

ИЗУЧАТЬ, ЧТОБЫ ЗНАТЬ

Социологические исследования на промышленных предприятиях получают все большее распространение. Одним из подтверждений этого является создание социологических лабораторий и групп. Это происходит не случайно. Необходимость организации социологических служб вызвана самой жизнью, потребностями современного уровня развития нашего общества.

Создана социологическая служба и на нашем заводе. Перед социологами стоит задача — проводить на предприятии социологические исследования с целью изучения микроклимата производства, причин текучести кадров, повышения производительности труда и эффективности производства, стабилизации трудовых коллективов и творческой активности трудящихся.

В настоящее время на заводе проводится исследование по изучению общественно-политической активности рабочей молодежи. В ходе его

будет выяснен круг вопросов, решение которых позволит повысить эффективность работы партийной и комсомольской организаций завода с молодежью. Рабочим было предложено ответить на вопросы, касающиеся учебы, повышения квалификации, участия в общественной жизни коллектива, удовлетворенности своей работой.

Юношам и девушкам пришлось задуматься над такими вопросами, как: «Связываете ли вы свое будущее с работой на нашем заводе?», «Как вы оцениваете свой коллектив?», «Что вы приобрели для себя, работая в этом коллективе и кто в этом помог?», «Есть ли среди коммунистов человек, которому вы бы хотели подражать?» и другие.

Ответы на вопросы будут использоваться в обобщенном виде и послужат основой для изучения и улучшения форм работы с молодежью.

Л. МРАЧКОВСКАЯ,
инженер-социолог.

ПРИЧИНА ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ

На конференции во весь рост поставлена проблема текучести кадров на заводе. Именно она порой тормозит работу отдельных звеньев.

Не буду перечислять положительные моменты работы службы кадров. Хочется сказать о главном.

За истекшее полугодие на завод принято около пяти сот человек. За этот же период уволено 470 человек. Эти цифры говорят сами за себя. Практически отдел кадров обеспечит завод необходимым количеством работников, при условии, если сократится текучесть кадров. Путь к решению этой проблемы остается старым: положение с кадрами улучшится в цехах тогда, когда руководители наладят систему воспитательной работы с людьми, создадут хорошие условия труда. Ведь не секрет, что в тех цехах, где налажена культура производства и соблюдается трудовая дисциплина — проблема с кадрами не стоит так остро, как например, в цехах регенерации кислот, синтетических смол, серно-кислотном и многих других.

Данные социологических исследований показывают следующее. Основной причиной увольнения называется отсутствие на заводе возможности скорого получения жилья, но часто встречаются жалобы и на неудовлетворительную организацию труда. Эти и другие ответы — хороший повод для размышлений. Работать по сокращению текучести кадров необходимо повсеместно и большая роль в этом принадлежит именно трудовому коллективу. Сделать все, чтобы заинтересовать человека. — нет сегодня задачи важнее.

Б. ЗАМЧАЛОВ,
зам. директора
по кадрам.

НЕОБХОДИМ КОМПЛЕКС МЕР

Среди задач, стоящих перед коллективом завода, серьезное место занимает бескомпромиссная борьба с таким общественным злом, как пьянство. Проблема эта актуальна и в экономическом, и в социальном, и в нравственном аспектах.

Успеха в борьбе с пьянством можно добиться только путем решительного осуществления определенного комплекса экономических, правовых, медицинских и воспитательных мероприятий. Однако практика показывает, что распространенные административные и общественные меры борьбы с пьянством применяются недостаточно эффективно, и поэтому имеют место экономические потери из-за пьянства: попадания в медвытрезвитель, прогулы, производственные конфликты, травматизм, брак в работе.

Совершенствование методов борьбы с пьянством возможно лишь при условии анализа работы, проводимой в этом направлении. С другой стороны, новые начинания и рекомендации должны учитывать фон мнений, сложившийся в коллективе относительно пьянства.

Учитывая это, социологическая группа завода провела опрос рабочих разных специальностей двух цехов, №№ 5 и 40. Среди анкетированных в цехе № 5 большинство женщины (72 процента), а в 40-м цехе напротив, в опросе участвовали только мужчины. Они оказались менее искренними в некоторых ответах. Так, на вопрос: «Где вы предпочитаете проводить свободное время?» 64 процента анкетированных ответили — «в кругу семьи», 38 — «в кругу друзей без употребления спиртного» и ни один не отдыхает с употреблением спиртных напитков. Это, конечно, не отражает истинного положения дел, иначе откуда в цехе за 5 месяцев этого года было совершено 42 прогула.

Всем известно, какой вред наносит пьянство производству. Даже в результате «уме-

ренной» выпивки производительность труда на следующий день падает в среднем на 4—5 процентов, а в иных случаях до 15—30. Особенно нетерпимым должно быть отношение к проявлению пьянства на производстве. В сравнительно благополучном 5-м цехе 52 процента опрошенных были свидетелями появления рабочих в нетрезвом виде или употребляющих спиртное на работе. И что же они предприняли? 47 процентов опрошенных — не обратили внимания, 21 — скрыли от руководства, 21 — сообщили начальнику смены, и только 5 процентов — помешали этому.

В цехе № 40 эти показатели гораздо хуже. Социологический анализ показал, что случаи пьянства и нарушений трудовой дисциплины во многом объясняется благодушным отношением к этому. Так, здесь всего 6 процентов из числа опрошенных резко осуждают и активно борются с проявлениями пьянства на производстве. 38 процентов — только осуждают, 35 — относятся к этому безразлично. Гораздо строже к пьяницам относятся в цехе № 5, но надо учитывать, что там большинство опрошенных — женщины.

Одной из задач, стоящих перед коллективами исследуемых цехов является создание атмосферы активно-отрицательного отношения к любому проявлению пьянства. Общественная реакция должна быть острой и незамедлительной.

Так, в цехе № 5 за 5 месяцев года было 26 случаев нарушения трудовой дисциплины. По каждому из них были приняты соответственные меры: объявлено 22 выговора, 17 человек лишены тринадцатой зарплаты, 18 — премии, 3 человека переведены на нижеоплачиваемую должность, 17-ти — уменьшена продолжительность отпуска.

Как показало анкетирование, в цехах недостаточно эффективны усилия мастеров и

бригадиров. А ведь именно они располагают наибольшими возможностями заметить на ранних этапах появившийся у отдельных рабочих интерес к спиртному, пресечь пагубное пристрастие.

С другой стороны, роль мастеров и бригадиров в борьбе с пьянством малоэффективна возможно потому, что среди них все еще встречаются лица, злоупотребляющие спиртными напитками.

Подводя итоги, можно рекомендовать трудовым коллективам следующее:

— вести в цехах систематическую профилактику пьянства, обеспечивать координацию усилий администрации и общественных организаций;

— усилить роль товарищеских судов, советов профилактики и комиссий по борьбе с пьянством. Организовать женские комиссии, занимающиеся неблагополучными семьями;

— провести комплекс мероприятий общепрофилактической направленности (улучшение условий труда, быта, досуга и т. д.);

— обеспечить моральное и материальное стимулирование трезвости (с использованием возможностей соцсоревнования, бригадной формы труда, премий, 13-й зарплаты...);

— организовать индивидуальную работу с людьми, злоупотребляющими спиртным, оградить молодежь от их влияния;

— организовать систему раннего выявления, учета и лечения лиц, склонных к пьянству;

— усилить ответственность за прогулы, опоздания и другие случаи нарушения трудовой дисциплины. Каждый проступок обсуждать в коллективе.

Необходимо помнить, что только в комплексе все эти мероприятия могут принести реальную пользу в борьбе с нарушениями трудовой дисциплины на производстве.

А. ЛОБАСКИН,
социолог завода.

Третий год суц на заводе социологическая служба. Различные пробле зыли в центре внимания социологов. Поподробнее рассказать о работе этой службы на заводе мы попросили социолога Людмилу Семеновну Мрачковскую.

В прошедшем году социологической службой проведено на заводе несколько исследований.

В 3, 5, 6 и 8 цехах была проведена работа по выявлению причин нарушений техники безопасности и пожарной безопасности. В ходе анкетирования были вскрыты причины нарушений ТБ и пожарной безопасности. Многие из них имеют субъективный характер и вполне могли быть устранены без какой-либо помощи извне.

Неоправданно высоким оказался процент нарушений, связанных с невыполнением типового порядка приема и сдачи смены, халатностью самих рабочих, некачественным инструментом, отсутствием контроля со стороны мастеров и многим другим.

— Существует мнение, что основная причина нарушений правил ТБ — это дефицит кадров. Подтвердилось ли это в ходе исследования?

— Да, эта причина имеет место. Но она не главная. Есть и другие не менее важные. Анализ анкетного материала показал, что предельная внимательность при выполнении производственных работ напрямую зависит от состояния морально-психологического климата в коллективе.

Невнимание к личности рабочего, его психическому состоянию неизбежно ведет к психологической неудовлетворенности, снижению производительности труда и нарушению правил безопасности.

Тем более, что есть люди с нервной системой такого типа, которые вообще не могут работать после любого даже незначительного конфликта в цехе или просто после крупного разговора с кем-либо. Они на время забывают самые простые и привычные рабочие операции, у них притупляется внимание и нарушается координация движений. А это прямой путь к авариям и травмам.

— Проведено анкетирование, результаты обработаны. Что же дальше?

— По результатам исследования мы выдаем конкретные рекомендации, на основе которых в каждом цехе разрабатываются свои мероприятия, направленные на устранение вскрытых недостатков.

— Обращались ли вы в своих работах к проблемам молодежи?

— В 1984 году мы проводили исследование общественно-политической активности молодежи. Только что закончили анкетирование, направленное на изучение организации жизни и отдыха молодых рабочих, проживающих в общежитии. В ходе анкетирования было выявлено много проблем. Одной из таких являются коммунально-бытовые условия, которые вызывают серьезные нарекания жильцов. Ведь известно, что хорошие бытовые условия повы-

шают настроение людей. А это необходимая предпосылка для высокоорганизованного труда и полноценного отдыха.

Выяснилось, что у жильцов общежития существует потребность в культурном и спортивном инвентаре. Нет средств для создания фотокружка, для приобретения швейных машинок для кружка кройки и шитья. Поэтому только 26 процентов проводят свое свободное время в общежитии, остальные — за его пределами, то есть не считают общежитие местом для полноценного отдыха.

— Но, возможно, нет желающих проводить досуг в общежитии?

— Желающих-то как раз много. Кружки, секции, диспуты, конкурсы, викторины, встречи с интересными людьми интересуют многих. Вот только организовать пока никому. Реальную помощь в организации всех этих мероприятий может и должен оказать комитет комсомола. Пока же на вопрос «Какую роль играет комитет ВЛКСМ в организации жизни вашего общежития?» 28 процентов ответили «никакой», 19 процентов — «незначительную».

Да и представители администрации и общественных организаций, которые призваны заботиться об улучшении культурно-бытового обслуживания в общежитии, также редкие гости здесь.

— Какова же конкретная отдача этого анкетирования?

— Было предложено создать на заводе совет по координации воспитательной работы в общежитиях и проводить такую форму работы, как день общежития. В ходе исследования были предложены и другие рекомендации, которые после тщательного изучения помогут улучшить условия жизни и отдыха молодежи в рабочих общежитиях.

— А над чем вы работаете сейчас?

— Мы начали изучение эффективности мероприятий по борьбе с пьянством и нарушениями трудовой дисциплины. Начато анкетирование рабочих в третьем цехе. Нашей целью является не только определение эффективности существующих мер борьбы с пьянством, но и установление зависимости состояния трудовой дисциплины от факторов производственной обстановки, морального климата и социально-бытовых условий.

— И традиционный для интервью вопрос: что вы еще планируете сделать?

— В первом квартале мы приступим к изучению очень важной на сегодняшний день проблемы — внедрение бригадной формы организации труда. Эта форма является качественно новой, приживается пока с трудом, не очень последовательно. Перед нами стоит задача — изучить результаты внедрения нового метода и социальные последствия этого.

Записала Л. ВОСТОКОВА.

НА ЗАВОД ПРИШЕЛ НОВИЧОК

Социологической группой нашего завода проводилось исследование по теме «Адаптация и закрепление рабочих кадров». Целью исследования являлось выяснение круга вопросов, решив которые, можно было бы сократить период адаптации молодежи в рабочих коллективах и способствовать этим закреплению ее на заводе.

Анкетирование проводилось среди выпускников СПТУ и АПТ, работающих в восьми цехах завода.

У молодых рабочих процесс адаптации протекает сложнее и противоречивее, чем у рабочих со стажем. Им труднее вписаться во всю систему жизнедеятельности производственного коллектива и подключиться к его многообразным социальным функциям.

Воспитательная работа с молодежью на промышленном предприятии должна заключаться в практической помощи новичкам со стороны наставника, администрации и общественных организаций. Ведь новичку предстоит пройти длительный путь, прежде чем он обретет черты кадрового рабочего.

В это время у каждого молодого рабочего должен быть наставник — опытный рабочий. Но, как показали материалы анкетирования, у 17 процентов опрошенных до сих пор нет наставника. У остальных — наставники есть, и у большинства сложились с ними хорошие отношения. Толь-

ко 4 процента отметили безразличное к ним отношение со стороны наставников.

Были отмечены и такие случаи, когда за молодыми специалистами закреплялись люди, не заслуживающие права быть наставником. А ведь наставник — это не только мастер, передающий секреты профессии, но и человек, достойный подражания. Поэтому к выбору кандидата на роль наставника нужно подходить с особой тщательностью.

Начиная свою трудовую деятельность, молодежь надеется, что ей предстоит только творческая, интересная работа. Иногда возникает несовпадение идеала выбранной профессии и той конкретной работы, которую приходится выполнять.

Результаты анкетирования показали, что выбранная профессия нравится 79 процентам опрошенных юношей и девушек. А вот тем, как складывается их трудовая деятельность, удовлетворены только 64 процента. Конечно, причин подобного несовпадения мно-

го: неправильно сформированное представление о работе, неточно выбранная профессия, однообразие в работе.

Немаловажную роль сыграло здесь и то, как их встретили в цехе, какие отношения сложились с коллективом, ответственность полученной специальности выполняемой работе, организация и условия труда. Не во всех цехах хорошие бытовые условия: плохая бытовка в 7 цехе, не хватает хлопчатобумажной спецодежды. Многие жалуются на работу столовой. Зачастую молодые рабочие выполняют подсобные работы, а не трудятся по полученной специальности.

Конечно, то, как быстро молодой рабочий освоится в коллективе и останется ли он на заводе или уйдет, отработав положенные два года, зависит и от отношения к нему в цехе. Большинство опрошенных отметили очень хорошее, внимательное к ним отношение тех, кто работает рядом. Есть и такие коллективы, где к новичкам относятся безразлично. В этом есть вина и руководителей, и общественных организаций. Ведь молодых рабочих нужно встретить, познакомить с традициями цеха, рассказать о лучших людях. Хорошо бы сделать на заводе традицией посвящение в рабочие.

Л. МРАЧКОВСКАЯ,
ст. инженер-социолог.

ГОД НАЗАД

созданы бригады в первом цехе

В целях совершенствования новой формы организации труда, вскрытия недостатков при ее внедрении было проведено анкетирование в цехе № 1. Бригады здесь были организованы около года назад в июле — августе 1986 г. в кислотном, печном (смена В) отделениях, среди электромонтеров.

По данным опроса переход на БФОТ прошел довольно легко, были определены трудности, но преимущества бригадной формы проявились довольно быстро. Мешают (по словам 69 процентов респондентов) в реализации возможностей нового метода недостатки в организации труда в цехе.

Среди просчетов, допущенных при переходе к бригадной форме, респонденты (42 процента) выделили главные: во-первых, разъяснительная работа среди рабочих была недостаточной, во-вторых, не были решены вопросы нормирования и оплаты труда (30 процентов). Поэтому опрошиваемые считают, что еще нужна тщательная доработка бригадного метода с учетом конкретных условий (84 процента).

Как же проявились преимущества БФОТ в данном коллективе? По мнению 69 респондентов, с введением бригадного метода уменьшилось число нарушений трудовой дисциплины и повысился уровень заработной платы.

Данные ОК наглядно показывают, что заметно повысился уровень трудовой дисциплины с введением нового

метода организации труда.

Так же документально подтверждаются слова рабочих о повышении уровня их заработной платы. Средний заработок аппаратчиков кислотного отделения (полностью охваченного БФОТ) составил за I кв. 1986 г. 282 руб., за I кв. 1987 г. — 299 руб.

Как показало исследование, работа по бригадному методу усиливает у рабочих чувство ответственности, заинтересованности в делах коллектива. 53 процента респондентов отметили: «Увеличилась взаимопомощь и поддержка в бригаде».

Что же не нравится опрошенным в работе по новой системе организации труда? В основном рабочие отметили пункт о невозможности распределить работу так, чтобы удовлетворить всех (65 процентов), меньшее число респондентов считает, что не всегда справедливо оценивается работа каждого члена бригады (11 процентов) и отсутствует перспектива профессионального роста.

Что касается профессионального обучения, то оно ведется, в основном, индивидуальным способом, обучение же на профессионально-технических курсах проводится 1 раз в 3 года. Так как текучесть в цехе низкая, а штатное расписание с указанием необходимых для цеха рабочих разрядов остается почти неизменным, то возникает вопрос, зачем повышать свой разряд, если место работы по более высокому разряду

уже занято кем-то?

Следующий вопрос анкеты касался взаимоотношений, сложившихся в коллективе бригад. Хорошие отношения с членами бригады сложились у 69 процентов респондентов, с бригадиром — 65 процентов, с начальником участка — 57 процентов. Остальные считают данные отношения удовлетворительными, за исключением одного, который оценивает отношения между бригадой и начальником участка как плохие.

Естественно, что при такой оценке сложившихся взаимоотношений в коллективе 53 процента опрошенных считают, что конфликты возникают редко, 42 процента считают: их совсем не бывает. Если же конфликты и возникают, то основной причиной для этого служит порядок распределения премий (34 процента)

Не используется такое преимущество БФОТ, как более широкое вовлечение рабочих в управление. Беседы с рабочими показали, что нередко участие рабочих в управлении осуществляется по сложившимся ранее шаблонам. Оно сводится, например, только к участию в бригадном собрании.

Рабочие внесли свои предложения по улучшению организации бригадного метода: а) уменьшить число рабочих в бригаде, больше обучать смежным профессиям; б) упорядочить все работы; в) строже спрашивать с нарушителей.

В целом надо отметить, что внедрение БФОТ в цехе прошло безболезненно.

Л. МРАЧКОВСКАЯ,
ст. инженер-социолог.
Л. ТЫРЫШКИНА,
инженер-социолог.

С рабочего
стола социолога

ЧТО ПОКАЗАЛО ЭКСПРЕСС-ИССЛЕДОВАНИЕ

С целью изучения причин текучести кадров и стабилизации коллектива на литейном участке цеха № 11 было проведено экспресс-исследование.

Было опрошено 90 процентов рабочих и ИТР участка.

Анализ социологического материала показал, что на литейном участке сложилась неблагоприятная обстановка.

Закономерно, что рабочие указывают на безынициативность и пассивность администрации цеха. Особенно большие претензии в адрес руководства были высказаны кадровыми, много лет проработавшими в цехе рабочими. Социальная же активность молодых работников, за небольшим исключением, понижена.

Анализ морально-психологического климата в коллективе показал следующее: респонденты достаточно высоко оценили взаимоотношения друг с другом. Значительно ниже был оценен характер контактов, сложившихся по вертикали (начальник — мастер — рабочий).

Как выяснилось, определенное воздействие на морально-психологический климат в кол-

лективе оказали отношения которые сложились между рабочими и начальником участка. Так, сложившиеся отношения с начальником участка не удовлетворяют 50 процентов работников участка чугуна и 25 процентов работников участка стали. Кроме того, более половины всех опрошенных (55 процентов) считают, что тов. Видюк не умеет работать с людьми. Об этом свидетельствуют следующие мнения:

1. Тов. Видюк не умеет и не хочет работать с людьми.

2. Очень плохо относится к рабочим, груб.

3. Он даже не может нормально говорить с людьми.

4. С людьми не считается, никогда не признает себя виноватым.

5. С таким характером и близко к людям подпускать нельзя.

6. Нет отдачи как от начальника участка. Своей работой последнее время почти не занимается.

7. Имеет привычку «зажимать» рабочих.

8. Когда он бывает в отпуске, то участок работает нор-

мально, коллектив не дихорачит, как при нем.

Единообразие ответов убеждает в том, что данная характеристика отражает действительное положение дел на участке. Это подтверждают и ответы на вопрос: «Есть ли необходимость в замене начальника участка?»:

да — 61 процент;

нет — 11 процентов;

не знают — 28 процентов.

Но тем не менее 52 процента не видят подходящей кандидатуры на это место. 16 процентов предложили мастера Семенова, 16 процентов предлагают пригласить кого-нибудь со стороны, 8 процентов предложили Попову, 1 человек предложил мастера с машиностроительного завода. 1 человек предложил Сучкова В. И., который, по его мнению, мог бы поднять литейный участок на должный уровень.

Определенный интерес представляют ответы на вопрос: «Если бы Вас поставили начальником цеха, то что бы Вы сделали в первую очередь?».

1. Начал бы с технического перевооружения, заменил бы все оборудование (50 проц.).

2. Собрал бы общее собрание, на котором все вместе обсудили создавшееся положение, выявили бы все, что мешает ритмичной работе участка и решили, что можно сделать для улучшения его работы (33 процента).

3. Сменил бы начальника участка и на общем собрании выбрал другого (27 проц.).

4. Начал бы с заработной платы, упорядочил бы расценки (22 процента).

5. На участке чугуна создал бы комплексную бригаду (19 процентов).

6. Сократил бы мастеров (16 процентов).

Были высказаны и другие предложения, но все они сходятся в одном — так дальше работать нельзя. Нужно переоборудовать, менять не только оборудование, стиль и методы руководства, но и в корне менять само отношение к своей работе как рабочих, так и администрации.

А в основном люди хотят работать, несмотря на тяжелый физический труд и неблагоприятные условия труда.

Л. МРАЧКОВСКАЯ,
социолог.

8
до 1
нап
вод
ши
оно
отд
(3-

вой
ра
ле

ра

3

2

ф

0