

3. Кукарцев, А.В. Методы перехода к процессному подходу в управлении машиностроительными предприятиями // А.В. Кукарцев // Автореферат дис. ... канд. экон. наук. – Красноярск, Сиб. гос. аэрокосм. ун-т, 2004. – С. 9.
4. Макаричев, С. Практика внедрения процессного управления в организации // С. Макаричев // URL: http://www.parus.ru/docs/tesises_201205.pdf.
5. Пичугин, И. Ломка стереотипов. Российские компании хотят знать, как они работают на самом деле // И. Пичугин // URL: <http://www.gipp.ru/print.php?id=5447>, 2005.
6. Собакарева, А.В. Процессный подход и мероприятия по устранению проблем его внедрения на российских предприятиях // А.В. Собакарева // Вестник МГТУ. – Т. 11. – №2. – 2008. – С. 279-283.

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К УЛУЧШЕНИЮ УСЛОВИЙ ТРУДА ПЕРСОНАЛА

Я.И. Серкина,
*к.соц.н., ст. преподаватель кафедры
управления персоналом НИУ «БелГУ»*

В современном обществе одним из важнейших экономических пространств выступает рынок труда. Он представляет собой своеобразную экономическую среду, в которой осуществляется «продажа» рабочей силы со стороны работников и рабочих мест со стороны работодателей. Основным инструментом на рынке труда выступает заработная плата. Её уровень, определяемый двумя субъектами взаимодействия (работником и работодателем), соотношение этих значений формирует предложение и спрос рабочей силы. Однако, помимо заработной платы, работодатель на этапе поиска и подбора кадров, предлагает определенные условия труда на конкретном рабочем месте в конкретной организации. Чем безопаснее и оптимальнее для кандидата эти условия, тем конкурентоспособнее предприятие на рынке труда в борьбе за высококвалифицированную рабочую силу. По этой причине, вопросы организации нормальных условий труда персонала приобретают наибольшую актуальность.

Создание нормальных и безопасных условий труда с учетом всех выше перечисленных компонентов способствует повышению производительности труда и, как следствие, повышению успешности функционирования предприятия, в частности – увеличению прибыли. Однако в условиях развития информационного общества и научных технологий, роста научно-исследовательских и опытно-конструкторских разработок все больше внимания уделяется инновационным подходам решению стоящих перед обществом проблем, в том числе и в области организации условий труда персонала.

Под условиями труда понимается совокупность элементов производственной среды, в которой протекает трудовая деятельность работника. Условия труда оказывают существенное влияние на работоспособность человека.

Условия труда на рабочем месте зависят от используемого оборудования, технологий, средств и предметов труда, системой защиты работников, обслуживанием рабочих мест, а также от состояния производственного помещения. Исходя из этого, можно заметить, что условия труда определяются характером определенной деятельности и являются специфичными для конкретного вида работ.

Формирование условий труда происходит под влиянием взаимосвязанных факторов, а именно: социально-экономических, технико-организационных и естественно-природных.

К социально-экономическим относят: социально-политические, экономические, нормативно-правовые, социально-психологические: отношение работников к труду и к

условиям, в которых протекает трудовой процесс, психологический климат в коллективе, эффективность применяемых компенсаций, связанных с неблагоприятными условиями трудовой деятельности.

Технико-организационные факторы включают в себя: предметы и средства труда, технологические процессы, управление производственным процессом, организация труда, способы транспортировки сырья и продукции.

Под естественно-природными факторами понимаются: географические, климатические, геологические, биологические [1].

Условия труда определяются совокупностью элементов производственной среды, оказывающих влияние на производительность труда.

Эти элементы могут оказывать как благоприятное, так и негативное воздействие на работоспособность человека. Благоприятными являются те, которые способствуют развитию личности, раскрытию потенциала, творческому отношению к работе, а также удовлетворенности трудом. К неблагоприятным относятся те, воздействие которых формирует отрицательное мнение о работе, вызывают утомляемость и профессиональные заболевания, снижение интереса к работе.

Все элементы условий труда принято делить на четыре основные группы:

- санитарно-гигиенические;
- психофизиологические;
- эстетические;
- социально-психологические [2].

Сегодня в результате проведения фотографий и самофотографий рабочего дня, а также процедур хронометрирования многие предприятия стремятся оптимизировать трудовые процессы путем сокращения числа трудовых операций или их совмещения с целью экономии затрат рабочего времени и повышения производительности труда. Однако в сфере большинства производств в эпоху инноваций наблюдается вытеснение ручного и механизированного труда машинным. Происходит автоматизация трудовых процессов; в результате современных достижений в сфере машиностроения создается большое количество оборудования, предназначенного для выполнения операций человеческого труда. Однако данный процесс имеет неоднозначные последствия, так как влечет за собой сокращение большого числа работников и большие финансовые затраты.

Говоря о трудовой деятельности управленческих кадров, педагогических работников, ученых и других категорий персонала, занятых преимущественно умственным трудом, следует отметить, что в условиях современности они вынуждены работать в условиях постоянного нервного напряжения, большого объема информации, в режиме многозадачности и сложности. В такой- ситуации распространенным явлением становится профессиональный стресс. Следствием длительного профессионального стресса может являться синдром профессионального выгорания и хронической усталости. Симптомы профессионального выгорания проявляются в сниженной мотивации к труду, слишком больших простоях и потерях рабочего времени, гневе на руководство, падении инициативы, росте чувства неудовлетворенности работой, высокой конфликтности персонала, вследствие которой падает сотрудничество и партнерство сотрудников, ухудшается социально-психологический климат в коллективе, нарушается функционирование корпоративной культуры [3].

В таких условиях часто наблюдается рост текучести кадров. Во избежание данных проблем и минимизации их последствий многие современные компании создают всевозможные кабинеты и комнаты для психологической разгрузки работников. Существует множество методик их создания, построения и оформления, предлагаемых со стороны исследователей и ученых. Инновация в данном случае заключается в том, что в результате использования психологических, физиотерапевтических методик, а ино-

гда и массажных техник решаются проблемы, связанные с возникновением и развитием последствий профессионального стресса, в следствие чего сотрудник получает возможность в рамках рабочего времени получить релаксацию, восстановить трудоспособность и обучиться техникам саморегуляции и защиты от стресса. В результате использования данного инновационного подхода многие компании замечают рост эффективности деятельности, уменьшение числа ошибок, повышение мотивации и инициативы работников, снижение травматизма и болезней. Главный результат – это снижение текучести персонала, уменьшение проблем поиска и подбора персонала на открытые позиции. Данный метод не требует больших финансовых вложений, однако является результативным.

Так, изменяя качество профессиональной жизни работников, можно значительно повысить экономические показатели предприятия, при этом, не затрачивая огромных ресурсов, а лишь используя технологии, в основе которых лежат передовые знания и забота о трудовой деятельности человека, превращающего свое время в производственный капитал [3]. Этот инновационный подход к организации труда персонала уже используется такими успешными зарубежными компаниями, как Facebook, Airbnb (агентство недвижимости в Сан-Франциско), Evernote, SoundCloud (музыкальная корпорация - в Германии), JetBrains, BlaBlaCar (фирма в Париже) и другими. Однако в условиях российской действительности далеко не многие руководители предприятий и компаний используют данный метод, объясняя свой выбор лишними материальными затратами, отсутствием свободного помещения и отношением к работе своих подчиненных как к исключительно труду, а не отдыху. Все же некоторые отечественные корпорации уже приняли во внимание данный подход. К их числу относятся Rambler&Co (компания по созданию крупнейшего веб-сайта), 2ГИС (российская картографическая компания), НПО Компьютер (компания по созданию информационных систем управления) и другие.

Следует отметить, что государство регулирует деятельность государственных и коммерческих структур в сфере организации условий труда посредством трудового законодательства. Особенное внимание уделяется вопросам безопасности труда; большое количество статей и постановлений предусматривает дополнительные компенсационные выплаты за труд работников, осуществляющих профессиональную деятельность в условиях повышенной опасности и вредности. Последнее время правительство Российской Федерации ищет пути инновационных решений данной проблемы. Так, в настоящий момент на территории страны действует Межрегиональная Ассоциация содействия обеспечению безопасных условий труда «Эталон». Данная организация в 2017 году проводит Всероссийский конкурс «Здоровье и Безопасность». Конкурс реализуется в рамках - стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года [4].

Его целью является выявление наиболее выдающихся достижений в области обеспечения безопасных условий труда и сохранения здоровья работающих, а также поощрение личностей, внесших наиболее весомый вклад в развитие науки, технологий и решение практических задач в области охраны труда. Помимо этого, в этом же году Межрегиональная Ассоциация содействия обеспечению безопасных условий труда «Эталон» организует проведение таких мероприятий, как: «Мастерство и безопасность 2017», направленного на выявление лучших специалистов среди лиц, осуществляющих профессиональную деятельность по обеспечению охраны труда в организациях; «Успех и безопасность 2017», целью которого является снижение уровня травматизма и улучшение условий труда в производстве. Следует отметить, что подобные мероприятия проводятся ежегодно и становятся все более популярными в нашей стране.

Таким образом, организация нормальных и безопасных условий труда персонала играет сегодня большую роль в вопросах поиска, подбора, использования и удержания высококвалифицированных кадров на рабочих местах. Условия труда представляют со-

бой комплексное понятие, так как включают множество факторов. В настоящее время особое внимание уделяется инновационным подходам к организации условий труда. Самым популярным из них является создание комнат для отдыха и психологической разгрузки для работников. Данный метод используется многими зарубежными компаниями, однако в России только начинает свое распространение в практике крупных предприятий. Правительство Российской Федерации, в свою очередь, регламентирует вопросы организации условий труда работников с помощью нормативно-законодательной деятельности, побуждает у населения инициативу к инновационным подходам в данной области знаний путем содействия проведению и финансирования всевозможных конкурсов и грантов.

Мы рассмотрели возможность внедрения инновационных подходов к организации нормальных условий труда в ООО «БелТрейд» Белгородской области.

После ознакомления с существующей в ООО «БелТрейд» системой обеспечения нормальных условий труда на рабочих местах были выявлены некоторые проблемы, - устранение которых позволило бы улучшить условия труда, и тем самым повысить работоспособность.

Проводилось изучение условий труда по различным показателям таким как:

- микроклимат помещения;
- организация и оснащение рабочего места;
- наличие удобной мебели, соответствующей нормам.

Было выявлено, что серьезных отклонений в обеспечении нормальных условий труда не имеется. Условия труда в данной организации полностью соответствуют нормам и требованиям законодательства.

Была проведена фотография рабочего времени, с целью выявления затрат рабочего времени на данных рабочих местах. Согласно проведенному анализу, выяснилось, что сотрудники, испытывают утомление, находясь в длительном рабочем положении сидя, отчего иногда на некоторое время покидают рабочее место. В связи с этим имеются небольшие потери рабочего времени, которые необходимо устранить.

Также среди сотрудников проводилось анкетирование на тему удовлетворенности трудом. Проведя анкетирование, было выявлено, что в целом сотрудников устраивает их место работы. Но есть такие проблемы, как недостаточно благоприятный социально-психологический климат в коллективе, что является неотъемлемым фактором, составляющим условия труда.

В связи с выявленными недостатками - необходимо предложить некоторые инновационные подходы к решению имеющихся проблем.

Для того чтобы сотрудники при длительном сидячем положении не испытывали утомляемости, можно предложить такое инновационное решение как приобретение в каждый отдел специального массажного кресла.

Дополнительно к устранению этой проблемы можно предложить сотрудникам, наиболее эффективно справляющимися со своими обязанностями, посещение бассейна 2 раза в месяц бесплатно. Также необходимо ввести в организацию такое правило как обязательное проведение каждый рабочий день пятиминутной зарядки.

Закупив кресла -массажеры в каждый отдел, у сотрудников появится возможность во время технической паузы или в обеденный перерыв размять мышцы и со временем укрепить здоровье в целом.

Ежедневное пятиминутное проведение физической разминки позволит устранить такие проблемы как боль в спине, утомляемость мышечной системы, связанные с длительным нахождением в позе сидя. Такое решение позволит сократить потери рабочего времени, также сотрудники станут чувствовать себя бодрее, у них улучшится настроение, тем самым они будут относиться лучше к своим коллегам и улучшится психологический климат в коллективе.

Литература

1. Леженкина, Т. И. Научная организация труда персонала / Т.И. Леженкина. – Синергия – Москва, 2012. – 352 с.
2. Дородников С. Борьба со стрессом: повышаем производительность сотрудников / Инновационные способы повышения эффективности деятельности и мотивации персонала // Деловой информационный портал «На стол руководителю». – 2011. – № 5.
3. Беляков, Г.И. Безопасность жизнедеятельности. Охрана труда: Учебник для бакалавров / Г.И. Беляков. – Москва: Юрайт, 2012. – 572 с.
4. Колосницына М., Лесневский К. Политика здоровья на российских предприятиях: опыт эмпирического анализа / Мотивация и оплата труда. 2015. № 4. 291 с.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНЫХ РИСКОВ

О.А. Тимохина,

кандидат экономических наук,

ассистент кафедры управления персоналом, НИУ «БелГУ»

Современные предприятия вынуждены функционировать в довольно сложных и нестабильных условиях, определенные трудности также создают угрозы со стороны глобальных рисков, затрагивающих практически все сферы экономической и социальной деятельности. Сегодня среди явных факторов, оказывающих дестабилизирующее воздействие на развитие и операционную деятельность любого российского предприятия, можно назвать следующие: динамичность изменений внешнего окружения, высокий уровень конкуренции, несостоятельность ключевых финансовых механизмов и институтов, количественный и качественный дисбаланс на рынке труда, высокий уровень безработицы. Данные негативные обстоятельства предъявляют к предприятиям определенные требования, направленные на активную стабилизацию и развитие своей деятельности, что практически невозможно без создания эффективной системы управления кадровым потенциалом.

Эффективное управление кадровым потенциалом предприятия выступает одним из ключевых стратегических направлений функционирования в условиях экономической нестабильности и глобальных рисков. Персонал, как важнейший ресурс любого предприятия может вывести конкурентные преимущества на новый, более высокий и устойчивый качественный уровень, обеспечить адаптивность к постоянно меняющимся условиям работы и предоставить круг дополнительных возможностей выхода на новые рынки. Выстраивая систему управления кадровым потенциалом, современное предприятие должно ориентироваться на инновационные методики, использовать последние HR-технологии и подходы, характеризующиеся комплексностью и системностью.

Для российских предприятий характерно укомплектование собственных штатов работниками, которые не только полностью отвечают требованиям вакантной должности, но и обладают большим потенциалом, высоким уровнем квалификации, опытом, способностью к саморазвитию, нестандартному, креативному мышлению и умению работать в сложных, стрессовых ситуациях. Таким образом, требования к кандидатам постоянно растут, провоцируя прямо пропорциональный рост конкуренции на рынке труда отдельных регионов и всей страны.

Эффективное управление персоналом любого предприятия, вне зависимости от политической, экономической ситуации и ситуации на рынке труда, целесообразно ориентировать на формирование кадрового потенциала высокого конкурентоспособного уровня. Для достижения данной цели необходимо постоянно отслеживать и внедрять в