

ДИАЛЕКТИКА ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ И МЕЖЛИЧНОСТНЫХ СВЯЗЕЙ РАБОТНИКОВ В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ

Кириенко В.В.

(Гомельский политехнический
институт)

Опыт (и собственный, и зарубежный) достаточно красноречиво подтверждает: любая, самая совершенная техника и технология могут быть эффективными только в том случае, если при этом функционирует и адекватная им производственная система человеческих, межличностных отношений.

В процессе трудовой деятельности идет производство не только материальных благ, неразрывно с этим идет воспроизводство социальных отношений, межличностных отношений коллектива. При этом, в процессе предметной деятельности коллектив может воспроизводить свою систему межличностных отношений как на прежнем уровне, так и на более высоком или наоборот частично или полностью растратившая ранее накопленный социальный потенциал.

Логика развития межличностных отношений на производстве предопределяет, что сущность производственного коллектива не исчерпываясь чисто производственными функциями, перерастает в инструмент социальной защиты своих членов. Сущность "человеческого", гуманистического потенциала коллектива в наиболее концентрированном виде выражается в его отношении к своим членам в трудных для них жизненных ситуациях. Верность этой посылки подтверждают и осуществленного автором социологического исследования. Так, 2/3 рабочих в трудные для них дни хотели бы в первичном трудовом коллективе видеть инструмент социальной помощи, социальной защиты. Это говорит о достаточно сильных коллективостремительных тенденциях рабочих. Но реализация этой потенции возможна только в том случае, если коллектив будет в свою очередь личностостремительным, т.е. смыслом существования коллектива будет цельная личность каждого работника. Но этого не произошло.

Так, если вопрос о том, к кому бы в первую очередь обратились рабочие в случае возникновения у них трудностей в личной жизни, 61,9% респондентов ответили, что к коллективу бригады, к товарищам по работе и только 25,0% обратились бы к родственникам, то на следующий вопрос: кто фактически пришел им на помощь в трудные для них минуты, 70,6% респондентов указали на родственников и только 21,2% назвали коллектив бригады, товарищей по работе.

Одним из существенных элементов, формирующих и выражающих

реальную систему межличностных отношений, является форма обращения руководителей к подчиненным в процессе производственной деятельности. В исследовании респондентам-рабочим было предложено выбрать желательную для них форму обращения, а также отметить ту форму, в которой к ним чаще всего обращаются. Оказалось, что самой желательной формой обращения оказалась такая, как просьба. На второе место рабочие поставили - совет. Самый низкий рейтинг оказался у директивной формы обращения - указания. Что же касается фактического положения дел, то зафиксировано иное ранжирование. Фактически наиболее употребительной формой обращения является указание, на второе место рабочие поставили просьбу, на третье - совет. Соотношение желательной для рабочих и фактически применяемой форм обращения руководителей к подчиненным говорит о достаточно "жесткой" социально-психологической напряженности. Две трети (66,4%) рабочих зафиксировали несоответствие между желаемой и фактически применяемой формой обращения.

Одним из составляющих элементов межличностных отношений, является социально-психологический настрой работников. По данным нашего социологического исследования только менее половины (47,0%) рабочих определили свое настроение как обычно хорошее. Другая половина опрошенных зафиксировали свое настроение как нейтральное. Другими словами, у каждого второго работника эмоциональный настрой является индифферентным. Но известно, что без положительной эмоциональной окраски обеднеют не только межличностные связи работников, ухудшатся и чисто производственные показатели.

В незавидном положении оказалась и проблема активизации человеческого фактора, создание условий для творческой деятельности работников. Эту проблему в качестве актуальной отметили только 23,0% опрошенных рабочих. Как это можно объяснить? Представляется, что одна из причин заключается в неадекватном, технократическом восприятии самого понятия "человеческий фактор". Очевидно, что у рядовых работников это понятие ассоциируется с попыткой организаторов производства улучшить положение дел, ничего не меняя ни в организации производства, ни в технике, ни в технологии.