

*М.П. Буковинська,
доктор економічних наук,
професор кафедри менеджменту
Національний університет харчових технологій*

Гуманізація праці як імператив XXI століття

*Стаття присвячена гуманізації праці та її формування в організаціях.
Обґрунтовано її складові, які впливають на привабливість праці і підвищення
якості трудового життя.*

Ключові слова: гуманізація праці, працівники, мотивація, культура.

Буковинская М. П.

Гуманизация труда как императив XXI столетия

*Статья посвящена гуманизации труда и его формирования в
организациях. Обосновано ее составные, которые влияют на
привлекательность труда и повышения качества трудовой жизни.*

Ключевые слова: гуманизация труда, работники, мотивация, культура.

Bukovinska M.

Humanization of work imperative XXI century

*The article is devoted humanizing of labour and its forming in organizations.
Grounded it constituents which influence on the attractiveness of labour and
upgrading labour life.*

Keywords: humanizing of labour, workers, motivation, culture.

Постановка проблеми. Сучасне суспільство знаходиться на стадії соціального новоутворення. Наскільки стихійно це буде проявлятися чи планомірно, залежить від направленої і наукового пошуку шляхів реалізації цього процесу. Є безліч факторів, які в різному ступені впливають на аспект цивілізованого розвитку соціуму. Важливо урахувати усі ці фактори і ступені їх впливу на глибинному і не видимому плані – один із яких гуманізація праці.

Гуманізація праці, як елемент корпоративної культури являється ведучою тенденцією розвитку сфери соціально-трудових відносин. Гуманізм (лат.) – це ставлення до людини, перейняте турботою про її благо, повагою до її гідності, людяності [1].

Матеріально-речові фактори виробництва, які розвиваються під впливом науково-технічного прогресу, формують підвищений попит на висококваліфіковану робочу силу, а працівники в свою чергу, вимагають створення нормальних, «людських», гуманних умов на виробництві, тобто таких умов праці, при яких трудова діяльність стала би безпосередньо сферою самовираження та самоствердження людини.

Гуманізація праці як імператив XXI століття, приводить до підвищення якості трудового життя, через покращення нормування праці, удосконалення організації робочого місця та підвищення його цінності із-за зростання фактора морально-психологічного задоволення умовами праці.

Гуманізація праці тісно зв'язана з досягненнями високої трудової мотивації, забезпеченням найбільш повного пристосування технічних засобів виробництва до людини, високою змістовністю праці працівника та активною участю у вирішенні виробничих завдань. Крім цього, підприємство повинно створити такі умови праці, при яких співробітник повинен відчувати: відсутність загрози для свого здоров'я, відповідність заробітної плати, кваліфікації і внесок в досягнення цілей підприємства; справедливість в розподілі доходів підприємства; зацікавленість в навчанні і

підвищенні кваліфікації; колективне демократичне вирішення питань розвитку підприємства. Це і визначає все масштабніший перехід суспільства до гуманізації праці на виробництві. Процвітання окремих підприємств, як і економіки в цілому досягається за допомогою гуманізації праці, гармонізації людини і виробництва.

Аналіз досліджень та публікацій з проблеми. Дослідженню проблеми присвятили свої праці провідні вітчизняні та зарубіжні вчені: Кокин Ю.П., А.М., Безсокирна Г.П., Бакірова В.С., Албагли К., Ракоти В.Д., Авдашева С.Б., Авдеева В.В., Сарно А.А., Бондар І.К., Заяць Т.А., Сологуб О.П., Богиня Д.П., Лібанова Е.М., Задорожний Г.В., Прокопенко Й. Колот А., Данюк В., Ядова В.А., Темницький А.Л., Альохіна О.Ф., Батьківський А.М. та інші.

Метою статті є дослідження основних тенденцій формування гуманізації праці та її основних складових, які впливають на соціально-трудова відносини роботодавців та найманих працівників та якість життя трудового колективу.

Виклад основного матеріалу. В процесі виробничої діяльності завжди існують конфлікти між потребами роботодавця збільшувати продуктивність та ефективність праці і потребою працівника - бути захищеним від ризиків на виробництві та одержання гідної заробітної плати. У середині дев'ятнадцятого століття ці протиріччя майже повністю були зв'язані з тривалістю робочого дня і високими фізичними навантаженнями фабричної системи. У перші роки двадцятого століття вони носять більш різноманітний і тонкий характер з приводу підвищення гуманізації праці, яка покликана забезпечити якість трудового життя (ЯТЖ).

Основними критеріями концепції якості трудового життя є:

- справедлива і достатня винагорода за працю та її стимулювання;
- безпечність праці;
- можливість розвивати свої здібності та просування по службі;
- соціальна корисність праці;

- широке залучення працівників до управління виробництвом;
- раціоналізація режимів праці та відпочинку.

Одним із основних факторів росту продуктивності праці є справедливість в заробітній платі і її трудова мотивація. На сьогоднішній день існує небезпека суттєвого розриву в доходах населення та низький рівень доходів основної кількості населення, що загрожує політичній і економічній нестійкості країни. Несправедлива оплата праці роз'єднує колектив, формуючи почуття заздрості і незадоволеність керівництвом.

Світовий і вітчизняний досвід свідчить, що за останні роки на практиці склався цілий ряд моделей гнучкої організації робочого часу, індивідуалізації їх застосування та підвищення ролі вільного часу, які розглядаються як складова нетрадиційних методів посилення мотивації до праці.

Надання додаткового вільного часу - це зміна тривалості основної та різноманітних додаткових відпусток, надання можливості працювати неповний робочий день, або неповний робочий тиждень, скорочення робочого періоду тощо.

Метод стимулювання, перерозподіл робочого часу, в останні роки набув значного поширення. Працівнику надається можливість самому визначати початок, закінчення та тривалість робочого дня, але за умови дотримання місячної (тижневої) норми робочого часу, обов'язкового виконання встановлених трудових норм, збереження нормального виробничого процесу. Найбільш поширеною формою регулювання (перерозподілу) робочого часу є гнучкий або ковзний графік. Дуже поширені й ефективно застосовуються ковзні графіки роботи в західноєвропейських країнах. Так, уже на початку 80-х років їх використовували 75% фірм Франції, 69% - Нідерландів, 68% - ФРН, 66% - Швеції [2].

У менеджерів існує поняття: головне завдання керівника – мотивувати людей, але в той же час знаємо, що тільки через підвищення заробітної плати справи у корпорації не поправити. Людину неможна чим-небудь

«мотивувати», необхідно виявити її власні мотиви і підібрати до них відповідний стимул. Пошук мотивів і підбір адекватних стимулів, показує, що не все те, що стимулює одного, буде стимулювати іншого. У кожної людини свої мотиви, і в різний момент часу вони різні.

«Не хлібом єдиним живе людина», - сказано у Біблії. Зміст цього афоризму був справедливим з давніх-давен, а особливо нині, коли матеріальні потреби людей в більшості країн задоволено й усе важливішими стають нематеріальні потреби і мотиви, тобто потреби соціального, культурного і духовного характеру. Гуманізація праці, як провідна ланка нематеріальної мотивації, підвищує якість трудового життя, веде до демократизації в управлінні і, на практиці повинна забезпечити:

1. Високу змістовність праці персоналу, яка відповідає їхній кваліфікації та потребам. Сучасні технологічні процеси припускають максимальну інтелектуалізацію праці, таку її організацію, коли особистість не зводиться до простого виконання окремих операцій. Іншими словами, мова йде про зміну змісту праці, що на сучасному етапі науково-технічного прогресу може стати більш різноманітною, більш творчою.

2. Краще пристосування матеріально - технічної бази виробництва до людини. Проблема узгодження матеріально-речового та особистісного чинників набула гострого характеру у сучасних умовах, оскільки застосування нових машин і механізмів висуває нові високі вимоги до можливостей та здібностей людини. Виникає необхідність узгодження вимог людини до техніки та її функціонування і навпаки (з обов'язковим урахуванням того, що саме техніка має служити людині, полегшувати умови її праці і розвитку, створювати умови безпеки функціонування).

3. Створення сприятливих умов праці.

Якість трудового життя досягається при умові, що крім іншого, підприємства забезпечують привабливість робочих місць[3]. Сьогодні на українських і закордонних промислових підприємствах немає універсальних

методик оцінки робочих місць, проте, підприємства зобов'язані систематично проводити комплексну оцінку робочих місць, направлену на виявлення і приведення в дію наявних резервів по ефективному використанню виробничого потенціалу, шляхом проведення більш глибокого аналізу процесів виробництва, розгляд їх стану в розрізі робочого місця кожного працівника, детального визначення невикористаних можливостей технічного, технологічного, організаційного, економічного і соціального характеру.

Гуманізація праці багатогранна тому, відчуваючи потребу у всебічній гуманізації праці, розвинуті країни докладають значних зусиль для поліпшення умов праці, розвитку загальної та професійної освіти, охорони здоров'я, фізичної культури і спорту, забезпечення населення житлом, високоякісними побутовими послугами, участь в управлінні.

В американських фірмах застосовуються чотири основні форми залучення працівників до управління: це участь працівників в управлінні працею і якістю продукції на рівні цеху (дільниці); створення робітничих рад або спільних комітетів робітників і менеджерів; запровадження систем участі персоналу в розподілі прибутків; участь представників найманої праці у роботі ради директорів корпорацій.

Отже, найважливішими принципами доктрини людських відносин стали гуманізація трудових відносин, залучення працівників в обговорення питань, які стосуються їх виробничої діяльності, використання позитивних ефектів групової самоорганізації. Для реалізації участі персоналу в управлінні організацією необхідно досягнути високого рівня узгодження інтересів працівників і роботодавців, участь працівника в цьому процесі припускає прийняття ним на себе нової ролі і нової відповідальності.

Працівник не повинен бути простим виконавцем, коли в його роботі все вже визначено. Яким би не було виробництво, працівникові необхідно дати можливість брати участь у розробці цілей і завдань, у плануванні та

організації роботи. Тільки в цьому випадку у нього буде проявлятися і розвиватися вміння приймати рішення і діяти самостійно [4].

Реалізація матеріальних і моральних стимулів через інвестиції в людський капітал дозволить організаціям покращити фінансовий стан, підвищити корпоративну лояльність, інтегруватися у світовий економічний ринок, забезпечити конкурентоспроможність.

Важливим фактором успіху у бізнесі – це корпоративна культура, яка являється елементом гуманізації праці, і яка впливає на продуктивність праці та соціально-психологічний клімат колективу. В умовах жорсткої конкуренції організації, щоб зберегти ведучі позиції на ринку, необхідно мати стійку репутацію. Добитися цього можливо за допомогою усвідомленого формування позитивного іміджу організації і розвитку корпоративної культури. Поняття «культура корпорації» включає в себе безліч компонентів, але особливе місце при її формуванні займає суспільна думка, тобто її імідж. Імідж дозволяє добитися того, щоби корпорацію сприймали партнери, покупці, все суспільство так, як ви цього хочете. У поняття імідж корпорації входять професійний облік її співробітників, фірмовий стиль одягу, ергономіка (технічне оснащення), дизайн офісу тощо. Імідж дозволяє формувати репутацію корпорації.

Репутація корпорації базується на етиці бізнесу. Етика бізнесу – це нова культура бізнесу, яка дозволяє: рухатися вперед; удосконалювати якість спілкування; покращувати обслуговування клієнта і зберігати його відданість; нарощувати прибуток; посилювати позиції фірми на ринку. Саме від репутації організації залежить її процвітання.

Професійний облік персоналу фірми складається перш за все, з високої психологічної культури – це невід’ємна частина загальної культури людини. Успішність людини багато в чому залежить від уміння її співробітників продуктивно вибудовувати міжособистісні комунікації, володіти специфікою ділового спілкування, методиками налагодження контактів з партнерами і

клієнтами, мовною культурою, етикетом, осмислювати діяльність трудового процесу, його особливостей, а також творчого втілення в нього інженерного задуму. Саме тут розкриваються й удосконалюються здібності людини, саме тут вона може ствердити себе як особистість.

Особливе значення має культура праці, в якій виділяють наступні компоненти. По-перше, це удосконалення трудового середовища (умов), в яких проходить трудовий процес. По-друге, це культура взаємин між учасниками праці, створення сприятливого морально-психологічного клімату в трудовому колективі. По-третє, осмислення учасниками трудової діяльності змісту трудового процесу, його особливостей, а також творче втілення закладеного в нього інженерного задуму [5].

Корпорації, які процвітають у різних областях створюють таку корпоративну культуру, в результаті чого, їх співробітники приходять на роботу з радістю. Адже самий результативний шлях до глобальної конкурентоспроможності – це максимальне розкриття кожного працівника компанії. Такий підхід до ведення бізнесу – не каприз фірми, замовника чи предмет абстрактних наукових досліджень, а цілковито необхідна риса організації, яка намагається досягнути великих успіхів у XXI столітті. І якщо в основі філософії організації лозунг «Самий головний капітал – наш успішний персонал» позитивний результат не заставить себе чекати.

Аналізуючи досвід успішних кадрових стратегій на підприємствах, традиційно виділяють ключовий фактор - формування лояльності персоналу до організації. Якщо керівництво привикло не помічати досягнень персоналу, то вірогідність кадрової нестабільності підвищується. Люди, які не відчують зв'язку з роботодавцем, звільняються, як тільки появляється шанс заробляти більше. В рамках нематеріального стимулювання лояльність можна піднімати і через соціальні пакети, різного виду страхування, пільговий відпочинок, оплату спортклубів тощо. Однаково при цьому необхідно враховувати індивідуальні особливості співробітників.

Як показують результати досліджень, автором, 20-и великих підприємств Нижньогородської області Росії, доля працівників, які не повністю, або цілковито не задоволені своєю роботою, помітно перевищує долю тих, хто роботою задоволений (11%) [6]. При цьому майже половина працівників – 48%, не схильні давати визначену відповідь на питання про ступінь задоволення (рис.1).

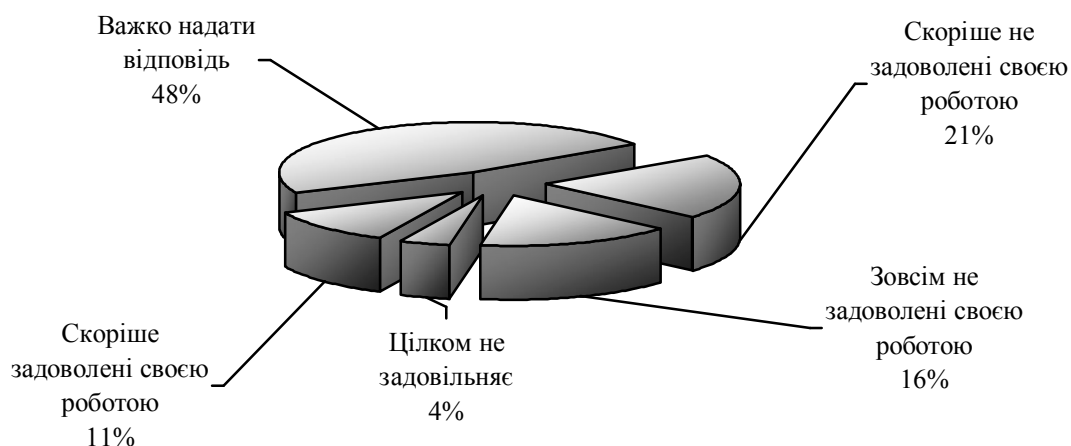


Рис. 1. Ступінь задоволення роботою

Слід урахувати, що значна кількість працівників, які утруднюються з відповіддю, в даному випадку, можуть виступати індикатором скритого незадоволення, а відповідно – це знижена лояльність до керівників та організації. Неповага до цього фактору може звести до нуля усі зусилля керівництва. Уникнути цього, крім інших факторів, дозволить використання технології зворотного зв'язку.

Зворотній зв'язок являється провідником ідей між різними рівнями підпорядкування, дозволяючи уникнути неправильного розуміння стратегічних і тактичних цілей компанії. При цьому думка рядових співробітників про менеджмент у загальній політиці організації стає об'єктом уваги керівництва. Значимість цих факторів пояснюється тим, що відсутність або недостатність інформації про результати роботи підлеглих часто стає головною причиною низької лояльності персоналу до організації.

На ступінь розвитку гуманізації праці - задоволення роботою, впливають неформальні заходи в результаті, яких створюється особлива атмосфера, появляється та нитка, яка об'єднує увесь колектив. Для підтримки здорового корпоративного клімату в колективі і налагодження взаємовідносин між співробітниками і керівниками необхідно розробити програми: ритуал посвячення; етапи росту співробітників корпорації; стимулювання і покарання; проведення тренінгів, семінарів, конференцій; корпоративних свят. Більш за все, співробітників зближують «програми відпочинку». Це спільні екскурсії, походи в театри, спортивні змагання тощо. Люди розкріпачуються, виражають свої симпатії, побажання, бажають один одному добра, тобто проходить емоційна розгрузка. В результаті, свята працюють на підвищення ефективності роботи кожного співробітника, на формування корпоративної лояльності, а значить на досягнення цілей підприємства.

Висновки

В сучасних умовах гуманізація праці персоналу стає все більш важливим стратегічним ресурсом, де люди розглядаються як конкурентне багатство організації, яке потрібно розміщувати (створювати умови праці), розвивати, мотивувати для досягнення стратегічних цілей організації.

В Україні створюється цивілізований ринок, де без гуманізації праці не обійтися, ділових успіхів не добитися, а наявний капітал легко розгубити. Перехід до нового, орієнтованого на гуманістичні цінності стану суспільства можливий лише за відмови від залишкового принципу фінансування соціальної сфери і надання їй пріоритету. Отже гуманізація праці має на меті сприяти найкращому пристосуванню матеріально-технічної бази виробництва до людини, розвитку корпоративної культури, широкій участі працівників у процесах управління та вирішення виробничих завдань на підприємствах, а також являється безперечною вимогою XXI століття.

Література

1. Новий словник іншомовних слів. Укладання і передмова О.М.Сліпушко. 20000 слів. – К.: Аконтіт, 2007. -848 с.
2. Є.П.Качан, Д.Г.Шушпанов. Управління трудовими ресурсами: Навч. посібник. – К.: Видавничий Дім «Юридична книга», 2005 – 358 с.
3. Буковинська М.П. Социальные технологии как способ регулирования трудовых отношений в корпорациях./Диссертация д.е.н., М.,ФГОУ ВПО «РАГС при Президенте РФ», 2008, с. 328, пункт 6. с. 282.
4. Колот А.М. Соціально-трудо́ві відносини: теорія і практика регулювання: Монографія. – К.:КНЕУ, 2003. – 230с. – Розділ 1.
5. Колот А.М. Мотивація персоналу: Підручник. – К.: КНЕУ, 2002. – 337 с.

Національний авіаційний університет, Київ, 2012, Випуск 3

Марія Петрівна Буковинська,

тел.095-496-1287, m_bukovinska@mail.ru