

привычка трудиться

*гуманизация труда – основное направление
повышения качества трудовой жизни*

Аннотация

Автором обоснована необходимость гуманизации труда для повышения качества трудовой жизни. Предложены основные элементы гуманизации труда.

Ключевые слова: качество трудовой жизни, гуманизация труда, организация труда, эффективное управление трудом, менеджмент, управление предприятием, делегирование полномочий, ресурсы

При формировании социально-трудовых отношений в современных экономических условиях важно рассматривать работников как стратегический ресурс и движущую силу в повышении эффективности производства. Научно-технический прогресс способствует развитию творческих навыков работников, инициативности, ответственности, при этом персонал предъявляет требования к уровню заработной оплаты, организации и безопасности условий труда, возможности самореализации и развития в процессе трудовой деятельности. Эти факторы заставляют работодателей быть социально ответственными, создавать для сотрудников необходимые условия, внедрять гибкие формы оплаты, стимулирования, развития персонала, программы повышения качества трудовой жизни (КТЖ).

Самойлюк
Тамара Андреевна
старший
преподаватель,
Сибирская
государственная
геодезическая
академия

Работа в удовольствие

Теорию повышения КТЖ составляют два постулата:

- 1) главным мотивом к труду является удовлетворенность от самореализации и самовыражение в процессе труда;
- 2) полная самореализация и самовыражение возможны при создании безопасных условий труда.

КТЖ представляет собой показатель, характеризующий условия и организацию труда, а также

экономическое, материальное и духовное благосостояние работника.

Как и любой показатель, КТЖ нуждается в оценке. Считаем целесообразным оценивать КТЖ с помощью следующих критерии:

- вознаграждение за труд;
- условия труда;
- развитие работников;
- участие работников в управлении;
- гибкость трудовой жизни;
- гуманизация труда.

Гуманизация труда представляет собой процесс обеспечения таких условий труда, которые исключают отчуждение труда, позволяют работнику реализовать свой трудовой потенциал. Особенно важен процесс гуманизации труда в условиях активизации инновационной деятельности [2].

Гуманизация труда – это направление улучшения КТЖ, нацеленное на устранение антигуманных и разрушающих удовлетворенность трудящихся производственных факторов (дробление трудового процесса, приводящее к монотонному, несодержательному труду, чрезмерно централизованное планирование, принудительная организация труда, использование вредных для здоровья производственных материалов и др.) [1].

Для характеристики концепции гуманизации труда рассмотрим основные принципы, изложенные Н. Герриком и М. Маккоби [3]:

- 1) принцип безопасности. Работник должен быть уверен в отсутствии влияния негативных производственных факторов на его здоровье, в стабильной занятости в будущем, сохранении уровня доходов;
- 2) принцип справедливости. Доход работника должен быть пропорционален его трудовому вкладу;
- 3) принцип развития личности. Трудовая деятельность должна способствовать развитию профессиональных, творческих качеств каждого сотрудника;
- 4) принцип демократии. Отмена иерархического аппарата, коллективное принятие управленческих решений;

Считаем, что данные принципы неполно отражают концепцию гуманизации труда и предлагааем дополнить их следующими:

КТЖ представляет собой показатель, характеризующий условия и организацию труда, а также экономическое, материальное и духовное благосостояние работника

**соблюдение
принципов и методов
гуманизации труда
способствует
повышению КТЖ**

1) принцип взаимной ответственности, т.е. соблюдение прав и обязанностей всех участников фирмы;

2) принцип личностно-мотивационного восприятия, т.е. готовность работников принимать меры по гуманизации труда, наличие для этого определенных личностных и профессиональных качеств.

Гуманизация труда предполагает внедрение современных форм организации труда; снижение монотонности и обогащения труда; создание необходимых условий для развития персонала (непрерывное обучение, планирование карьеры и т.д.); обеспечение безопасных условий труда; демократизацию трудовой жизни; справедливое вознаграждение за труд.

Соблюдение принципов и методов гуманизации труда способствует повышению КТЖ.

Организованная энергетика

Гуманизация труда включает в себя пять взаимосвязанных элементов. Элементы гуманизации труда делятся на два уровня. К первому уровню отнесем организацию и содержание труда. К элементам второго уровня отнесем карьеру, вознаграждение сотрудников, условия труда, возможность развития (см. рис.). Вознаграждение является главным мотивом к труду работника. Организация и содержание труда взаимосвязаны с условиями труда и оказывают существенное влияние на эффективность труда, на удовлетворенность трудом. Возможность развития профессиональных качеств играет важную роль для работника, она взаимосвязана с содержанием труда и возможностью карьерного продвижения. Карьерный рост влечет за собой повышение вознаграждения за труд.

Считаем, главным элементом гуманизации труда в современных условиях *организацию труда*. Это связано с тем, что организация труда направлена на:

- внедрение методов труда, позволяющих обогатить содержание труда работников, например, участие в управлении, кооперацию труда;
- обеспечение порядка и согласованности в работе;

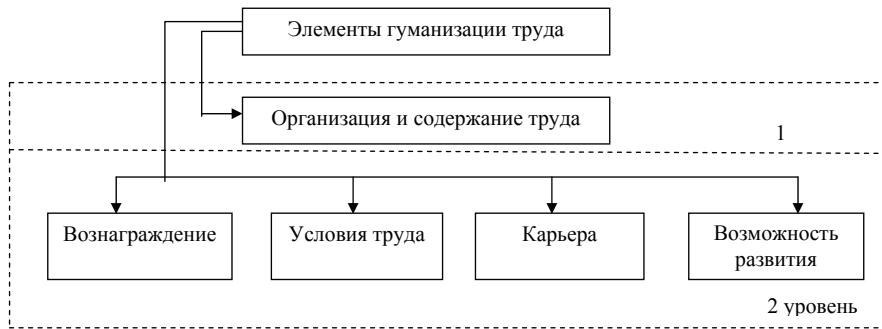


Рис. Основные элементы гуманизации труда

- определение функций и обязанностей каждого работника;
- создание и обустройство рабочих мест с учетом возможностей человека для снижения утомления и повышения работоспособности.

Правильная организация труда на предприятии будет способствовать созданию гуманных условий труда, раскрытию творческого потенциала работника, повышению удовлетворенности трудом.

Вознаграждение – основной мотив к трудовой деятельности. Под вознаграждением понимается все то, что имеет ценность для работника или может казаться ценным. Вознаграждение подразделяется на внутреннее и внешнее [4].

Внутреннее вознаграждение работника – это такое психологическое состояние работника, при котором он получает удовлетворение от выполняемой работы, осознает свою причастность к общему делу.

Внешнее вознаграждение работников – это вознаграждение, предлагаемое компанией в качестве материального стимула к работе и имеющее ценность для работника.

Развитие работников как элемент гуманизации труда представляет собой непрерывный процесс, направленный на качественные изменения в структуре трудовых ресурсов [5]. Для развития работников необходима организация непрерывного обучения. В процессе обучения работник повышает уровень профессионализма, также про-

исходит личностное и социальное развитие. Это позволяет повысить лояльность сотрудника организации, снижает сопротивление инновациям, способствует эффективному управлению трудом. Эффект от обучения может выражаться в материальном и нематериальном виде.

Материальный эффект от обучения может проявляться в увеличении или снижении следующих показателей: производительности труда; качества продукции; трудозатрат; времени простоев оборудования по техническим и технологическим причинам; уровня текучести кадров; количества претензий к качеству товара или его обслуживания; доли рынка; индекса удовлетворенности персонала; числа постоянных клиентов.

Нематериальный эффект от обучения включает в себя увеличение удовлетворенности трудом; повышение эффективности командной работы; повышение «преданности» персонала организации; совершенствование планирования деятельности организации; более четкое планирование карьерного роста.

Карьера как элемент гуманизации труда включает в себя планирование карьеры и психологический контракт.

При планировании карьеры работник определяет цели развития карьеры и пути достижения поставленных целей, т.е. средства необходимые для получения требуемой квалификации и компетентности (обучение, стажировки, ротация, саморазвитие и т.д.).

Планирование карьеры имеет ряд преимуществ для работников:

- более высокая удовлетворенность от работы;
- повышение материального уровня жизни сотрудника;
- возможность планировать профессиональный рост и другие аспекты собственной жизни;
- возможность целенаправленной подготовки к будущей деятельности на более высокой должности;
- повышение собственной конкурентоспособности на рынке труда.

В свою очередь предприятие получает мотивированных сотрудников, связывающих свою будущую профессиональную деятельность с данной организацией. Приверженность сотрудников ведет к

**правильная
организация труда на
предприятии будет
способствовать
созданию гуманных
условий труда,
раскрытию
творческого
потенциала
работника,
повышению
удовлетворенности
трудом**

повышению производительности труда, степени удовлетворенности трудом, снижению текучести кадров.

Контакт в благоприятной среде

Организация нанимает работника потому, что его услуги могут быть полезны для достижения организационных целей; точно так же и работник предоставляет свои услуги только тогда, когда это ведет к реализации его собственных способностей. В основе этих отношений лежит психологический контракт, который определяется как взаимные ожидания и обязательства работника и организации [6].

Условия труда на предприятии должны соответствовать требованиям безопасности, быть благоприятными для работников.

Условия труда оказывают влияние на функциональное состояние организма работника (здоровье, работоспособность), на эффективность труда. Условия и организация труда в совокупности формируют производственную среду, необходимую для высокопроизводительного и комфорtnого труда.

Основными направлениями гуманизации труда являются:

- обогащение труда;
- делегирование работникам части управленческих функций;
- четкое разграничение обязанностей каждого сотрудника;
- построение справедливой системы оплаты труда, отражающей трудовой вклад;
- организация непрерывного обучения на предприятии;
- обеспечение безопасных условий труда.

Вывод

Перечисленные направления гуманизации труда позволяют минимизировать или устраниить факторы, оказывающие негативное влияние на функциональное и психологическое состояние человека и процессе труда, повысить удовлетворенность трудом.

В то же время работодатель получает сотрудника с высокой степенью мотивации, приверженности

*развитие работников
как элемент
гуманизации труда
представляет собой
непрерывный процесс,
направленный
на качественные
изменения
в структуре
трудовых ресурсов*

**карьера как элемент
гуманизации труда
включает в себя
планирование
карьеры
и психологический
контракт**

данному предприятию, что влечет за собой снижение текучести кадров; повышение производительности труда, эффективное управление трудом.

Литература

1. Цыганкова И.В., Моргунов В.А. Генезис формирования концепции качества трудовой жизни // Технология машиностроения. – 2008. – №1.
2. Шабурова А.В. Формирование механизма воспроизводства трудового потенциала работников в условиях активизации инновационной деятельности. Современные технологии, системный анализ, моделирование // Иркутский государственный университет путей сообщения. Спецвыпуск. – 2008.
3. Мамытов Е.Г. Социально-трудовые отношения в условиях рынка. – М.: МАКС Пресс, 2008.
4. Соломадина Т.О., Соломадин В.Г. Управление мотивацией персонала (в таблицах, схемах, тестах, кейсах). – М.: Управление персоналом, 2005.
5. Гутнов Р.Р. Современная концепция управления человеческими ресурсами. – М.: Социум, 2007.
6. Травин В.В., Магура М.И., Курбатова М.Б. Управление человеческими ресурсами: Модуль 4: Учебно-практическое пособие. – М.: Дело, 2009.

кз

Tamara A. Samoyluk
Senior Teacher,
Siberian State Academy of Geodesy

Work humanization – principal direction of the work life quality improvement

Abstract

The author proves the necessity of the work humanization to improve the quality of working life. Basic elements of work humanization are proposed.

Keywords: work life quality, work humanization, work organization, efficient work management, management, plant management, delegation of authorities, resources