

СИСТЕМА ВОСПИТАНИЯ СОТРУДНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ (ФИРМЫ) СПОСОБСТВУЮЩАЯ ПОВЫШЕНИЮ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Представители экономической науки традиционно описывают факторы (элементы) производственного процесса, влияющие на производительность труда – количество продукции, изготовленное в единицу времени: «мощь» основных фондов, качество сырья, четкое планирование и качественное выполнение ремонтов и технического обслуживания оборудования ... и человеческий фактор – квалификация работников.

Современные руководители предприятий, понимая, что не металл, дерево, топливо, электроэнергия и др. производственные нужды являются решающими, а **ЧЕЛОВЕК, РАБОТНИК**, – создали на предприятиях социальные службы, возглавляемые заместителем по социальным вопросам. Это здорово! Только вот ...

Педагогическая наука учит граждан, в том числе администраторов всех рангов, что основным процессом повседневной жизнедеятельности каждого человека является совершенствование духовного мира, т.е. непрерывный процесс **ВОСПИТАНИЯ**. Многогранный процесс становления личности: освоение сотрудником моральных (общечеловеческих) ценностей, выработка сотрудником моральных (развитие положительных и изжитие отрицательных) качеств, способность ориентироваться на общечеловеческий идеал, поиск ответов на вопросы: как я должен жить и что я должен и не должен в жизни делать?!. Отсюда вытекает вывод о том, что если администрация предприятия поможет работнику (и самой администрации) в организации самовоспитания, семейного взаимовоспитания, воспитания детей, подготовке к гармоничной семейной жизни молодых сотрудников, то работнику любого ранга и квалификации не останется других забот, как позаботиться о процветании родного, заботливого «кормильца» фантастическим **повышением** производительности труда.

Для этого на предприятиях необходимо ввести должность первого заместителя директора – **по воспитанию**, в структуре сотрудников которого будет и социальная служба. В систему работы заместителя директора по воспитанию целесообразно включить следующие элементы:

1. План воспитательной работы.
2. Досуговый Центр сотрудников предприятия и членов их семей (представляющий синтез: библиотеки, фонотеки, видеотеки, специально оборудованный и содержащий только высокодуховные образцы всемирной культуры в виде книг таких писателей, как А. Пушкин, Ф. Достоевский, Л. Толстой, В. Астафьев, В. Шукшин, А. Дементьев, Е. Евтушенко, В. Гюго, С. Моэм, Платон, М. Монтень, Я. Коменский и др.; видеофильмов – «Война и мир», «Отверженные», «Моя прекрасная леди», «Девчата», «Алешкина любовь», «Братья Карамазовы» и др., телепрограммы – «Умники умницы», «Ночной

- полет» и др.; аудиoprogramмы – записи Р. Лоретти, С. Лемешева, И. Козловского, Н. Баскова, Ю. Антонова и др. исполнителей; публицистические программы - «Вирази времени», «Открытая книга», «Персона грата», «Золотой запас России» и др., а также организующий в выходные дни лектории: «Здоровый образ жизни», «Нравственные основы семейной жизни», «Воспитание ребенка до рождения», «Семейное взаимосовершенствование» и т.д. и т.п.).
3. Обеспечение 100 % сотрудников пособием: Самовоспитание человека. - Новочеркасск: ФГОУ ВПО «НГМА», 2004. – 300 с.
 4. Идеальный портрет администратора.
 5. Идеальный портрет работника.
 6. Еженедельный информационный вестник по профилю предприятия «Химик», «Пищевик», «Автомобилист» и т.п. (в котором даны рекомендации по просмотру телепрограмм и прослушиванию радиoprogramм на следующую неделю, стихи сотрудников, разделы: самовоспитание и семейное взаимовоспитание, подготовка к семейной жизни и воспитанию детей, план работы на следующую неделю «Досугового Центра ...», воспитательная работа и т.д. и т.п.).
 7. Дневник администратора содержащий:
 - цель и задачи ведения дневника – **повышение производительности труда;**
 - портрет идеального администратора;
 - имидж администратора;
 - служебные обязанности (заполняет сам);
 - особенности ТБ на вверенном производственном участке (заполняет сам);
 - анкетные данные подчиненных (место для записей);
 - социальные условия жизни моих подчиненных (место для записей);
 - индивидуальные беседы (место для записей);
 - производительность труда моего производственного участка (место для записей);
 - заметки администратора (место для записей указаний вышестоящего администратора и контроль исполнения);
 - разное.
 8. Дневник работника предприятия содержащий:
 - цель и задачи ведения дневника – **материальное благополучие работника** и повышение производительности труда;
 - идеальный портрет работника;
 - имидж работника;
 - служебные обязанности;
 - повышение квалификации;
 - особенности выполнения ТБ на моем рабочем месте (под запись с росписью дает администратор);
 - отрывные листы, содержащие просьбы к администрации (для индивидуальных бесед или срочной просьбы о помощи в социальной сфере);
 - моя производительность труда (по кварталам и годам);

- раздел для записей указаний администратора и контроля исполнения;
 - разное.
9. Организация выпуска радио-программ в обеденный перерыв предприятия (поздравления именинников, отличная музыка, стихи, «крылатые мысли» выдающихся личностей, новинки «Досугового Центра ...» и т.д. и т.п.).
10. Стенды, плакаты – несущие воспитательный заряд:
- Производственная дисциплина:** вежливость, правдивость, выдержка, терпимость.
- Долг сотрудника:** верность, идейность, принципиальность, самоотверженность.
- Патриотизм:** любовь к Родине и мужество (смелость, выдержка, самоотверженность).
- Толерантность:** выдержка, терпимость.
11. Непосредственная воспитательная работа, итоги проведения которой целесообразно отражать в информационном еженедельном вестнике:
- опрос сотрудников об уровне развития у них положительных моральных качеств (составляющих дисциплину, чувство долга, толерантность) – ежегодно;
 - составление, путем опроса, портрета идеального администратора;
 - составление, путем опроса, портрета идеального работника;
 - разработка, путем опроса администраторов – **имиджа** администратора;
 - разработка, путем опроса сотрудников – **имиджа** работника;
 - социологический опрос сотрудников на тему: «Что человек должен в жизни делать, а чего делать не должен?»;
 - социологический опрос сотрудников по разъяснению ими «динамики» повседневной жизни (т.е. сотрудники разъясняют друг другу сложные ответы о том, что они должны и не должны в жизни делать).