

ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ

УДК 331.45

Н. И. Хромов, д-р экон. наук

ГОУВПО «Донецкий национальный университет», г. Донецк

ГУМАНИЗАЦИЯ ТРУДА – ОСНОВНОЕ НАПРАВЛЕНИЕ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ РАБОТНИКА

Эффективность управления организацией применительно к сфере человеческих ресурсов, с одной стороны, требует применения экономического расчета в части затрат труда, но с другой стороны, задачей руководителей предприятия является определение кадровой политики с учетом приспособления инструментов и условий труда к потребностям человека. В статье проанализированы подходы авторов к интерпретации сущности понятия «гуманизация труда». Определены ключевые факторы, влияющие на качество условий труда и качество профессиональной жизни работника.

Ключевые слова: охрана труда, эргономика, управление человеческими ресурсами, условия труда, гуманизация труда

Постановка проблемы

В рыночной экономике ключевым фактором развития организации, способствующим росту стоимости бизнеса и, по сути, возможности получения конкурентного преимущества, являются наемные работники этой организации. Они влияют на эффективность и результативность используемых ресурсов и, соответственно, на качество финансовых и нефинансовых результатов организации. Уровень вовлеченности работника в выполняемые им задачи в значительной степени зависит от качества взаимоотношений и условий труда, поэтому качество трудовой жизни работника примерно соответствует уровню его общего качества жизни. Согласно С. Caldwell, качество жизни можно определить как «уровень удовлетворения потребностей духовного и финансового характера человека, уровень выполнения ожиданий в действиях и ситуациях повседневной жизни общества» [1, с. 174]. Следовательно, качество жизни можно определить путем оценки условий жизни человека – уровня его жизнедеятельности и степени удовлетворенности существующими условиями.

Для человека, работающего в организации, неоспоримое влияние на качество жизни оказывает качество взаимоотношений с другими людьми и условия труда. Трудовые отношения рассматриваются как отношения, возникающие между работниками или наемными работниками и работодателями. На качество условий труда влияют общефизические и психосоциальные факторы, вытекающие из рабочей среды и влияющие на людей, что в свою очередь поднимает вопрос о необходимости гуманизации труда.

Анализ исследований и публикаций

Современная ситуация в организациях, по мнению ряда ученых и практиков, актуализирует необходимость развития гуманизации труда. В частности, Н. Н. Крайнов рассматривает гуманизацию труда, как многоаспектную проблему, предполагающую создание благоприятных условий для реализации трудового потенциала человека, т. е. обогащение социально-экономического содержания труда, уменьшение монотонности труда, обеспечение безопасности производственного процесса, уменьшение негативного влияния на окружающую природную среду. Автор обосновывает положения о креативной составляющей труда в современных условиях, когда человек с его устремлениями и знаниями становится своеобразным «мотором» экономики [2, с. 68–70].

Беляевым В. И. и О. В. Кузнецовой предпринята попытка по решению проблем преодоления трудового оппортунизма в сфере охраны труда, причины которого обусловлены сложившимися противоречиями между гуманистическими целями в этой сфере управления и экономическими интересами менеджмента как предприятий, так и их кооперационных объединений [3, с. 4–15].

Исследования Ю. В. Мурашовой и Л. С. Морозовой в области гуманизации труда более практического характера. Если ранее охарактеризовать степень гуманизации труда можно было исключительно качественными параметрами, то на современном этапе развития экономики труда и практики управления персоналом авторы предлагают применить объективные количественные параметры и показатели для оценки данного феномена [4, с. 41–49].

Лаврентьевой И. В. и Т. Н. Внуковской подробно рассмотрена гуманизация труда как сложный социально-экономический процесс воспроизводства человеческих ресурсов, испытывающий негативные, дисфункциональные и травматические последствия и увеличивающий риски как в продуктивном, так и репродуктивном секторах экономики. Раскрыт механизм гуманизации труда в сфере социально-трудовых отношений с учетом рисков репродуктивного труда. Авторами приведено обоснование, что не включение учета рисков репродуктивного труда в национальную экономику ведет к дегуманизации труда, снижению количества человеческих ресурсов и невозможности инновационного скачка страны к шестому укладу [5, с. 191–195]. Несмотря на наличие разработок в данном направлении, вопрос гуманизации труда достаточно актуален.

Целью статьи является определение ключевых факторов, влияющих на качество условий труда и качество профессиональной жизни работника.

Основные результаты исследования

Как уже отмечалось выше, изменения, происходящие в среде предприятий, в значительной степени влияют на процесс труда, причем не только в сфере интенсивности выполнения организационных задач, но и на положительные и отрицательные последствия труда для современного человека. К положительным последствиям технического прогресса в процессе работы, несомненно, можно отнести следующие:

- упрощение процесса обеспечения дальней связи (электронная почта);
- упрощение доступа к знаниям (интернет-ресурсы);
- реализация права на информацию;
- ускорение экономического оборота (электронный бизнес);
- содействие международной торговле;
- создание более комфортных условий для жизни.

Можно наблюдать изменения в способах выполнения служебных обязанностей с возрастающей ролью современных технологий, компьютеризации, глобализации. Труд, как таковой, играет в современном мире очень важную роль как сфера деятельности человека и характеризуется следующими признаками [6]:

- труд представляет собой особую ценность, поскольку, выполняя работу, человек получает не только заработную плату, но и соответствующее ей положение и социальный престиж;
- заработная плата за труд является результатом свободного соглашения между работодателем и наемным работником;
- модификация труда (процесс широкомасштабных изменений в оценке труда, начатый в прошлом, все еще проявляется в современных оценках труда, в этих оценках заметны различия во взглядах на его экономическую ценность, но также и на его значение в жизни человека, и связан с включением проблемы инструментальности в подход к труду как источнику дохода).

В этом контексте крайне важно провести исследование состояния современных отношений «человек-труд», «начальник-подчиненный», «рабочий-рабочий» для обеспечения тех условий труда, которые способствуют развитию человека [7]. Одной из тенденций в этой области является гуманизация труда, различные интерпретации которой представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Подходы к интерпретации понятия «гуманизация труда»

Автор	Определение
M. Huselid, R. Beatty, S. Kerr, B. Becker [8]	Гуманизация труда – это специфическое формирование его содержания, отношений и условий, которые делают человеческий труд более эффективным, а также лучше приспособленным к психофизическим возможностям и потребностям человека и руководящим принципам его жизнедеятельности
B. P. Owens, D. R. Nekman [9]	Гуманизация труда – это преобразование процесса и условий труда таким образом, чтобы они удовлетворяли человеческие потребности, потребности работников и служили развитию их личности
S. Smith, R. Peters, C. Caldwell [10]	Гуманизация труда – это процесс превращения работы в более подходящую, более приспособленную к природе взрослого человека
Н. Н. Крайнов [2]	Гуманизация труда – это оптимальная адаптация труда к человеку и наоборот, тем самым удовлетворяя материальные потребности работников, реализацию интересов и амбиций, развитие личности
С. С. Тимофеева [11]	Гуманизация труда – это расширение творческого потенциала человека и повышение эффективности работы

Анализ подходов и источников [2–5, 8–11] позволяет сделать вывод, что одной из функций труда является развитие человеческого потенциала. При отсутствии обеспечения со стороны руководства действий по развитию человеческого потенциала работника возможно проявление дегуманизации труда, заключающееся в отчуждении, трудовом голоде, ожирении, интернет-зависимости и хронической нехватке времени.

Рабочее место определяется как самая маленькая, неделимая и организационная единица, в которой реализуется разнообразный трудовой процесс. Рабочее место понимается как система работы, которая характеризуется такими элементами, как цель, вход, выход, трансформация процесса, окружающая среда, оборудование и люди [12]. В рамках рабочих процессов человек с помощью инструментов преобразует объект труда, изменяет его свойства и состояние, тем самым реализуя соответствующие процессы, преобразует входные элементы (ресурсы) в выходные (продукты). От сотрудника требуется эффективность и компетентность, поскольку данные качества приносят ожидаемые выгоды для организации. Результат труда человека можно рассматривать как результат его мотивации, знаний и умений. Если какой-либо из этих элементов отсутствует или «неполон», то полученные результаты могут быть недостаточными. Поэтому необходимо крайне внимательно относиться к стремлению оптимизировать качество условий труда, а также к отношениям между работниками и выбору компетентных сотрудников [13–14].

Условия выполнения работы во многом зависят от обязанностей, которые должны выполнять работники на конкретных рабочих местах. Также большое влияние оказывают качество рабочих мест, особенности технологического процесса, уровень современности существующего оборудования, необходимость использования сложных и опасных в эксплуатации инструментов, выполнение обязанностей в опасных условиях с применением легко воспламеняющихся материалов. На практике возникает необходимость диагностики рабочей среды, которая призвана оптимизировать эффективность, результативность и безопасность условий труда. Помимо трудностей, возникающих из-за нагрузок, создаваемых материальной средой (технологическим процессом, экологическими условиями его осуществления),

могут возникать проблемы, возникающие в результате неправильной организации труда или неправильного выбора работника. Такая ситуация может привести к увеличению вероятности проявления человеком поведения, ограничивающего способность к безопасной работе, что нередко приводит к усилению различных рисков, которые трудно прогнозировать и разрешать, следствием чего является увеличение количества несчастных случаев.

Таким образом, следует стремиться к созданию культуры качества, самым фундаментальным элементом которой является безопасность. Это тесно связано с необходимостью выбора управленческих инструментов, определяющих оптимизацию качества трудовых отношений и условий труда. Большую роль в данном аспекте играет стиль реализованного лидерства, умение формировать правильные коммуникативные каналы, обуславливающие эффективность передачи сообщения, а также адекватную интерпретацию информации. Руководитель обязан спроектировать подходящую организационную структуру или создать мотивационную систему, определяющую полное вовлечение работников в выполняемые ими обязанности. Психофизическое благополучие в значительной степени зависит от качества условий труда. Большое значение придается правильному подбору сотрудников, распределению ролей, задач, совместимых с их навыками и способных эффективно и результативно реализовываться.

В практике функционирования организации человек играет важнейшую роль и должен быть вовлечен в процесс снижения профессиональных рисков, ликвидации несчастных случаев на производстве, факторов, вызывающих профессиональные заболевания. Поэтому очень важно правильно подбирать работников. В этом процессе необходимо оценить способности и навыки человека:

- интеллектуальные способности, обуславливающие запоминание информации и делающие возможной адекватную интерпретацию происходящих явлений;
- когнитивные способности, благодаря которым работники могут правильно оценить ситуацию, в которой они должны принять решение;
- психомоторные навыки, обуславливающие эффективное выполнение шагов, необходимых для реализации решения и выполнения поставленной задачи;
- личностные особенности сотрудника, что позволяет решить вопрос о возможности делегирования задачи на конкретного человека (сюда можно отнести: чувство ответственности за выполнение поставленной задачи, способность эмоционального самоконтроля, способность предсказывать будущее – последствия своих решений). Работник должен видеть смысл работы, значимость своей должности, необходимость ее соотнесения с другими и знать свое место в подсистеме. Это повышает вероятность того, что он будет отождествлять себя с целями организации и в полной мере участвовать в их реализации [8].

Руководителям необходимо обращать внимание на факторы, оказывающие негативное влияние на качество профессиональной жизни. К наиболее распространенным негативным факторам относятся:

- необходимость выполнять простые и повторяющиеся задания, вызывающие монотонность, усталость и уныние;
- физические и умственные перегрузки (например, назначая работника для выполнения задач, превышающих его способности, навыки или недооценивая его возможности, назначая работника для выполнения задач значительно ниже его способностей);
- отсутствие действий, направленных на создание организационной культуры, подчеркивающей ценности, уважаемые персоналом, навыки, ориентацию на качество, совершенство, этику и безопасность;
- отсутствие соответствующих выполняемым задачам рабочих мест;
- отсутствие предоставления информации о рисках, связанных с работой, принятия мер по ограничению (полному устранению) рисков, связанных с работой, чрезмерной нагрузкой на разные системы организма человека, которая может привести к формированию

травматизма, профессиональных заболеваний, возникновению дискомфорта или чрезмерной усталости;

- отсутствие склонности к выбору технологий, материалов, оборудования, не угрожающих здоровью и жизни работника;
- отсутствие способности формировать организационные решения, считающиеся социально ответственными, что негативно сказывается на качестве жизни работника и т. д.

Различные виды нарушений могут привести к тому, что производственные отношения и условия труда будут непосредственно угрожать безопасности труда, распространяя всевозможные патологии (например, сознательное желание избежать работы, увеличение числа больничных листов, снижение производительности труда). Целью должно стать обеспечение эргономичности рабочего места, определяемой как способность адаптировать технические параметры должности и рабочего процесса к индивидуальным психофизическим возможностям работника. Низкое качество рабочей среды может привести к усталости, стрессу, депривации, перегрузкам, возникновению угроз в реализации поставленных задач (таблица 2) [15–16].

Таблица 2 – Последствия некачественной рабочей среды (неправильная подготовка рабочего места)

Причина	Характеристика
Усталость	Работник характеризуется снижением способности реагировать на раздражители, снижением объема внимания, зрительно-моторным состоянием, сонливостью и потерей мотивации к выполнению заданий. Следствием чего является снижение или полная утрата способности выполнять поставленные задачи
Стресс	Стресс рассматривается как совокупность физиологических изменений в организме, которые могут быть результатом неправильных условий труда, вредных раздражителей (шум, температура, освещение). Стресс может быть следствием различного рода перегрузок организма, вызывающих психологические изменения, приводящих к подготовке эмоционального состояния к напряжению. К группе стрессоров относятся: дискомфорт от работы, социальная изоляция, неадекватно подготовленное рабочее место
Депривация	Депривация происходит из-за умственной усталости, которая является результатом длительной угрозы, не обеспечивающей ключевые элементы для нормального функционирования организма. Депривация может привести к нарушениям в плане восприятия различных явлений при выполнении работы
Перегрузка	Длительная перегрузка приводит к унынию и даже истощению сил, что в свою очередь приводит к потере трудоспособности
Угрозы	Угроза рассматривается как наличие ситуации, угрожающей потерей ценностей работника, в том числе его здоровья или даже жизни. В зависимости от ситуации у человека проявляются различные защитные реакции (агрессия или попытки уйти от проблемы)

Отсутствие эргономических составляющих на рабочих местах, понимаемых как несоответствие техническим параметрам работы, индивидуальным умственным и физическим возможностям, является следствием ошибочного проектирования рабочей среды. Неправильный выбор технологий, инструментов, организации труда, отсутствие возможности ограничить привычки, расширить творческие способности могут привести к неадекватному поведению и к различным нарушениям в организме (повреждение движения сдавливанием нервов или кровеносных сосудов) [16].

Заключение

Эффективность управления организацией применительно к сфере человеческих ресурсов, с одной стороны, требует применения экономического расчета в части затрат труда, но с другой стороны, задачей руководства предприятия является определение кадровой политики с учетом приспособления инструментов и условий труда к потребностям человека. Это требует правильного отношения менеджеров и определяет соответствующие затраты на эргономику и безопасность.

Список литературы

1. Caldwell, C. Trustworthiness, Governance, and Wealth Creation / C. Caldwell, M. H. Hansen // *Journal of Business Ethics*. – 2010. – Vol. 97. – Issue 2. – P. 173–188.
2. Крайнов, Н. Н. Гуманизация социально-трудовых отношений / Н. Н. Крайнов // *Креативная экономика*. – 2011. – № 4. – С. 67–70.
3. Беляев, В. И. Охрана и гуманизация труда: принципы интеграции в институциональной структуре социально-трудовых отношений в целях решения проблем трудового оппортунизма на предприятиях и в цепях межфирменных взаимодействий / В. И. Беляев, О. В. Кузнецова // *Экономика. Профессия. Бизнес*. – 2018. – № 4. – С. 5–15.
4. Мурашова, Ю. В. Современные подходы к оценке степени гуманизации труда / Ю. В. Мурашова, Л. С. Морозова // *Сервис в России и за рубежом*. – 2012. – № 6(33). – С. 171–179.
5. Лаврентьева, И. В. Механизм гуманизации труда через призму рисков репродуктивного труда при переходе к постэкономическому обществу / И. В. Лаврентьева, Т. Н. Внуковская // *Вестник Университета*. – 2014. – № 6. – С. 191–195.
6. Баранов, Ю. В. Оценка состояния социально-трудовых отношений в сфере охраны труда – путь к их развитию / Ю. В. Баранов, Н. В. Косинова // *Экономика труда*. – 2018. – Т. 5, № 2. – С. 503–512.
7. Kristof-Brown, A. L. Consequences of Individuals' Fit at Work: A Meta-Analysis of Person-Job, Person-Organization, Person-Group, and Person-Supervisor Fit / A. L. Kristof-Brown, R. D. Zimmerman, E. C. Johnson // *Personnel Psychology (Person Psychol)*. – 2005. – Vol. 58, Issue 2. – P. 281–342.
8. Becker, V. E. *The Differentiated Workforce: Translating Talent into Strategic Impact* / V. E. Becker, M. A. Huselid, R. W. Beatty, S. Kerr. – Boston : Harvard Business School Press, 2009. – P. 272. – ISBN 978-1-4221-0446-0.
9. Owens, B. P. How Does Leader Humility Influence Team Performance? Exploring the Mechanisms of Contagion and Collective Promotion Focus / B. P. Owens, D. R. Hekman // *Academy of Management Journal*. – 2016. – Vol. 59, Issue 3. – P. 1088–1111.
10. Smith, S. S. Creating a Culture of Engagement – Insights for Application / S. S. Smith, R. Peters, C. Caldwell // *Business and Management Research*. – 2016. – Vol. 5, Issue 2. – P. 70–80.
11. Тимофеева, С. С. Инновации в охране труда / С. С. Тимофеева // *XXI век. Техносферная безопасность*. – 2016. – Т. 1, № 3. – С. 10–21.
12. Слезингер, Г. Э. Труд в условиях рыночной экономики / Г. Э. Слезингер. – Москва : ИНФРА-М, 1996. – 336 с. – ISBN 5-86225-244-4.
13. Поздняков, А. Н. Стимулирование работодателей к безвредному и безопасному труду / А. Н. Поздняков // *Вестник Томского государственного университета. Экономика*. – 2017. – № 39. – С. 109–121.
14. Caldwell, C. New Employee Onboarding – Psychological Contracts and Ethical Perspectives / C. Caldwell, R. Peters // *Journal of Management Development*. – 2018. – Vol. 37, Issue 1. – P. 27–39.
15. Caldwell, C. Transformative Philosophy – A Leadership Approach to Achieving Excellence // C. Caldwell, H. Hooper, S. Atwijuka // *Open Journal of Human Resource Management*. – 2018. – Vol. 1, Issue 1. – P. 53–56.
16. Zanko, M. Occupational Health and Safety Management in Organizations: A Review / M. Zanko, P. Dawson // *International Journal of Management Reviews*. – 2012. – Vol. 14, Issue 3. – P. 328–344.

Н. И. Хромов

ГОУВПО «Донецкий национальный университет», г. Донецк

Гуманизация труда – основное направление повышения качества трудовой жизни работника

В рыночной экономике ключевым фактором развития организации, способствующим росту стоимости бизнеса и, по сути, возможности получения конкурентного преимущества, являются наемные работники этой организации. Они влияют на эффективность и результативность используемых ресурсов и, соответственно, на качество финансовых и нефинансовых результатов организации. Уровень вовлеченности работника в выполня-

емые им задачи в значительной степени зависит от качества взаимоотношений и условий труда, поэтому качество трудовой жизни работника примерно соответствует уровню его общего качества жизни. Для человека, работающего в организации, неоспоримое влияние на качество жизни оказывает качество взаимоотношений с другими людьми и условия труда. Трудовые отношения рассматриваются как отношения, возникающие между работниками или наемными работниками и работодателями.

В статье проанализированы подходы авторов к интерпретации сущности понятия «гуманизация труда». Определены ключевые факторы, влияющие на качество условий труда и качество профессиональной жизни работника. Различные виды нарушений могут привести к тому, что производственные отношения и условия труда будут непосредственно угрожать безопасности труда, распространяя всевозможные патологии (например, сознательное желание избежать работы, увеличение числа больничных листов, снижение производительности труда). Целью должно стать обеспечение эргономичности рабочего места, определяемой как способность адаптировать технические параметры должности и рабочего процесса к индивидуальным психофизическим возможностям работника. Отсутствие эргономических составляющих на рабочих местах, понимаемых как несоответствие техническим параметрам работы, индивидуальным умственным и физическим возможностям, является следствием ошибочного проектирования рабочей среды. Неправильный выбор технологий, инструментов, плохая организация труда, отсутствие возможности ограничить привычки и расширить творческие способности могут привести к неадекватному поведению и к различным нарушениям в организме.

ОХРАНА ТРУДА, ЭРГОНОМИКА, УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ, УСЛОВИЯ ТРУДА, ГУМАНИЗАЦИЯ ТРУДА

N. I. Khromov

Donetsk National University, Donetsk

Labour Humanization is the Main Direction of the Quality Improvement of an Employee Career Development

In the market economy the key factor in the organization development, contributing to the growth of business value and, in fact, the possibility of obtaining a competitive advantage is the employees of the organization. They affect the efficiency and performance of the resources used and, consequently, the quality of the financial and non-financial results of the organization. The level of employees' involvement in the tasks performed by them largely depends on the quality of relationships and working conditions, therefore the quality of the employee career development approximately corresponds to the level of their overall quality of life. For a person working for an organization, the quality of relationships with other people and working conditions have an indisputable impact on the quality of life. Labour relations are seen as relations arising among employees and employers.

The article analyzes the authors approaches to the essence interpretation of the «labour humanization» concept. The key factors, affecting the quality of working conditions and professional life of employees, are identified. Various violations can lead to the fact that working relations and working conditions would directly threaten labour safety, disseminating all kinds of pathologies (for example, a conscious desire to avoid work, an increase of the sick leaves number, reduction of the labour productivity). The goal should be to ensure the ergonomics of the workplace, defined as the ability to adapt the technical parameters of the position and work process to the individual psychophysical capabilities of employees. The lack of ergonomic components at the workplace, understood as a mismatch with the technical parameters of work, individual mental and physical capabilities, is the result of false design of the working environment. Wrong choice of technologies, tools, labour organization, lack of ability to limit habits, to expand creative abilities can lead to inappropriate behavior and to various disorders in the body.

LABOUR PROTECTION, ERGONOMICS, HUMAN RESOURCES MANAGEMENT, LABOUR CONDITIONS, LABOUR HUMANIZATION

Сведения об авторе:

Н. И. Хромов

SPIN-код: 6137-6896

Телефон: +38 (071) 330-22-65

Эл. почта: nkchromov@bk.ru

Статья поступила 03.04.2020

© Н. И. Хромов, 2020

Рецензент: Р. Ю. Заглада, канд. экон. наук, доц., АДИ ГОУВПО «ДОННТУ»