

# ДИНАМИКА ВЗАИМОСВЯЗИ СУБЪЕКТИВНЫХ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ФАКТОРОВ И ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Варюхина С.И., к.ф.н., доцент  
УО «БГСХА» Горки

Экономические показатели любой сферы производства в определяющей степени зависят от субъективного фактора – работающего человека – его настроения, психоэмоционального состояния, удовлетворенности трудом, интереса к работе, взаимоотношений с коллегами, руководителями, мотивацией труда. Наши социологические исследования, проведенные среди слушателей факультета повышения квалификации и переподготовки руководителей сельскохозяйственных предприятий Белорусской государственной сельскохозяйственной академии убедительно показали наличие этих взаимосвязей и актуальность проблемы, которая заключается в необходимости выявления и активизации резервов повышения работоспособности, сохранения здоровья работающих, снижение утомляемости, повышения рентабельности производства.

В результате исследований сложилась рабочая гипотеза: учет и понимание руководителями значимости субъективных социально-психологических факторов поможет повысить работоспособность на 30-40%, вдвое снизить утомляемость, сократить потери здоровья.

Для доказательства этой версии были использованы следующие методы: опрос, анкетирование, биографический метод, оценка экономических показателей.

Формат данной работы позволяет рассмотреть некоторые психические состояния работника на производстве, влияющие на работоспособность и удовлетворенность трудом.

Из множества психических состояний человека наиболее показательны: апатия, стресс, дистресс, нормальное и кураж. Перечисленные психические состояния работника наиболее заметно отражаются на его деятельности.

Апатия характеризуется состоянием безразличия, равнодушия, снижением психической активности, отсутствием интереса к окружающему. Понятно, что в таком состоянии работник номинально присутствует на производстве, но производительность его деятельности ничтожно мала. Заметим, что имеется в виду не патологическое, болезненное состояние человека, а его временное психическое состояние как реакция на неудовлетворенность трудом, возникшие затяжные проблемные обстоятельства и другие неблагоприятные производственные факторы.

Самое обсуждаемое, но не всегда верно понимаемое психическое состояние человека – стресс, что в переводе с английского означает напряжение. Стресс – кратковременное психическое состояние человека выступает как защитная реакция организма на неблагоприятные внешние факторы (стрессоры). Стресс необходим человеку и для защиты организма и для мобилизации физических и психических сил, без которых невозможно выполнить необходимую производ-

ственную задачу. Итак, стресс работнику необходим, но стресс должен быть кратковременным, управляемым, только в таком случае работоспособность будет достаточной для выполнения производственных заданий. Опасное для здоровья работника и резко снижающее работоспособность такое психическое состояние как дистресс. Дистресс означает тяжелое длительное негативное переживание. В состоянии дистресса работник подавлен, рассеян, невнимателен, практически неработоспособен. Руководителю и психологу на производстве необходимо выявлять работников, находящихся в таких негативных, неработоспособных состояниях, так как их нахождение на производстве может принести вред. В практике многих американских фирм и производств существует правило – таких работников отправляют домой решать свои личные проблемы, приведшие в такое состояние, или оказывают срочную психологическую помощь.

Наиболее оптимальным для высокой работоспособности считается состояние куража, что в переводе с французского означает зазор, смелость. Именно в состоянии куража работоспособность повышается на 50-60% за счет выделения в организме таких гормональных веществ как амфетамин (который специалисты называют гормоном радости или гормоном успеха) и эндорфин (пьянящий гормон). Благодаря этим гормональным веществам каждая клеточка серого вещества головного мозга вырабатывает вдвое больше психической энергии, чем в нормальном состоянии. В состоянии куража работник оперативно решает сложные производственные задачи, не чувствуя усталости. Однако, надо заметить, что постоянно работнику поддерживать в себе состояние куража невозможно, так как это чревато негативными последствиями для нервной системы. Оптимальный вариант для стабильной высокой работоспособности – нормальное психическое состояние, при “включении” на непродолжительное время куража. Методика психопластики, управления своим психическим состоянием – тема отдельной статьи.

Психическое состояние работника во многом определяется его удовлетворенностью трудом.

Удовлетворенность трудом – интегративный показатель, отражающий благополучие или неблагополучие работника в трудовом коллективе и на производстве в целом. Предлагаем следующую структуру интегративного показателя “удовлетворенность трудом”:

- интерес к выполняемой работе;
- социальная значимость, престижность работы;
- характер взаимоотношений с коллегами, сотрудниками;
- позитивные отношения с руководителями;
- комфортные условия работы;
- любовь к своей профессии, уважение к своей должности;
- уровень зарплаты;
- моральное стимулирование (похвала, грамоты, др. виды поощрения).

В идеальном варианте высокая работоспособность обеспечивается наличием всех составляющих удовлетворенности трудом. Наши исследования показали, что наиболее приоритетными являются “уровень зарплаты” (87% опрошен-

ных), хорошие взаимоотношения с сотрудниками (92%), деловые отношения с руководителем (94 %).

Шкала ценностей по другим слагаемым выглядит следующим образом: интерес к работе – 42%, престижность, социальная значимость работы – 40%, любовь к своей профессии – 40%, моральное стимулирование – 36%, уровень комфортности на производстве – 28%.

Исследования среди руководителей сельскохозяйственных предприятий выявили некоторые особенности в шкале приоритетных слагаемых удовлетворенности трудом: престижность, социальная значимость работы (должности) – 84%, интерес к выполняемой работе – 82%, любовь к своей профессии, уважение к своей должности – 67%, позитивные, деловые отношения с вышестоящими руководителями – 64%, характер взаимоотношений с подчиненными – 46%, уровень зарплаты – 46%, моральное стимулирование – 28%.

Результаты исследований могли быть более объективными, если бы учитывались индивидуальные психологические особенности респондентов. Однако даже такой макроподход к изучению психических состояний и удовлетворенности трудом на работоспособность дает основание сделать следующие выводы:

- необходима разработка данной проблематики для практического применения на производстве;
- результаты таких исследований помогут активизировать резервы человеческой психики для повышения работоспособности, эффективности производства;
- внимание к данной проблематике поможет поднять культуру производства в целом, сохранить здоровье работающих, обеспечить их психологический комфорт и повысить экономическую эффективность производственной деятельности.

## **РЕФОРМИРОВАНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ КАК АКТУАЛЬНАЯ ПРОБЛЕМА РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ**

**Гриценко И.Л.**

*УО «Министерство образования Республики Беларусь»*

Настоящее время для республики характеризуется как переходным периодом от сложившейся плановой экономики к социально-рыночной, так и порой трансформации индустриального общества в информационное. Оно сопровождается большим спектром изменений, касающихся рынка труда – перехода от рынка рабочей силы к рынку человеческого капитала, рынка товаров – от диктата производителя к приоритету выбора потребителя, подходов к качеству – от соответствия стандарту или назначению к соответствию текущим и предполагаемым потребностям. При этом изменяются и подходы к управлению качеством – от выходящего нормативного контроля к всеобщему управлению качеством.

Эти процессы затронули и достаточно консервативную систему образования, приоритетом в которой провозглашен лично ориентированный под-