

обеспечивают фондоотдачу в 2—2,5 раза выше, чем хорошо оснащенные фондами предприятия.

Фактическое соотношение между ростом фондовооруженности и производительности труда мало различается по группам предприятий, хотя сама фондовооруженность изменяется от 4 до 22 тыс. р.

Предлагаемые нормативы должны утверждать предприятиям вышестоящая организация в зависимости от периода развития предприятия. Для новых предприятий это соотношение может быть установлено выше единицы с последующим снижением по мере освоения производственных мощностей. Это же относится и к предприятиям, нуждающимся в реконструкции. Для остальных предприятий норматив следует устанавливать обязательно меньше единицы с постепенным снижением его во все большей степени.

Поступила 4 июля 1988 г.

УДК 331.024.3

## УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОЙ КАК ФАКТОР РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Э. Н. КУЗЬБОЖЕВ, В. В. ФАУЗЕР

Сыктывкарский государственный университет  
ПО Сыктывкарский ЛПК

Рост производительности труда ( $P_T$ ) — основное условие финансовой самостоятельности производственных объединений и предприятий. Поэтому обоснование изменения  $P_T$  в зависимости от действия различных факторов становится важнейшим элементом плановой практики в условиях полного хозяйственного расчета.

Единая классификация факторов роста  $P_T$  была впервые применена в Методических указаниях Госплана СССР к разработке государственных планов народного хозяйства СССР (1974 г.). Все факторы были объединены в четыре группы: повышение технического уровня производства; совершенствование управления, организации производства и труда; изменение объема и структуры производства; отраслевые факторы. Именно эта классификация была распространена более всего в плановой работе до выхода последних методических указаний (1980 г.). Недостатки первой классификации состояли в том, что первые три группы факторов характеризовали направление действия, а четвертая группа — место действия; не были конкретизированы факторы, характеризующие управление производством, уровень образования трудящихся и др.; детализация разных групп факторов была различной. В используемых сейчас методических указаниях классификация факторов производительности изменена, число групп достигло шести.

Во всех классификациях достаточно отчетливо прослеживается тенденция уделять все больше внимания факторам социального характера.

Влияние большинства социальных факторов на уровень  $P_T$  в плановой практике можно описать уравнениями регрессии; силу их действия характеризуют коэффициенты эластичности. Достаточно подробно это изложено в [2]. Для изучения действия такого специфического фактора как удовлетворенность работой следует применять несколько иной методический аппарат. Во многом он опирается на результаты конкретных социологических исследований, проводимых службами социального развития объединений, предприятий.

Обсуждаемые ниже примеры отражают результаты социологических опросов, проведенных авторами в ПО Сыктывкарский ЛПК в

1987 г. В качестве объекта исследования выбраны две группы выборочной совокупности: довольные и недовольные работой. В выборке доля довольных составляет 32,2 %, недовольных — 6,0 %. Среди довольных больше лиц мужского пола (55 %), среди недовольных — женского (73 %). На долю лиц до 30 лет среди довольных приходится 33,3 %, среди недовольных — 49,2 %; среди лиц старше 45 лет — соответственно 20,7 и 3,1 %. Условия труда довольные оценивают выше. Хорошими назвали их 15,6 % опрошенных довольных, 9,1 % недовольных, плохими — соответственно 28,9 и 59,1 %. У довольных работой выше тарифно-квалификационные разряды. Остальные характеристики описываемых групп приводятся по тексту.

В таблице показана зависимость между степенью удовлетворенности работой, трудовыми установками и результатами труда.

Трудовые установки работников довольных и совершенно недовольных работой, %

Реализация трудовых установок	Степень проявления у довольных				Степень проявления у недовольных			
	Практически всегда	Довольно часто	Иногда	Практически никогда	Практически всегда	Довольно часто	Иногда	Практически никогда
Работают в полную меру своих сил и способностей	61,5	27,9	9,7	0,9	37,1	33,9	19,4	9,6
Заинтересованы выполнить работу лучше	88,0	9,6	1,9	0,5	62,1	24,1	13,8	—
Проявляют инициативу в работе	47,8	24,4	24,7	3,1	25,9	24,1	43,1	6,9
Успешно справляются с заданием	70,2	23,7	5,8	0,3	52,5	28,8	13,6	5,1
Выступают против недостатков в работе	40,5	20,3	35,4	3,8	25,8	24,2	37,1	12,9
Оказывают помощь коллегам	65,0	20,1	13,0	1,9	57,4	16,4	24,6	1,6

Сведения, приведенные в таблице, убедительно свидетельствуют, что по всем анализируемым позициям трудового процесса установки работников, довольных своей работой, значительно выше, чем у тех, кто ею не доволен. Удовлетворенные работой занимают более активную жизненную позицию, охотно помогают товарищам по работе, активно выступают против недостатков в организации труда и обеспечении его безопасности, являются инициаторами полезных начинаний. Следовательно, политика на повышение удовлетворенности работой, устранение преград, мешающих работать с полной отдачей, добиваться качественного выполнения всех работ, трудиться честно, добросовестно и результативно, сулит значительный выигрыш в повышении  $\Pi$ , а следовательно, и эффективности производства.

Степень удовлетворенности работой зависит от половозрастной структуры коллектива. Если в нем преобладают женщины наиболее молодых возрастов, то отсутствие возможности устройства детей в дошкольные учреждения, трехсменная работа, неудовлетворительное бытовое обслуживание на территории объединения вызовет снижение удовлетворенности работой персонала ЛПК.

Исследование подтвердило и следующее предположение: с повышением возраста человека все более устраивает режим, условия и организационные формы трудового процесса, в которых он участвует. Молодые работники предъявляют более высокие требования к организации труда. На наш взгляд, это является следствием объективных процессов. Любое новшество, любое облегчение труда, его условий, решение социально-бытовых проблем касается прежде всего лиц, имеющих боль-

ший стаж работы и, естественно, возраст. Любое прогрессивное изменение в содержании труда, уровне жизни формируют у старших более высокую удовлетворенность работой.

Иначе у молодых. Их требования к содержанию и условиям труда формируются в семье и средствами массовой информации. И не всегда ожидания молодых реализуются. Кроме того, существующая на Сыктывкарском ЛПК система предоставления социально-бытовых благ работнику в зависимости от его трудового стажа, а не вклада, не способствует развитию привязанности молодых к предприятию, желанию трудиться длительное время, с наибольшей отдачей и в конечном итоге — росту удовлетворенности трудом.

Остановимся на некоторых частных факторах, влияющих на удовлетворенность работой: обеспеченность жилой площадью; оплата труда; социально-психологический климат.

По первому фактору выявлена следующая зависимость: живущие в благоустроенных квартирах имеют лучшие трудовые показатели, чем не обеспеченные благоустроенным жильем; у них выше активность в общественной работе, в рационализаторстве и изобретательстве; среди них меньше нарушителей трудовой дисциплины. Анализ обеспеченности жильем в зависимости от стажа работы показывает, что даже работники, проработавшие в объединении более 15 лет, обеспечены благоустроенными квартирами только на 92 %. Остальные проживают в общежитиях (1,3 %), в коммунальных (3,5 %) и неблагоустроенных (1,8 %) квартирах. Несомненно, что решение жилищного вопроса является мощным стимулом улучшения качества труда, а значит, и его производительности. Этому должно способствовать усиление контроля за распределением квартир, изменение оплаты жилья, связанное с его размерами, качеством, расположением.

Рассмотрим материальное стимулирование труда. В ходе опроса выявлено, что независимо от категории работающих более половины респондентов (54,1 %) не считают, что их труд оплачивается хорошо; 28,8 % считают, что размер заработка зависит от выполнения плана объединением; каждый четвертый связывает размер заработной платы со штатным расписанием, т. е. с занимаемой должностью; каждый пятый — с результатами труда первичного коллектива; 6,5 % — со своим личным вкладом; 5,6 % — с взаимоотношениями с руководителями.

В объединении материальное вознаграждение работника не зависит от его личных усилий, мастерства, т. е. индивидуального вклада в общие результаты работы предприятия. Не на должной высоте оплата коллективного труда первичного коллектива. Следует искоренить причины, ставящие заработок в зависимость от взаимоотношений с руководителями.

Следующим фактором, способствующим повышению удовлетворенности работой, выступает здоровый социально-психологический климат и эффективная система мер по его регулированию.

Материалы исследования показали, что в большинстве коллективов (83 %) случаются конфликты. Основные причины возникновения конфликтов: неудовлетворительное обеспечение работой и отсутствие предпосылок для ее выполнения (28,1 %), несовершенная система оплаты труда и ошибки нормирования (27,5 %), несправедливое распределение материальных благ в коллективе (24,0 %), непорядочность отдельных членов коллектива (20,1 %), низкий уровень культуры некоторых работников (19,5 %). Чаще всего конфликты возникают в звене руководитель — подчиненный. Например, свои отношения с товарищами по работе как хорошие оценили 76,6 % опрошенных, а с непосредственным руководителем — только 47,5 %. У ИТР основные причины конфликтов связаны с выполнением работы и неэтичным поведением

некоторых коллег. У служащих доминируют иные причины. Одна связана с межличностным общением, другая — с несправедливым распределением материальных благ. Младший обслуживающий персонал причины конфликтов связывает с работой и ее оплатой. Рабочие отмечают, прежде всего, плохие условия труда как первопричину напряженных отношений; затем указывают причины производственного характера.

Итак, основой возникновения конфликтов выступают причины, связанные с работой и межличностным общением; при этом причины производственного характера явно доминируют.

Подведем итоги. Удовлетворенность работой, как синтетический показатель из группы социальных факторов роста  $P_T$ , в настоящее время характеризуется преимущественно социологическими признаками. Его влияние на  $P_T$  опосредовано, поскольку удовлетворенность работой зависит от развития всех сторон жизнедеятельности коллектива. Следовательно, применять его в плановой практике (например, с помощью регрессивных функций) методически пока не представляется возможным. Нужен иной, опосредованный путь. Суть его в следующем.

Удовлетворенность работой как синтетический показатель представляем функцией нескольких показателей — аргументов: возрастом работника, уровнем его образования, обеспеченности жильем, бытового обслуживания, заработка, конфликтности и т. п. Для перечисленных показателей формируется база статистических данных в составе автоматизированной системы управления социальными факторами роста  $P_T$ . Последняя, в свою очередь, создается как подсистема АСУ социальным развитием трудового коллектива (см., например, [2]).

#### ЛИТЕРАТУРА

[1]. Кузьбожев Э. Н. Социальное развитие коллективов и его связь с производительностью труда // Лесн. журн.—1985.— № 2.— С. 99—103.— (Изв. высш. учеб. заведений). [2]. Социальное управление на предприятии и в регионе: Методич. рекомендации / Э. Н. Кузьбожев, В. В. Фаузер, А. В. Суслов и др.— Сыктывкар: РИО Госкомиздата Коми АССР, 1987.— 81 с.

Поступила 11 июля 1988 г.

УДК 674.093.26.003.1

### ПРОГРАММНО-ЦЕЛЕВОЙ ПОДХОД К ВОПРОСУ СНИЖЕНИЯ МАТЕРИАЛОЕМКОСТИ ФАНЕРЫ

А. С. ЛЕВИН, А. И. КОРАБЛЕВ

НПО Научфанпром, Ленинградская лесотехническая академия

В 1986 г. Минлесбумпромом СССР была разработана программа «Экономия», направленная на экономию сырьевых, топливно-энергетических и других материальных ресурсов\*. Реализация в полном объеме всего комплекса мероприятий должна обеспечить снижение уровня материалоемкости продукции министерства к 1990 г. на 3,6 % по сравнению с уровнем 1985 г., в том числе снизить материалоемкость фанеры на 29,7 млн р. за счет экономии материальных ресурсов. Научной базой разработки программы послужил системный анализ [1].

В системном анализе существует определенная логика решения проблемы: цели — пути их достижения — ресурсы. Исследуемую проблему разделяют на элементы (принцип структуризации) с использованием дерева целей. При построении дерева целей большое значение

\* Далее — материальные ресурсы.