

МАТЕРІАЛИ

**МІЖНАРОДНОЇ
НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ**

“ДНІ НАУКИ ‘2005”

15-27 квітня 2005 року

Том 6

**Економіка підприємства
та промисловості**

**Дніпропетровськ
Наука і освіта
2005**

УДК 336
ББК 65.01
Е 45

Редакційна колегія:

д.ф-м.н. Смірнов С.О., д.е.н. Ткаченко В.А., д.т.н. Марюта О.М.,
д.е.н. Биков Г.М., д.е.н. Попкова Л.В., д.е.н. Ковальов О.В.,
д.е.н. Берсуцький Я.Г., д.т.н. Морозов Ю.Д., д.е.н. Галушко О.С.,
д.т.н. Тянь Р.Б., д.е.н. Дорофійенко В.В., д.е.н. Шевцова О.Й.

Рецензенти:

Сазонець І.Л., доктор економічних наук, професор Дніпропетровського національного університету;

Биков Г.М., доктор економічних наук, професор Українського державного хіміко-технологічного університету;

Батура А.В., доктор економічних наук, професор Дніпропетровської державної медичної академії.

Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції “Дні науки ‘2005’”. Том 6. Економіка підприємства та промисловості. - Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2005. - 116 с.

ISBN 966-7191-86-9

У збірнику містяться матеріали Міжнародної науково-практичної конференції “Дні науки ‘2005’” з економіки підприємства та промисловості.

Для студентів, аспірантів та викладачів вузів.

УДК 336
ББК 65.01

ISBN 966-7191-86-9

© Колектив авторів, 2005
© Наука і освіта, 2005

Верховод И.С.*Мелитопольский государственный педагогический университет***ОТНОШЕНИЕ РАБОТНИКА К ТРУДУ КАК ФАКТОР СОЦИАЛЬНОГО
РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА**

Управление социально-трудовыми процессами и отношениями – это главное направление в исследовательской сфере социологии труда и управления. В его структуре выделяют такой актуальный составной элемент, как планирование процессов социального развития трудового коллектива, рабочей команды (укрепление дисциплины, обеспечение надлежащего социально-психологического климата и т. д.).

Проблемы социологии труда, социальной регуляции трудового поведения стали предметом исследований таких известных российских и украинских учёных, как Андреева Т.М., Воронин Ю.М., Верховин В.И., Генкин Б.М., Дятченко Л.Я., Заславская Т.И., Кибанов А.Я., Кравченко А.И., Леонтьев И.Д., Лукашевич Н.П., Ромашов О.В., Рофе А.И., Фетисов Э.Н., Филиппов А.В., Фролов С.Р., Щекин Г.В. и др.

Мы считаем необходимым исследовать проблему отношения работника к труду в современный период, т.к. от него зависит морально-психологический климат в коллективе, состояние дисциплины труда, стабильность коллективов, эффективность работы каждого индивида и предприятия в целом.

Охарактеризовать отношение работника к труду можно как по результату его труда (объект, на который направлено действие), так и по непосредственному участию работника в системе (субъект, выполняющий действие) общественного производства, его осознанию, пониманию, оценке своего трудового участия (вклада) в общественное производство. Поэтому все факторы формирования отношения к труду можно разделить на объективные условия и обстоятельства, которые образуют независимые от субъекта предпосылки его деятельности, связанные с особенностями производственной и непроизводственной среды, и субъективные, связанные с отражением внешних условий в сознании и психике работника, с его индивидуальными особенностями.

Хотя объективные характеристики и являются внешними по отношению к человеку, но на него воздействуют и им оцениваются. У человека складывается определенная внутренняя позиция по отношению к труду как типу деятельности. Объективные факторы выступают стимулами к трудовой деятельности, равнодействующими по отношению к любым видам труда и любым типам личности; субъективные – мотивами, внутренними побудителями конкретной личности.

Объективные факторы бывают общими и специфическими. К ним относятся социально-экономические и иные социальные условия трудовой деятельности. Например, частная форма собственности (и это доказано рядом исследований) сказывается на трудолюбии человека. Трудолюбие как деятельность внутренних

побуждений особенно проявляется при сознательном сочетании личных и общественных интересов. Специфические факторы – это обстоятельства и условия конкретной трудовой деятельности: содержание труда, его производственные условия, организация и оплата, социально-психологический климат коллектива, система семейного и школьного воспитания, средства массовой информации и пропаганды, самостоятельность деятельности и степень участия в управлении.

Конечно, внешние социальные воздействия первоначальны, но они становятся влиятельной силой, когда преломляются через внутренний мир человека (жизненные идеалы, устремления, мотивы трудовой деятельности, психологический настрой и т.д.). Это позволяет понять, почему в одной трудовой организации, на одних и тех же участках производства люди по-разному относятся к труду: одни трудятся инициативно, с полной отдачей сил и способностей, другие – с ленцой, допускают потери рабочего времени, не соблюдают требования производства, нарушают дисциплину труда. Поэтому большое влияние на формирование отношения человека к труду оказывают субъективные факторы: предшествующий опыт, общая и профессиональная культура, демографические и социально обусловленные особенности человека: его пол, возраст, образование, стаж работы, способности, наклонности, степень осознания значимости своей трудовой деятельности, потребность в ней и особенно ценностные ориентации [2, 163].

Поведение человека в организации определяется его собственными (личностными) чертами, влиянием условий формирования индивидуальной деятельности – особенностями группы, в которую он включен, условиями совместной деятельности, своеобразием организации и даже страны, в которых он работает [3, 472].

Остановимся на некоторых характерных чертах нашей ментальности вообще, или этике труда, в частности. Среди основных черт ментальности отечественных работников можно выделить:

1. Правовой нигилизм. Проявляется во всем многообразии и в самых разных ситуациях – от принятия законов и их выполнения до разработки технологических правил и стандартов, в том числе в виде инструкций, которые мало кто читает, а тем более выполняет (за исключением специфических ситуаций, требующих особого внимания).

2. Стремление без труда поймать «рыбку из пруда». Желание без кропотливой работы быстро получить результат, неуважение к чужому труду и стремление к должности, позволяющей «прокормиться» за счет других.

3. Работать «спустя рукава» – нежелание все продумывать, взвешивать и доводить до конца.

4. Безответственность. Тенденция не брать на себя ответственность, избегать ее, в крайнем случае «подставить» другого проявляется буквально каждой производственной организации. Возможно, это черта во многом привилась в

рамках административной системы управления (функционирующей зачастую без учета конечных результатов трудовой деятельности), лишавшей основную массу работников инициативы и самостоятельности, а значит, ответственности.

5. Неумение ценить рабочее время, что особенно видно на примере сравнения отечественного предприятия с предприятием в развитой рыночной экономике. Отечественное предприятие проигрывает последнему по степени синхронизации взаимодействия всех работников в рамках достижения целей предприятия.

Эти черты во многом препятствуют организации эффективной трудовой деятельности отечественных работников, сказываются на состоянии дисциплины труда.

В то же время следует обратить внимание на такие черты трудовой ментальности, как сообразительность, тяга к творческому конструированию, стремление ощущать результаты своего труда, которые были подмечены одним из выдающихся представителей славянского этноса XX века Л.Гумилевым, который высказал мысль, что наш народ преимущественно талантлив, но ленивого ума [1, 239].

Необходимо создание механизма управления, призванного изменить эти черты трудовой ментальности. Поэтому разрабатываемый ментальный механизм эффективного управления человеческими ресурсами должен быть ориентирован на повышение культуры людей, в первую очередь тех, кто работает. При этом речь идет о культуре труда и поведения, формируемых в рамках повышения организационной культуры.

Реформирование общества, внедрение рыночных отношений ставят основную задачу – преодолеть социальную апатию работников, развить у них интерес к труду, активизировать человеческий фактор.

Литература:

1. Колпаков В.М., Дмитренко Т.А. Стратегический кадровый менеджмент: Учебн. пособ. – К.: МАУП, 2002. – 280 с
2. Ромашов В.М. Социология труда. – М.: Гардарики, 1999. – С. 161 – 164.
3. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я.Кибанова. – М.: ИНФРА, 2003. – 638 с.

Волкова О.Д.

Институт проблем рынка и экономико-экологических исследований НАНУ

ВЗАИМОСВЯЗЬ ФИНАНСОВОГО ПОТЕНЦИАЛА С ДРУГИМИ ВИДАМИ ПОТЕНЦИАЛОВ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

В современных условиях хозяйствования, аппарату управления предприятием для построения прогнозов, планов, принятия эффективных управленческих решений, необходимо располагать объективной информацией о реальных воз-