

ВОПРОСЫ ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА

Амельченко М.А.

г. Белгород

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА КАК СРЕДСТВО ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

В настоящее время залогом успеха в конкурентной борьбе и решающим в достижении эффективной деятельности предприятия является человеческий фактор. Но без должной организации труда персонала нельзя достичь и нужного эффекта. Одной из наиболее значимых проблем в сфере социально-трудовых отношений является формирование благоприятных условий труда.

Условия труда представляют собой совокупность факторов производственной среды, оказывающих постоянное воздействие на функциональное состояние организма работника, работоспособность и здоровье. Условия труда, в которых протекает процесс трудовой деятельности, считаются комфортными или благоприятными, если обеспечивают высокий и стабильный уровень работоспособности, эффективность и качество труда, безопасность, комфорт, позитивное отношение к труду и его условиям, повышают содержательность и привлекательность труда.

Особенно актуальна эта проблема в России, где работодатели финансируют мероприятия по улучшению условий труда в основном из прибыли, в отличие от стран Евросоюза, в которых затраты на охрану труда рассматриваются как инвестиции в систему управления производством, в человеческий капитал и полностью относятся на себестоимость.

Развитие рыночных отношений привело к тому, что руководство предприятий либо намеренно, либо вынужденно пытается экономить на мерах по оптимизации условий труда. Работодателям легче обойтись скромными выплатами персоналу за работу в неблагоприятных условиях, нежели вложениями в модернизацию производственной среды и повышения безопасности труда. Так, на протяжении многих лет на местах с неблагоприятными условиями труда основным способом мотивации сотрудников является установление более высокой заработной платы, введение льгот по пенсионному обеспечению, сокращение продолжительности рабочего времени.

В связи с этим в рамках управления персоналом возникает необходимость внедрения эффективных мероприятий по созданию комфортных условий труда. Для выявления воздействия неблагоприятных условий труда на эффективность деятельности персонала с целью последующей их корректировки был проведен эргономический анализ офиса отдела маркетинговых исследований на одном из предприятий г. Белгорода.

В задачи исследования входил анализ следующих факторов: особенно-

сти работников, характер их деятельности; микроклимат (температура, влажность, состав воздуха); планировка помещения (нормативы площади, изолированность рабочих мест, возможность контактов и общения, специализация и функциональность помещения); освещение и цветовой климат; эргодизайн оборудования (регулировка по высоте столов и рабочих кресел, возможность смены положения в процессе работы, расположение рабочих элементов).

Сотрудники отдела относятся к категории работников умственного труда с повышенным нервно-эмоциональным напряжением. Практически всю работу сотрудники выполняют за компьютером. Длительность рабочего дня составляет 8 часов. Согласно требованиям, разработанным Госсанэпиднадзором, суммарное время непосредственной работы с персональным компьютером не должно превышать шести часов за смену. На протяжении рабочего дня следует устраивать перерывы продолжительностью 10–15 минут. Работа без перерыва за монитором компьютера не должна превышать 45–60 минут. Антропометрические данные сотрудников – средние.

Основным рабочим положением является положение сидя. Рабочее место для выполнения работ в положении сидя должно быть организовано в соответствии с ГОСТ 12.2.032-78. Микроклимат помещения отвечает гигиеническим требованиям СНиП 2.2.4.548-96, установленным Минздравом России.

Исследуемое помещение представляет собой офис кабинетного типа и является местом повседневной работы. Площадь помещения составляет 53,9 м². Единый стандарт оборудования рабочего места на одного человека – 2 м². Эта площадь включает в себя поверхность стола и место, занимаемое работником офиса. Для полноценного использования рабочего места к базовым параметрам необходимо добавить площади для дополнительного хранения бумаг, установки принтера, ксерокса и компоновочные размеры, в которые включена ширина проходов. На каждого сотрудника приходится примерно 9 м² общей площади помещения, что соответствует нормальному показателю площади для размещения рабочих мест.

Согласно требованиям, предъявляемым к освещению рабочих мест, освещенность офисных помещений должна быть в среднем 300 Люкс теплого белого света или обычного дневного света. В помещении применяется комбинированная система освещения: общее и местное. Источником света являются люминесцентные лампы теплого белого света. Местное освещение на рабочих местах обеспечивается светильниками, устанавливаемыми непосредственно на рабочем столе. В целом освещение помещения достаточное, но не равномерно распределено, и из-за неправильно подобранных осветительных установок, отсутствия на них защитных панелей присутствует эффект ослепления, создается дополнительная зрительная нагрузка, что способствует зрительному утомлению.

Стены окрашены в холодный бежевый цвет, потолок – в белый. На окрашенном или оштукатуренном потолке возможна установка только на-

кладного оборудования, что влечет за собой появление на поверхности электрической проводки. Такое решение является не гибким и не решает задачи погашения шума, что необходимо для помещений офисного типа. Данная цветовая гамма допустима, но не является оптимальной для работы в исследуемом помещении и, согласно опросу, не соответствует предпочтениям сотрудников, вызывает у них апатию, не настраивает на рабочий лад, придает помещению некую безликость, отсутствие уюта. Работа в таком колорите вызывает скуку, что непосредственно отражается и на эффективности труда.

Внешняя планировка рабочих мест не рациональная. Рабочие места расположены рядами, не соблюдены нормативные показатели ширины прохода между ними, что создает неудобство при перемещении, сотрудники часто задевают предметы и документы, затрачивают рабочее время на выполнение движений, которые можно было бы избежать.

Внутренняя планировка рабочего места сотрудников соответствует зонам легкой и оптимальной досягаемости. Столы соответствуют требуемым размерам. Имеется зона для оборудования и техники, зона для работы с документацией, выдвижные ящики для хранения необходимых предметов.

Рабочие кресла сотрудников не отвечают большинству требованиям эргономики: не имеют механизма регулировки спинки, форма спинки не поддерживает поясницу, сиденье жесткое неправильной формы, отсутствуют подлокотники. Работникам необходимо длительно находиться в вынужденной рабочей позе. Положение тела большинства из них во время сидения не правильно обосновано: наблюдается сутулость, вытягивание шеи вперед, плечи высоко подняты. Такая поза наносит наибольший ущерб организму. Нагрузка, которую не воспринимают мышцы, передается непосредственно на позвоночник. В результате этого напряжения, вызванного слишком долгим сидением в неправильной позе, создается давление на межпозвоночные диски и затрудняется снабжение мышц кровью. Неправильная осанка при сидении наносит серьезный ущерб здоровью.

Результаты эргономического анализа позволили выделить следующие основные факторы, оказывающие негативное воздействие на эффективность труда, которые возможно смягчить, а в ряде случаев избежать посредством совершенствования условий труда: высокие зрительные нагрузки; недостаточная физическая нагрузка; психологическое напряжение; монотонность.

С целью оптимизации жизнедеятельности и повышения эффективности деятельности персонала необходимо провести следующие мероприятия по совершенствованию условий труда.

Необходимо изменить имеющуюся внешнюю планировку рабочих мест. Наиболее подходящим для сосредоточенной работы является «U-образное» расположение рабочих мест («спина к спине»). Данная планировка позволит высвободить пространство для удобного перемещения по офису, легкий доступ к системам хранения документов, сократит непроиз-

водительные затраты энергии. При расположении «спина к спине» между рабочими местами с помощью тумб или невысоких шкафов можно создавать общие зоны общения.

Рабочее кресло должно помогать работнику сохранять правильную осанку в течение длительного времени, поэтому необходимо заменить рабочие кресла сотрудников на новые, имеющие подъемно-поворотный механизм; регулируемый наклон спинки, поддерживающий поясницу; подлокотники, установленные на подвижных или неподвижных опорах, предусматривающие изменение положения; сидение анатомической формы с мягким скругленным вниз краем; желателен биосинхронный механизм. Возможность смены положения за счет трансформации кресла, правильное положение при сидении позволяют существенно снизить риск возникновения болей в пояснице и спине, сохранить работоспособность и высокий тонус в течение всего рабочего дня.

В комплексе мероприятий по совершенствованию условий труда имеет место изменение колорита интерьера. В служебных помещениях, в которых выполняется однообразная умственная работа, требующая значительного нервного и зрительного напряжения, большого сосредоточения, окраска должна быть спокойных и мягких пастельных тонов – малонасыщенные оттенки средневолновых участков спектра (желто-зеленые, зелено-голубые, голубые, сине-голубые). Они оказывают успокаивающее действие, но в то же время освежают интерьер помещения, повышают стремление к труду.

В связи с повышенной зрительной нагрузкой возникает необходимость создания оптимальной световой среды, что способствует повышению эффективности труда и снижению производственного травматизма. Для исключения засветки экранов прямыми световыми потоками светильники общего освещения необходимо расположить сбоку от рабочего места, параллельно линии зрения сотрудников. Местное освещение на рабочих местах обеспечивается светильниками, устанавливаемыми непосредственно на рабочем столе. Это позволяет избежать теней и бликов, а чтобы не вызывать ослепления, светильники должны иметь непросвечивающий отражатель и располагаться ниже или на уровне линии зрения сотрудников.

Эстетическое содержание интерьера можно повысить «озеленением». Растения улучшают атмосферу на рабочих местах, их созерцание успокаивает нервную систему, делает менее заметным монотонный труд. Помимо этого, растения являются хорошими абсорбентами шума и очищают воздух от токсических веществ. Для придания уюта также можно добавить в интерьер такие предметы, как настенные и настольные часы, подставки для карандашей и ручек, рамки для фотографий (лица близких людей во время напряженной работы успокаивают). Но следует знать меру, так как подобные предметы занимают пространство и являются источником скопления пыли.

Ошибки в организации рабочего места зачастую приводят к опасным последствиям. Вредные для здоровья позы, чрезмерное напряжение тела,

скованность, недостаток или избыток освещения, неудобное расположение органов управления или средств отображения информации – это далеко не безобидные следствия пренебрежения условиями труда персонала. Каждый из этих факторов или тем более их сочетание могут привести к заболеваниям, психическим стрессам, ошибкам в работе. В свою очередь, рабочее место, хорошо приспособленное к трудовой деятельности, правильно и целесообразно организованное в отношении пространства, формы, размера, обеспечивает работнику удобное положение при работе, высокую и стабильную работоспособность при наименьшем физическом и психическом напряжении.

Таким образом, совершенствование условий труда способно многократно повысить эффективность деятельности и должно рассматриваться как одно из важнейших средств управления персоналом.

Ахметшин А.Х.

г. Уфа

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ В ИЗУЧЕНИИ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВЫХ ОСНОВ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РЕСУРСА ОРГАНИЗАЦИИ

Важная отличительная особенность и уникальная заслуга права в изучении феномена функционирования профессионального ресурса видится в том, что свои теоретические достижения оно постоянно пытается использовать на практике – для решения проблем или для объяснения от нежелательных повседневных, взаимовлияний одних людей на других.

Вопрос динамики профессионального ресурса не может быть решен без исследования ее взаимосвязи с правом, законом, а последних – друг с другом. Концепция «правопонимания» функционирования профессионального ресурса преодолевает отождествление права и закона. Она предполагает рассмотрение права как независимого от воли и произвола законодателя социального явления, которое обладает своей собственной природой и базируется на собственном принципе. Речь идет о принципе формального равенства, предполагающем правоприемлемые условия развития и реализации членов коллектива, составляющих профессиональный ресурс организации как субъектов права. Любая правовая система в той или иной мере соответствует сложившимся социальным отношениям и обусловлена ими.

Выделяется также особый тип механизма, который воплощается в специфических формах поведения и мышления, обыкновенно обозначающихся как функциональная способность. Профессиональный ресурс, как часть социального ресурса в данной концепции, рассматривается «как способ измерения и расчета действий, основанных на ожиданиях, доверии, мнениях, настроениях, соответствующих правовым нормам» [3. С. 97].