

тивності птиці на основі підвищення рівня годівлі і удосконалення структури раціонів, оптимальна спеціалізація і концентрація поголів'я, більш повне використання виробничих потужностей, впровадження нових технологій і обладнання, економія всіх видів ресурсів. Це зумовить підвищення продуктивності праці і зменшення матеріальних і трудових витрат.

Для підвищення ефективності виробництва м'яса птиці в області необхідно відновити вирощування на спеціалізованій основі бройлерів, качок і гусей, тому що у загальній реалізації м'яса птиці на сьогодні технологічне м'ясо курей яєчного напрямку на закінчення терміну експлуатації досягає 90 %. Виробництво м'яса птиці у домашніх господарствах неефективне в зв'язку з низьким рівнем товарності, дорогими і в більшості недоступними комбікормами, використанням непородної і низькопродуктивної птиці.

### **Список літератури:**

1. Мартинкевич Ф.С. Факторный анализ эффективности сельскохозяйственного производства// Минск: Наука и техника, 1983. -215с.
2. Михайлов С.І. Основні напрями розвитку птахівництва в Україні// Економіка АПК.- 1999.- №9.- С.-19-23.
3. Мельник Ю.Ф. Шляхи розвитку вітчизняного птахівництва// Птахівництво: Міжвідомчий тематичний науковий збірник. Вип51.- Борки.-2001.- С.-97-101.
4. Херсонщина у цифрах 2000 рік: Статистичний довідник/ Херсонське обласне управління статистики: за ред. В.А.Вознюка.- 467 с.

УДК 316.6: 338.432: (477.72)

## **ОЦІНКА СОЦІАЛЬНО - ПСИХОЛОГІЧНОГО МІКРОКЛІМАТУ В АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ ХЕРСОНСЬКОЇ ОБЛАСТІ МЕТОДОМ СОЦІОЛОГІЧНОГО ОБСТЕЖЕННЯ**

**І.В.ШЕПЕЛЬ – аспірант, Херсонський ДАУ**

У практиці економічного аналізу дедалі ширше застосування знаходять соціологічні методи дослідження, насамперед анкетний, опитування, співбесіди та інші. Важливе значення у формуванні нових мотиваційних структур відводиться створенню сприятливого соціально - психологічного мікроклімату в трудовому колективі. Дослідженню цих питань присвячено соціологічне обстеження, здійснене у вигляді анкетного опитування 394 працівників сільськогосподарського виробництва. Головна мета досліджень полягає у ви-

вченні соціально - психологічного мікроклімату в трудових колективах аграрного сектора на результативність сільськогосподарського виробництва.

Обстеження проведено у 2001 році на матеріалах Херсонської області. Характеристика опитаних вимагає вивчення їх структури за віковими і статевими ознаками. Аналіз вікової структури опитаних свідчить, що абсолютна більшість це респонденти віком від 40 - 59 років - 40 %. від 20 - 30 років - 15,5 %, від 30 - 40 років - 23,6 %, від 50 - 70 років - 20,8 %. За статевими ознаками переважну більшість опитаних становили чоловіки — 53,6 %, а жінки склали - 46,4 %.

Структура позитивних відповідей респондентів по оцінці соціально-психологічного мікроклімату наведена в таблиці 1.

Більше 70 % опитаних працівників аграрного сектора відзначили, що соціально -психологічний мікроклімат в їх колективі "нормальний". Тільки 4,8 % респондентів відповіли, що мікроклімат в їх колективі "не нормальний".

Анкетування здійснювалося робітників сільськогосподарських підприємств Херсонської області (механізатори, водії, різноробочі) з середньою освітою 73 чол. (18,5 %), робітники середньої ланки (бригадири, завідувачі ферм, нормувальники), які мають середньо-спеціальну освіту та середню технічну освіту відповідно 134 чол. (34 %), та 65 чол. (16,5 %), та головні спеціалісти (економісти, бухгалтери, агрономи, інженери), керівники підприємств . На частку головних спеціалістів припало 31 %, які мають вищу освіту та високий рівень економічних знань, фахової підготовки. Структура відповідей на запитання, про " взаємовідносини з колегами по роботі " наведені в таблиці 2.

Так, у цілому вважають "добрими" взаємовідносини 36,8 % респондентів, "нормальними" - 55,3 %, а "незадовільні" тільки 2,3 %.

Соціально-психологічний стан залежить від рівня "конфліктності" та інших негативних подібних явищ. Рівень конфліктності в обстежених підприємствах невисокий. Так, 55,6 % респондентів стверджують, що конфлікти бувають рідко, дуже рідко 21,8 %, та не бувають - 8,9 % респондентів , а 11,7 % відсотків вважають, що конфлікти бувають часто. Конфліктність та інші негативні соціально - психологічні явища залежать як від окремих працівників трудового колективу (їх невірноваженості, психологічної несумісності) та інших негативних рис, так і від комплексу факторів невмілого або ж некомпетентного керівництва.

Таблиця 1 — Оцінка соціально - психологічного мікроклімату в трудових колективах аграрного сектора

№	Відповіді на запитання	Структура позитивних відповідей респондентів	
		чол.	%
1.	Як ви оцінюєте соціально-психологічний клімат у колективі :		
	а) нормальний	280	71,1
	б) не зовсім нормальний	95	24,1
	в ) не нормальний	19	4,8
2.	Як часто бувають конфлікти:		
	а) дуже часто	8	2
	б) часто	46	11,7
	в ) рідко	219	55,6
	г) дуже рідко	86	21,8
	д) не бувають	35	8,9
3	Негативні соціальні явища і соціально-психологічні явища:		
	а) бажання менше працювати і більше отримувати заробітної плати	153	38,8
	б) зневажливе ставлення до інтересів колективу	55	14,0
	в ) Перебування на роботі в нетверезому стані	41	10,4
	г) прогули	30	7,6
	д) відмова від дорученої роботи	29	7,4
	ж) крадіжки	21	5,3
	з) хуліганство	7	1,8
е) інші	58	14,7	

Таблиця 2 – Оцінка взаємовідносин між колегами по роботі в аграрному секторі економіки

№	Відповіді на запитання	Структура позитивних відповідей респондентів	
		чол.	%
1.	Як ви оцінюєте свої взаємовідносини з товаришами по роботі		
	а) добрі	145	36,8
	б) нормальні	218	55,3
	в) незадовільні	9	2,3
	г) затрудняюсь відповісти	22	5,6

Серед інших негативних соціально - психологічних явищ можна виділити бажання менше працювати і більше отримувати заробітної плати - 38,8 %, зневажливе ставлення до інтересів колективу - 14 %, перебування на роботі у нетверезому стані -10,4 %, прогули

- 7,6 % відмова від дорученої роботи - 7,4 %, крадіжки - 5,3 %, хуліганство - 1,8 %, інші негативні явища-14,7%.

Загальновідомо, що рівень освіти, підвищення кваліфікації посилює вимогу до життєвих потреб праці. Саме тому 58,6 % опитаних працівників сільськогосподарського виробництва мають бажання підвищити свою кваліфікацію, та 21,3 % - бажують службового росту. Результати досліджень не викликають сумніву, бо більшість респондентів - це активна частина трудо – ресурсного населення.

Ситуаційний аналіз стану ринку праці, зростання чисельності безробітних, прихованого безробіття та очікуваного безробіття в умовах реструктуризації існуючих підприємств і формування підприємств ринкового типу вимагає переходу до ступеневої освіти та вдосконалення системи перепідготовки кадрів.

Соціально - психологічний мікроклімат, конфліктність та інші негативні соціальні явища взаєпов'язані з умовами праці на підприємстві. Більше 40 % респондентів стверджують, що умови праці на їх підприємстві "нормальні", 17,8 % - стверджують, що умови праці "незадовільні", а 41,6 % - "що їх треба покращити". Дані відповіді респондентів свідчать, що треба прикласти зусилля для покращення умов праці.

Керівника підприємства (підприємця) часто називають одним з основних факторів виробництва. Оцінка ділових та особистих якостей керівника сільськогосподарського підприємства така. Ранжування позитивних відповідей за значущістю якостей вийшли "хороший спеціаліст", "хороший організатор", "відповідальний за рішення, які приймає". Ранжування за значущістю негативних якостей керівників сільськогосподарських підприємств Херсонської області на перші місця виділило такі якості: "більшість питань вирішує сам", "часто змінює свої розпорядження", "поганий організатор", "грубий, причепливий".

Аналіз ситуації, що склалася в аграрній сфері, свідчить про наявність резервів поліпшення господарювання. Проте без державної підтримки, зміни податкової системи, створення умов для успішного функціонування нового мотиваційного механізму, активізації людського фактора, розвитку підприємництва справу поліпшити неможливо.