

СОСТОЯНИЕ И ПРОБЛЕМЫ ГУМАНИЗАЦИИ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ

© 2019 Яблокова Алина Максимовна*

студент

Самарский государственный экономический университет

E-mail: alinamrkot1998@gmail.com

В статье рассмотрено понятие гуманизации труда, как направление модернизации управления трудовой деятельностью. Охарактеризованы основные методы гуманизации труда и необходимость реализации этого подхода в рамках деятельности организации.

Ключевые слова: гуманизация труда, условия труда, мотивация работников, эффективность производства.

Гуманизация труда - это одно из направлений модернизации управления трудовой деятельностью, предусматривающее адаптацию различных сторон труда к человеку. Также гуманизацию труда можно обозначить как систему нравственных, психологических, правовых, экономических и технических мер с целью превращения труда в источник субъективного удовлетворения потребностей и личностного развития¹. Здесь, в большей мере, делается упор на совокупность тенденций и методов гуманизации труда.

В контексте гуманистического подхода предусматривается признание человека, как определяющего фактора в производственном процессе. Это предоставляет человеку возможность раскрыть свой трудовой потенциал. Можно считать, что человек и его благосостояние, в рамках концепции гуманизации труда, рассматриваются как главные критерии социального прогресса.

Но необходимость гуманизации труда связана не только с надобностью максимально использовать производственный потенциал человека, но и с изменением характера и содержания труда. Изменение содержания характеризуется возрастанием доли интеллектуального труда, а осуществлять руководство интеллектуальной деятельностью гораздо сложнее, чем физической. Кроме того, использование исключительно административных или экономических методов управления является неэффективным, поскольку не позволяет в достаточной мере раскрыть трудовой потенциал работника. Говоря об изменении характера труда, следует отметить, что в настоящее время приоритет отдается принципу качества, хотя принцип производительности продолжает оставаться основным в

* Научный руководитель - **Чеджемов Герман Асланбекович**, старший преподаватель кафедры социологии и психологии.

трудовой деятельности. В совокупности эти факторы полагают использование новых форм управления производством и методов мотивации персонала. Практической реализацией этого является образование и продвижение концепции гуманизации трудовой деятельности.

Непосредственным толчком к распространению гуманистического подхода в трудовой деятельности послужили знаменитые Хотторнские эксперименты, проводившиеся в 20-30-х годах XX века². Благодаря им было доказано, что физические условия труда оказывают гораздо меньшее влияние на увеличение производительности, чем психологические и социальные факторы, при этом организация труда должна быть в достаточной степени целесообразна и результативна. Хотторнские эксперименты послужили началом развития направления "человеческих отношений", пришедшему на смену модели "экономического человека", где работник был готов терпеть не самые благоприятные условия труда ради высокого заработка. Концепция "человеческих отношений" сосредотачивала своё внимание на человеке: на том, как он взаимодействует с другими людьми, как ведёт себя в различных ситуациях. Данная концепция способствовала развитию нового этапа в зарубежной науке управления, где основное внимание стало уделяться человеку, его проблемам, интересам и потребностям.

Полученные в последние годы данные в ходе различных исследований дали понять, что социальные факторы оказывают воздействие на лояльность работников к организации и способствуют повышению производительности труда. Совокупность социальных условий труда, являющихся наиболее подходящими и удобными для работника, способствует повышению производительности труда и снижению ущерба от халатного отношения к труду и недобросовестных действий со стороны сотрудников³. Организация сможет достигнуть успеха в том случае, когда у работников будет возможность саморазвития и творческого роста на предприятии, а также ощущение того, что к ним относятся как к равноправным партнерам. Исходя из этого, следует отметить, что социальные факторы мотивации труда должны органично входить в социальную политику фирмы.

В рамках концепции гуманизации труда предусмотрено обеспечение благоприятных и безопасных для человека условий труда, предоставление возможности продвижения по карьерной лестнице, а также получения за свой труд справедливой заработной платы.

В современном мире применяется множество методов гуманизации труда. В качестве первого из них можно выделить ввод новых форм организации труда, наиболее благоприятных для человека. Под этим подразумевается внедрение гибкого графика работы, позволяющего работнику самостоятельно организовывать своё рабочее время, при условии необходимости отработать установленное количество рабочих часов или выполнить установленный объем работы. Кроме того, внедрение новых форм организации труда предполагает образование автономных рабочих бригад. Автономные рабочие группы - это самоуправляемые

бригады, каждый член которых отвечает за всю работу в целом⁴. Данный подход к организации работы заключается в предоставлении большей самостоятельности группам служащих в области планирования и выполнения работ. Автономная рабочая группа характеризуется тем, что она, имея четко определенные задачи, самостоятельно решает, какими именно способами будет способствовать их реализации. Кроме того, преимущество деятельности таких групп заключается в том, что человек видит конечный результат своего труда, и это является важной мотивацией к дальнейшей трудовой деятельности.

В качестве следующего метода гуманизации труда можно назвать создание условий для профессионального и карьерного роста. Человек, осуществляя профессиональную деятельность, должен иметь возможность для развития индивидуальных способностей. Это может быть представлено в форме организации различных ситуаций, учебных или тренировочных, в процессе осуществления реальной производственной деятельности. Предполагается, что посредством этого расширяется трудовой опыт работника, так как, участвуя в различных учебных ситуациях, человек берётся за поручения, которые выходят за рамки его типичных рабочих обязанностей.

Следующий метод - это обеспечение безопасности на рабочем месте. В ситуациях, когда человек беспокоится о состоянии своего здоровья, и когда условия труда нельзя назвать благоприятными, трудовой потенциал работника не может быть полностью реализован.

Важное значение, помимо создания благоприятных и безопасных условий труда, имеет правильный и рациональный подбор и расстановка кадров. Еще в конце 1980-х гг. НИИ труда было выявлено, что если производительность труда человека, работающего с желанием и в соответствии со способностями, принять за 100%, то, работая по специальности, но без желания, он даст 65%; с желанием, но без способностей - 50%, а без того и другого - всего лишь 30% эффективности своего труда⁵.

Значительные изменения в содержании и условиях труда способствовали формированию гуманистической концепции. Любое предприятие, которое стремится к высоким показателям производительности труда, вынуждено искать стимулы для подчиненных. Таким образом, основная задача современного менеджмента заключается в обеспечении подбожающих условий труда, способных увеличить трудовой потенциал сотрудников и, следовательно, разработка современной и актуальной совокупности действий по дальнейшему развитию концепции гуманизации и показателей качества трудовой жизни.

¹ Крайнов Н.Н. Гуманизация социально-трудовых отношений. // Креативная экономика. - 2011. - Том 5. - № 4. - С. 67-70.

² Веснин В.Р. Менеджмент. М., 2009. С. 51.

³ Захаров Н. Л. "Загадка русской души", или Особенности мотивации труда российского персонала. // Управление персоналом. 2004. № 22-23. С. 35-37.

⁴ Волгин В. В. "Склад: логистика, управление, анализ". // 2009. 10-е изд. С. 737.

⁵ Служба социального развития предприятия: практ. пособие. М., 1989. С. 30.

THE STATE AND PROBLEMS OF LABOUR HUMANIZATION IN THE ORGANIZATION

© 2019 Yablokova Alina Maksimovna

Student

Samara State University of Economics

E-mail: alinamrkot1998@gmail.com

The article deals with the concept of humanization of labor as a direction of improvement of labor management. The main methods of humanization of work and the need for the implementation of this approach in the framework of the activities of the organization.

Keywords: humanization of labor, working conditions, motivation of workers, production efficiency.