

ДИАГНОСТИКА УСЛОВИЙ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Среди многочисленных социальных проблем, с которыми сталкивается любое предприятие, особое место занимает проблема условий труда.

Условия труда на производстве – это система факторов, оказывающих влияние на здоровье и работоспособность человека в процессе трудовой деятельности.

Создание благоприятных и достойных условий труда на производстве является одной из главных задач предприятия. Однако на сегодняшний момент многие руководители недооценивают значимость проблем условий труда, что приводит к неразрешимым противоречиям.

Противоречия, прежде всего, возникают между возросшими социальными запросами работников в улучшении условий труда и предприятием, имеющим своей целью минимизировать социальные издержки и расходы на компенсационные выплаты. Как следствие, это приводит к неудовлетворенности со стороны работников предлагаемыми условиями труда на предприятии.

Данные проблемы в свою очередь порождают ряд других проблем и ведут к социальным последствиям: к снижению престижа данной профессии или предприятия как неблагоприятных для здоровья; к дефициту высококвалифицированных рабочих, специалистов, руководителей; к увеличению текучести кадров.

Как разрешить данную проблему?

Эффективным инструментом получения объективной информации о состоянии дел на предприятии и выявлении проблем является социальная диагностика. С помощью нее мы сможем сопоставить и оценить нормативные и фактические показатели, характеризующие условия труда, поставить так называемый «диагноз» и выработать меры по их усовершенствованию.

В нашем диагностическом исследовании мы акцентируем внимание на производственных факторах, т.е. тех элементов производственной среды, которые обусловлены технологией производства и содержанием трудового процесса. Это, прежде всего, состояние санитарно-гигиенической среды: шумность, освещенность рабочих мест, температурный режим в рабочей зоне и др.

К рассматриваемой производственной группе условий можно также отнести условия безопасности труда и связанный с ними уровень травматизма; условия режима труда и отдыха, т.е. продолжительность рабочего дня и отдыха.

Как уже было отмечено, результатом диагностического исследования является выработка мер по решению выявленных проблем.

В нашем случае эффективными мероприятиями, направленными на создание благоприятных условий труда на предприятии, являются следующие:

1. Мероприятия *производственного* характера:

1.1. Оздоровление производственной среды.

1.2. Соблюдение санитарных норм и правил по охране труда.

Создавать благоприятные условия труда на предприятии необходимо не только с помощью физических и производственных показателей, но и с помощью организации социальных мероприятий для работников.

2. Мероприятия *социального* характера:

2.1. Система различных видов компенсаций работникам, выполняющим вредные и тяжелые работы. Данная система является обязательным элементом на производственном предприятии.

2.2. Система мер по восстановлению здоровья работников и их реабилитации, т.е. обеспечение регулярных медицинских осмотров с целью осведомления о состоянии здоровья работников и дальнейшего лечения.

2.3. Система социальных льгот, путевок в санатории, оздоровительные учреждения базы отдыха и др.

2.4. Система стимулирования работников (система премиальных выплат).

2.5. Систематический кадровый мониторинг, анализ и учет потребностей работников.

Своевременная социальная диагностика позволит нам разработать социальные мероприятия по оптимизации трудовых условий на предприятии, что в конечном итоге будет способствовать развитию экономического потенциала предприятия и более эффективному использованию его трудового компонента.

Е.П. Кетова

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ

Успех любой организации зависит, прежде всего, от эффективности и качества труда персонала, что, в свою очередь, определяется системой стимулов труда и уровнем мотивации работников.

Рыночная экономика существенно изменила традиционные представления о трудовой мотивации и стимулировании деятельности работников. Об актуальности затронутой проблемы могут свидетельствовать результаты мониторингового исследования трудовых отношений, проведенного в г. Москве, в период с 1990 по 2003 годы¹. Исследование было проведено в 1990 и в 2003 гг. на одной и той же выборке экспертов-руководителей кадровых служб предприятий Москвы по схожей методике. В обоих опросах ведущее место занимает проблема стимулирования. Необходимо отметить, что под стимулированием труда респонденты понимают в первую очередь материальное вознаграждение. Это говорит о том, что неудовлетворенность работников оплатой труда была и остается самой острой проблемой в сфере трудовых отношений. Примечательно, что

¹ Башмаков В. И. Изменения в экспертных оценках актуальности исследования социальных проблем труда (опыт мониторинга) // Социол. исслед. 2005. №5. С. 89-95.