

АТТЕСТАЦИЯ РАБОЧИХ МЕСТ ПО УСЛОВИЯМ ТРУДА КАК МЕХАНИЗМ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Управление организацией предстает в виде процесса осуществления определенного типа взаимосвязанных действий по формированию и использованию ресурсов организации для достижения своих целей.

Содержание и набор действий и функций, осуществляемых в процессе управления, зависят от типа организации (деловая, административная, общественная, образовательная), от размеров организации, от сферы ее деятельности (производство товаров, оказание услуг), от уровня в управленческой иерархии (высшее руководство, управление среднего уровня, нижний уровень управления), от функций внутри организации (производство, маркетинг, кадры, финансы) и многих других факторов.

Управление, как совместная деятельность людей, выполняющих общие цели в рамках определенной структуры (организации), предполагает реализацию нескольких основополагающих функций: планирование, организацию, мотивацию и контроль.

Функция планирования обеспечивает основу для всех управленческих решений. Планы должны разрабатываться с общеорганизационных, а не с индивидуальных позиций. Ключевым компонентом планирования являются цели, указанные для принятия решения и основные этапы процесса планирования.

Плановые решения могут быть связаны с постановкой задач, выработкой стратегии, распределением ресурсов, определением стандартов и норм, в соответствии с которыми организация должна действовать в предстоящем периоде. В этом заключается процесс планирования в широком смысле. В узком смысле планированием является составление специальных документов - планов. Эти планы определяют конкретные шаги организации в деле достижения цели.

Организация как функция управления предполагает согласование, координирование всей ее деятельности таким образом, чтобы она могла успешно функционировать в каждом линейном подразделении. Организация - это процесс создания структуры предприятия, который дает людям возможность эффективно работать вместе для достижения целей. Функция организации осуществляется двумя путями; через административно-организационное управление и через оперативное управление.

Административно-организационное управление предполагает организацию структуры фирмы, устанавливает взаимосвязи и распределяет функции между работниками аппарата управления. Оперативное управление обеспечивает функционирование фирмы в соответствии с утвержденным планом. Оно заключается в периодическом или непрерывном сравнении фактически полученных результатов с результатами, намеченными планом, и последующей их корректировкой.

Важнейшей функцией управления является контроль. Без этой функции управленческий цикл не будет завершенным. Функция контроля - обязательный атрибут управления и применяется ко всем частям производства (к технике, технологии, действиям персонала). Цель контроля - отметить ошибки в их действиях, в заблуждениях людей с тем, чтобы исправить их и избежать повторения. Контроль проводится не с целью наказания персонала, а с целью исправления неправильных действий и поведения. Контроль должен носить исключительно доброжелательный характер.

Контроль бывает предварительным, текущим и заключительным.

Предварительный контроль обычно реализуется в форме определенной политики и правил. Прежде всего, он применяется по отношению к трудовым, материальным и финансовым ресурсам.

Текущий контроль осуществляется, когда работа уже идет, и он проводится непосредственно начальником. Заключительный контроль проводится после того, как работа закончена или истекло время работы.

Функция управления, которая в данной статье является ключевой - мотивация. Мотивация (трудовое мотивирование) — процесс стимулирования (побуждения) отдельного исполнителя или группы людей к деятельности, направленный на достижение целей организации и продуктивное выполнение принятых решений или намеченных работ. Причем существует тесная взаимосвязь управленческого и индивидуально-психологического содержания мотивации, основанная на том, что, в отличие от управления техническими системами, управление социальными системами содержит в себе согласование целей объекта и субъекта управления. По мнению известного социального психолога Дугласа Макгрегора, если потребности отдельного индивида совпадают с потребностями организации, то работники будут работать творчески и ответственно для достижения целей организации без всякого принуждения. Несмотря на эту мысль, следует отметить, что индивидуальная мотивация все же не может в сумме дать групповую в силу того, что индивидуальные и групповые потребности. Желания и стремления далеко не всегда совпадают. Таким образом, индивидуальная мотивация не переносится механически на групповую. Для правильного мотивирования группы (коллектива) руководителю необходимо выявить целый ряд социально-психологических явлений: ценностно ориентационное единство группы; групповую сплоченность; групповую совместимость; групповые нормы; групповую мораль.

Мотивация является необходимым элементом для продуктивного выполнения принятых решений и намеченных работ в любой организации. От того, насколько мотивированы работники, зависит качество и конечный результат деятельности, как самих работников, так и организации в целом. Недостаточная мотивация работников приводит к текучести кадров, сдерживает активность персонала, инициативу, стремление к производительному и качественному труду.

Безусловно важным вопросом, связанным с мотивированием работников, является улучшение условий труда, заключающееся в создании безопасной и

комфортной обстановки на рабочем месте. Ключевым мероприятием, способствующим выявлению неблагоприятных факторов производственной среды, является аттестация рабочих мест по условиям труда, результаты которой позволяют разработать меры, направленные на снижение уровня производственного травматизма, профзаболеваний, повышение удовлетворенности от трудовой деятельности.

Аттестация является функцией администрации, которая, в частности, направлена на комплексную оценку технического и организационного уровня рабочего места, условий труда, техники безопасности, а в целом - на конструирование человеческих отношений, моделей поведения работников. Таким образом, проведение аттестации рабочих мест по условиям труда является одной из актуальнейших проблем для руководителей организаций.

Что такое аттестация рабочих мест? Какие существуют проблемы, пути и перспективы ее совершенствования? Какое значение имеет она в практике управления организацией?

Аттестация - это комплексное мероприятие по оснащению рабочим мест (пространственная зона или территория нахождения работника в процессе выполнения своей работы со всеми расположенными на ней устройствами и оборудованием) необходимым оборудованием, улучшению планировки рабочих мест, созданию благоприятных условий труда. Что касается рабочего места, то его границы в каждом случае определяются теми функциями, выполнение которых ставится в обязанность занятые на нем работников, т.е. основным критерием границ рабочего места служит уровень разделения труда на предприятии. Создание современного рабочего места предстает в значительной мере социальной технологией, элементом воспроизводства и развития социальной структуры.

Основными целями аттестации рабочих мест являются:

— ускорение роста производительности труда на основе приведения рабочих мест в соответствии с нормативами, сокращения применения ручного и

тяжелого физического труда, повышения его содержательности и привлекательности;

— улучшение использования основных производственных факторов путем ликвидации малоэффективных рабочих мест, обеспечения сбалансированности числа рабочих мест и работающих, повышения коэффициента сменности работ оборудования;

— улучшение условий труда и техники безопасности на каждом рабочем месте;

— повышение социальной активности и квалификации работающих, широкое привлечение их к управлению.

Аттестацией рабочих мест не первый год занимаются тысячи предприятий и организаций. Несмотря на то, что уже приобретен опыт, выработано научное обоснование, все же нельзя сказать, что в самой системе все отлажено. В настоящее время продолжается процесс совершенствования этого мероприятия.

В основном трудности при аттестации рабочих мест вызывает методика оценки напряженности трудового процесса.

Во-первых, вызывает сомнение оценка оптимального класса напряженности труда по интеллектуальным нагрузкам. Во-вторых, при определении сенсорных нагрузок зачастую трудно определить, по каким показателям следует оценивать некоторые виды работ. Эмоциональные нагрузки дают возможность их трактовки в очень широком диапазоне. В особенности это относится к показателю «степень риска для собственной жизни».

В разделе «режим работы» шкала показателя «фактическая продолжительность рабочего дня» требует пояснения термин «фактическая», который характеризует скорее не рабочее место, а конкретного работника. В показателе «сменность работы» отсутствуют варианты существующих графиков, например, широко распространенная двухсменная работа с ночной сменой. Кроме того, проблемы существуют не только в определении перечня факторов напряженности трудового процесса, но и в определении единиц измерения вредных факторов. Проведение аттестации не приносит высокого социально-

экономического эффекта, если при этом рабочее место не соответствует его квалификации и организовано плохо. Следовательно, необходимы новые организационно-методические подходы к проведению аттестации. Очень важно: выявление рабочих мест коллективного и индивидуального пользования, не отвечающих требованиям и прогрессивным решениям в области организации и стимулирования труда; разработка организационно-технических, экономических, санитарно-гигиенических мероприятий по рационализации труда работников, их внедрения в практику деятельности.

Вышесказанное обуславливает необходимость проведения социологических исследований в организациях, имеющих целью выявить резервы повышения эффективности трудовой деятельности на основе мотивации работников. Изучение мнения работников об удовлетворенности условиями своего труда на рабочем месте путем оценки каждого фактора трудового процесса поможет выявить наиболее слабые места в организации условий труда, пересмотреть нормативы показателей вредности и опасности факторов производственной среды, выработать новые рекомендации, как для совершенствования аттестации рабочих мест, так и улучшения условий труда.