

УДК 331.1

Гуманизация труда как условие эффективной работы современной организации

Навицкая Е. В., Лопух Д. В.

*Белорусский национальный технический университет
Научный руководитель: к. и. н., доцент Богданович Е. Г.*

Аннотация:

В настоящее время гуманизация труда является одним из ведущих подходов к управлению трудовой деятельностью. В статье дается определение гуманизации труда, ее составляющих и основных принципов. Рассматриваются условия, которыми нужно обеспечить сотрудников для эффективной трудовой деятельности. Обосновано влияние гуманизации труда на эффективную работу организации в настоящее время.

С 1970-х годов во всем мире начала набирать популярность идея гуманизации труда. Она подразумевает тесное взаимодействие материальных и трудовых ресурсов организации; при этом на первый план выходит гуманное отношение к человеку-работнику. Персонал, как основная составляющая производственного процесса, играет решающую роль в повышении результативности труда.

В условиях стремительного научно-технического прогресса от сотрудников требуется не только выполнение своих обязанностей, но и активное участие в процессе внедрения инноваций, что, в свою очередь, способствует развитию их творческого потенциала. Однако, чтобы работники могли максимально реализовать свой потенциал, работодатели должны соблюдать их основные требования и создавать соответствующую рабочую среду.

Гуманизация труда представляет собой процесс, направленный на создание условий, способствующих реализации человеческого потенциала. Этот процесс предполагает уменьшение негативных факторов, которые могут неблагоприятно сказываться на удовлетворенности работников. К таким факторам относятся разделение трудового процесса, которое приводит к однообразной и неинтересной работе, чрезмерная централизация планирования, принудительная организация труда, а также применение в производстве материалов,

наносящих вред здоровью и т.п. Данный подход к труду акцентирует внимание на психологических аспектах работы, таких как поддержка эмоционального благополучия сотрудников, что, в свою очередь, повышает их мотивацию и производительность.

Важно отметить, что в современных условиях счастливые и удовлетворенные работники более продуктивны и менее подвержены профессиональному выгоранию, вследствие чего устанавливается стабильность в коллективе и снижаются затраты на подбор и обучение новых сотрудников, что приводит к более высоким результатам и устойчивому развитию организации.

Первоначально в управлении производственными процессами человек рассматривался исключительно как инструмент в рамках технической системы. Основное внимание уделялось совершенствованию оборудования, технологий и увеличению рабочего времени. Такой подход позволял достигать определенных результатов, однако не учитывал человеческий фактор. С появлением теории научного управления Фредерика Тейлора был предложен более системный подход, который учитывал индивидуальные особенности работников, что стало основой для формирования понятия «гуманизации труда».

Так во второй половине 1920-х годов акцент с техники и технологий стал смещаться в сторону человека как на важнейший ресурс в производственной системе. Одним из значимых событий этого периода стали Хоторнские эксперименты, проводившиеся под руководством Элтона Мэйо. В ходе этих экспериментов исследователи выяснили, что на эффективность труда гораздо больше влияют социальные и психологические факторы, чем рабочие условия (освещение, перерывы, рабочие часы).

Элтон Мэйо, а также его коллеги Мэри Фоллетт и Фриц Ротлишбергер установили, что неформальные группы внутри организаций играют ключевую роль в регулировании поведения сотрудников и в формировании их производительности. Это понимание изменило подход к управлению, сделав акцент на потребностях, интересах и ожиданиях работников, а также на групповых нормах и ценностях.

В 1950-е годы концепция человеческих отношений продолжала развиваться и углубляться. Питер Друкер в своей книге "Практика менеджмента" исследовал источники удовлетворенности и заинтересованности трудом. Он пришел к выводу, что страх как мотивация

для повышения производительности больше не работает в условиях индустриального общества. Вместо этого, для достижения лучших результатов необходимо создавать условия, которые способствуют внутренней мотивации работников. Друкер подчеркивал, что работники должны чувствовать свою значимость, иметь возможность влиять на процессы и принимать участие в принятии решений [2].

Современные подходы к управлению персоналом продолжают развивать идеи, заложенные в концепции человеческих отношений. В последние десятилетия акцент сместился на создание благоприятной корпоративной культуры, развитие эмоционального интеллекта, а также на важность баланса между работой и личной жизнью.

Чтобы охарактеризовать суть теории гуманизации труда, следует, в первую очередь, рассмотреть ее основные принципы:

1) Принцип безопасности: подразумевает, что организация должна создать такую атмосферу, в которой сотрудники будут чувствовать себя защищенными и уверенными. Это включает в себя не только безопасность на рабочем месте, но и психологический комфорт. Работники должны быть уверены в том, что их труд ценен, и что они не потеряют работу из-за экономической нестабильности или корпоративных решений. Для реализации этого принципа важно обеспечить хороший уровень эргономики на рабочем месте. Регулярные встречи и обсуждения могут помочь работникам высказывать свои идеи и опасения без страха быть осужденными.

2) Принцип справедливости: справедливость на рабочем месте подразумевает, что каждый сотрудник должен быть оценен и вознагражден в соответствии с его реальным вкладом в организацию. Это включает в себя не только справедливую оплату труда, но и равные возможности для карьерного роста. Чтобы гуманизировать рабочие условия, организации могут внедрить систему участия сотрудников в распределении прибыли. Также стоит отметить, что справедливость включает в себя недопущение дискриминации по любым признакам.

3) Принцип автономии: означает, что сотрудники должны иметь возможность самостоятельно принимать решения и управлять своим временем и задачами. Организации должны поощрять сотрудников к обучению и развитию своих профессиональных навыков. Этот принцип может быть реализован с помощью наставничества и тренингов. Также важно создать каналы обратной связи, где работники могут

делиться своими идеями и предложениями по улучшению рабочих процессов. Предоставление свободы в выборе методов работы может значительно повысить мотивацию сотрудников (возможность выбора рабочего графика или формата работы).

4) Принцип демократии: предполагает, что сотрудники должны иметь возможность участвовать в принятии решений и свободно выражать свое мнение. Это включает в себя регулярные собрания, опросы и другие формы взаимодействия. Расширение полномочий работников также является важным аспектом принципа демократии. Сотрудники должны иметь возможность брать на себя ответственность за свои проекты и задачи. Важно отметить, что данный принцип требует от руководства готовности слушать и учитывать мнения сотрудников. [3]

Концепция гуманизации труда состоит из пяти взаимозависимых компонентов:

- содержание труда и его организация. От того, насколько организован труд, зависит то, как к нему будут относиться работники. Интенсивность труда не должна превышать возможности рабочих;

- стимулирование и мотивация – внешние и внутренние движущие силы, которые побуждают работников к качественной трудовой деятельности. Стимулирование – это действия руководителей, когда мотивация – это внутреннее стремление работника;

- карьерный рост – возможность человека получить более высокую должность благодаря его умениям, навыкам и знаниям. Продвижение по карьерной лестнице является одним из составляющих стимулирования работников, поощряющее их выполнять свою работу качественно;

- условия труда – совокупность факторов, влияющих на трудовую деятельность сотрудников и на рабочую среду. Сюда входят такие факторы, как физические, безопасность, организация труда, психологические, гигиенические, обучение, квалификация и др. Эти факторы прямо или косвенно влияют на здоровье работников, а следовательно, на их результативность;

- профессиональный рост – процесс повышения квалификации сотрудником, освоение им новых навыков, получение опыта в данной сфере, что способствует повышению карьерного роста. Процесс

обучения должен быть непрерывен для совершенствования профессионализма рабочего.

Основная цель гуманизации заключается в повышении мотивации работников и улучшении их общего благосостояния, что, в свою очередь, способствует увеличению эффективности производства. Для достижения этой цели руководители должны понимать, что доверительные отношения между работодателями и сотрудниками являются ключевыми для успешной работы организации. Гуманизация труда влияет на такие аспекты деятельности как:

1) Внедрение гибких графиков рабочего времени: варьирования начала и конца рабочего дня, с учетом индивидуальных предпочтений и жизненных обстоятельств каждого сотрудника. Также сюда можно отнести практику создания самостоятельных рабочих бригад, которые самостоятельно планируют свою работу, организуют труд каждого члена бригады, устанавливают график работы и перерывов, ведут контроль над качеством проведенной работы.

2) Внедрение системы, при которой сотрудники могут самостоятельно выбирать время для отдыха и устанавливать ритм работы, что значительно повышает уровень их удовлетворенности.

3) Условия для повышения профессионального и карьерного роста. Вследствие устаревания навыков и знаний гуманистический подход предлагает либо повышение квалификации и расширение знаний в данной области, либо повышение в должности для получения большей зоны ответственности.

4) Безопасные условия труда: предотвращение несчастных случаев входит в обязанности руководителей. Для этого нужно уделять внимание технике безопасности и правильно обучать сотрудников по каждой сфере деятельности, что уменьшает количество несчастных случаев на производстве и улучшает психологическое состояние работников.

5) Отрицание диктаторских форм управления, что предполагает создание условий для привлечения сотрудников к процессу принятия решений. Поощрение свободы мнений и обсуждений в управленческих процессах не только повышает моральный дух сотрудников, но и позволяет руководству получать ценные идеи и предложения, которые могут улучшить работу компании.

6) Значимость заработной платы. Так как материальное стимулирование является одним из главных факторов качественного труда

работников, ему нужно уделять особое внимание, что подразумевает также социальную справедливость в оплате. Уравнивание работников в оплате пагубно влияет на их отношение к труду [4].

Гуманизация труда направлена на создание таких условий и организационных структур в рабочем процессе, которые позволят максимально раскрыть трудовой потенциал сотрудников, сделать труд не только более привлекательным, но и более значимым для них. Это включает в себя не только материальные аспекты, такие как заработная плата, но и нематериальные, такие как удовлетворение от работы, возможность самореализации и комфортные условия труда.

Одним из ключевых аспектов гуманизации труда является высокая трудовая мотивация. Для ее достижения необходимо создать производственные условия, которые способствуют лучшему приспособлению человека к техническим средствам. Это может включать в себя эргономичный дизайн рабочих мест, внедрение современных технологий, которые облегчают труд, и создание безопасной рабочей среды.

В итоге благодаря гуманизации труда организация получает сотрудников, которые заинтересованы в работе и будут оставаться верными своему делу и предприятию. А сотрудники в свою очередь будут работать в комфортной для них среде, со всеми условиями, удовлетворяющими их потребности.

Список использованных источников

1. Базаров, Т. Ю. Управление персоналом: учебник / под ред. Базарова Т. Ю., Еремина Б. Л. – М., Юнити, 2010. – 560 с
2. Друкер, Питер. Практика менеджмента / Питер Друкер. – М. : «Манн, Иванов и Фербер», 2015.
3. Мамытов, Е. Г. Социально-трудовые отношения в условиях рынка / Е. Г. Мамытов. – М. : МАКС Пресс, 2008.
4. Гутнов, Р. Р. Современная концепция управления человеческими ресурсами / Р. Р. Гутнов. – М. : Социум, 2007.
5. Бандурка, А. М. Психология управления. / по ред. А. М. Бандурка, С. П. Бочарова. – Харьков : «Фортуна-пресс», 2009.