

# Соціально-психологічні фактори розвитку різних форм господарювання

Розкошна О.А., аспірант, Інститут аграрної економіки УААН

Розвиток форм господарювання вимагає врахування соціально-психологічних факторів, які безпосередньо пов'язані з діяльністю людини і відображають її особистісні характеристики та трудову поведінку. До соціально-психологічних факторів належать: формування ставлення до праці, трудова адаптація, міжособистісні відносини, соціально-психологічний клімат колективу, профорієнтацію, формування трудових колективів, мотивація праці.

Командно-адміністративне управління економікою виявилось неспроможним забезпечити динамічний розвиток продуктивних сил і раціональне їх використання. Монотонна, фізично важка і малокваліфікована праця в сільському господарстві стала причиною її непривабливості, незадоволення трудівників своєю працею, своїм становищем. Таке ставлення до сільськогосподарського виробника посилювалось тим, що селянин не був власником ні землі, ні основних фондів, ні виробленої продукції.

Суттєвим кроком щодо поліпшення ситуації в цьому напрямі стало законодавче визнання приватної власності на землю. Проведено роздержавлення землі, здійснено передачу її в колективну власність, згодом паювання серед членів колективних сільськогосподарських підприємств. Це стало гарантією створення і функціонування різних форм господарювання, побудованих на колективній, індивідуальній (сімейній) праці: державні і колективні сільськогосподарські підприємства, селянські (фермерські) господарства, особисті підсобні господарства населення.

Практика господарювання в аграрному секторі свідчить, що прагнення селянина бути власником, господарем на землі визначається не тільки матеріальними інтересами, а й іншими сторонами людської діяльності, власне активізацією психологічних можливостей особистості, морального

задоволення своєю працею. Таке відчуття потреби, наповненості життя - дуже важливе для людини, за що вона сторицею відплатить своїм ставленням до роботи. Проте соціально-психологічні аспекти досить мало досліджені щодо врахування впливу їх на плідність праці в аграрній сфері.

Ефективність виробництва визначається не тільки наявністю сучасних потужних машин, застосуванням прогресивних технологій, раціональною організацією праці, а й згуртованістю членів колективу, задоволеністю своєю працею і належністю до даного колективу (підрозділу), рівнем реалізації своїх здібностей, збіганням інтересів кожного робітника з інтересами всього колективу.

Процеси реформування сільськогосподарських підприємств повинні були б відкрити перспективи для реалізації селянином своїх здібностей як професіонала і особистості. У таких господарствах ставлення до праці із соціально-психологічної точки зору значно сумлінніше, ніж у громадському секторі. Цьому сприяє приватна власність на землю, майно і вироблену продукцію. Дійсно, 60 % продукції виробляють селяни-господарі у підсобних господарствах населення, яка повністю їм належить.

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

У більшості реформованих сільськогосподарських підприємств продовжують виконувати розпорядження спеціалістів, бригадирів, завідувачів ферм, які працюють у старому режимі, а від цього ні самовіддачі, ні творчого підходу від рядових працівників чекати не доводиться.

Матеріали проведених автором опитувань дають підстави стверджувати про втрату селянами віри у здійснювані реформи. Так, на запитання: "Яким формам господарювання Ви надаєте перевагу", "Чи

підтримуєте Ви процеси приватизації", "Чи хотіли б Ви організувати власну справу" відповіді переважно були - "не знаю".

На жаль, селян нині хвилюють здебільшого нагальні проблеми: як прогнати сім'ю, де взяти гроші . Адже сільське господарство має значно більші обсяги заборгованості по заробітній платі, ніж промисловість, будівництво та інші галузі та сфери діяльності, і в загальній заборгованості галузей народного господарства досягають 26,2%.

За даними досліджень, проведених у Роменському районі Сумської області, переважна більшість (98%) працівників колективних сільськогосподарських підприємств і 93% працівників акціонерних товариств вважають свої доходи в громадському виробництві не достатніми для задоволення необхідних потреб. Основним джерелом підтримання життєвого рівня їх сім'ї є доход від особистого підсобного господарства населення. Однак це явище перехідного періоду становлення ринку. Дані господарства забезпечують лише додатковий заробіток до мізерних пенсій та оплати праці в громадському секторі.

Відсутність достатніх коштів, матеріально-технічних ресурсів для ведення особистих підсобних господарств, а також праця в громадському виробництві призвели до підвищення самоексплуатації працівника. Так, більша половина працюючих (62%) в суспільному аграрному секторі відпрацювали в середньому за рік по 2450 люд.-год (при нормі 1840 год), 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 норми.

В особистих підсобних господарствах усі технологічні процеси виконуються вручну. На одиницю площі сільськогосподарських культур, одну голову великої рогатої худоби і свиней витрачається у 3-5 разів більше ручної праці, ніж у громадському секторі. Проте продуктивність землі і тваринництва в них значно вища.

Розвиток підсобних господарств залежатиме від забезпеченості засобами малої механізації, без чого розширюватися вони не зможуть.

Слід зазначити, що з точки зору саме соціально-психологічних особливостей будь-яка людина - це явище суспільне. У даному випадку поряд з фізичною перенапругою і відносною ізоляцією вона не може задовольнити природних потреб у спілкуванні, підвищити соціальний статус, брати участь у суспільному житті, формувати ціннісні орієнтири тощо.

Відмітимо, що 84,7 % працівників сільського господарства суспільного сектора є дипломованими спеціалістами, 30,7 % мають диплом про вищу освіту. Тому понад 90 % респондентів бажають працювати саме в колективних господарствах.

Відбутися як особистість людина зможе тільки працюючи в колективі. Отже, насамперед потрібно створити належні умови господарювання через створення відповідних ринковому середовищу внутрішньогосподарських підрозділів, можливо кооперативів, які, на нашу думку, зацікавлюватимуть працівників працювати з повною самовіддачею і сприятимуть їх самоствердженню.

Паювання землі і визначення її частки (паю) без виділення в натурі сприяє поєднанню факторів приватної власності і колективної форми організації праці, що є позитивним явищем на шляху створення нових господарських структур, наприклад кооперативів. Фундаментальні принципи останніх, а саме; соціальна справедливість, демократичність, економічна свобода і відповідальність безперечно сприятимуть розвитку демократичного суспільства і створенню дійового ринкового механізму функціонування господарських суб'єктів, де застосовується колективна праця. Для забезпечення задоволення вимог кожного працівника у виборі сфери застосування праці чинним законодавством передбачений вихід громадянина з будь-якого господарського формування зі своєю земельною часткою (паєм). При організації підрозділів на засадах приватної власності і колективної форми

організації праці дуже важливо враховувати соціально-психологічні фактори ще на початку їх становлення, зокрема визначення їх розмірів.

У кожного члена колективу повинна бути впевненість у тому, що його колеги добре працюватимуть як і він, самовіддано, 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 у колективі буде добровільним, з урахуванням взаємної симпатії, коли колектив буде відносно однорідним з точки зору особистісних, кваліфікаційних і ділових характеристик. Дослідження вчених свідчать, що реалізувати дані умови можна якнайкраще в невеликому трудовому колективі з кількістю працівників 6-8 чоловік.

Дві третини опитуваних сільськогосподарських працівників бажають працювати в невеличких (5-7 чол.) колективах, основними принципами відносин в яких є: добровільність, самостійність, загальні згода і зацікавленість. Саме з такою чисельністю, на наш погляд, існує більше можливостей підібрати людей, які однаково ставляться до праці, які мають приблизно однакову кваліфікацію. Взагалі, їм найпростіше налагодити відносини в колективі, пристосуватися один до одного.

Потрібно відмітити деякі ускладнення у застосуванні соціально-психологічних факторів на виробництві. Вони пов'язані не тільки з набуттям певних знань з психології людських відносин, фізіології людини, застосування засобів визначення рис працівників на предмет оптимізації використання їх здібностей, а й належним забезпеченням умов праці і життя, культурним, медичним і комунальним обслуговуванням та ін., що вимагає значних витрат коштів.

У нинішніх складних економічних умовах господарювання чимало керівників господарств вважає недоцільним вкладати кошти, наприклад, у

соціальну сферу. На їх думку, ефективнішим буде вкладання коштів у хімізацію, меліорацію і т.п., що сприятиме збільшенню прибутку.

Ринкові умови господарювання потребують виваженого підходу до додаткових витрат на соціальну сферу. Проте слід мати на увазі, що рушійною силою та основою є праця людини і віддача цих вкладів буде не нижчою, ніж, наприклад, від підвищення родючості ґрунту. Праця може бути ідеально організована, стимульована оплатою за її кількість і якість, але якщо при цьому буде відсутня моральна задоволеність умовами праці і життя, людина втрачає заінтересованість у сільськогосподарській праці, вона прагне змінити місце роботи, або ж мігрує в місто.

Плинність робочої сили на селі, небажана міграція, відтік із села молоді - значною мірою наслідок недооцінки саме соціально-психологічних факторів.

Для того щоб вони дійсно підвищували мотивацію праці, спеціалістам потрібно періодично проводити соціально-психологічні дослідження в господарствах, виявляти загальні закономірності і тенденції в трудових колективах та бажання громадян.

Таким чином, у ринкових умовах господарювання при формуванні в аграрному секторі підприємницьких структур необхідно усвідомити людину насамперед як соціально-психологічне явище, а механізми соціально-психологічного характеру слід застосовувати поряд з іншими стимулами підвищення продуктивності праці.

Отже, з точки зору соціально-психологічних факторів співіснування на сучасному етапі форм господарювання, які ґрунтуються на індивідуальній і колективній праці, відповідає потребам селян. Тому з боку держави необхідно створювати рівні умови для їх функціонування, а результати роботи сприятимуть розвитку тієї форми господарювання, яка даватиме більшу економічну віддачу.

Розкошна О.А. Соціально-психологічні фактори розвитку різних форм господарювання / О.А. Розкошна // Економіка АПК. - 1998. - № 9. - С. 85-87.