соціально-психологічне явище, і тому соціально-психологічні фактори (їх вплив) необхідно враховувати поряд з іншими щодо стимулювання результативності праці.

SUMMARY

In the articles the problems of learning application socially - psychological factors concerning rising efficiency operation of the agricultural commodity producers in conditions of the market.

ЛІТЕРАТУРА

1. Маркс К. Капитал. Книга первая. Процесе производства капитала. // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. - т. 23 - М.: Государственное издательство политлитературы, 1960.- 900 с, С. 51
2. Тощенко Ж.Т. Социология.- М.: Прометей, 1994.-384 с.-С. 68
3. Нагробецька І. Реформи на Черкаському ґрунті.//Урядовий кур'єр.-1997.-№ 45-46.
4. Шпичак О.М., Попова Л.Л. Економічні проблеми виробництва тваринницької продукції в особистих підсобних господарствах України.// Вісник аграрної науки.- 1998.-№10.-С. 11
5. Михайлова Л.І. Особисті підсобні господарства населення: сутність, класифікація, ефективність.//Економіка АПК.-2001 .-№7.-С. 119
6. Шумаков Ю.Н., Еремін В.И. Рациональное использование трудовых ресурсов в сельском хозяйстве.Юкономика перерабатывающих и сельскохозяйственных предприятий.- 1997, №5, С.33.

7. Дишлюк Н.І., Таляр В.І. Концептуальні напрями розвитку сільського будівництва.
//Економіка АПК.-2001р.-№8.-С121