

СОВРЕМЕННАЯ РАБОЧАЯ СРЕДА ЕЕ ОСОБЕННОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ НА ПРИМЕРЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Г.Б. Свиридова

*Самарский государственный аэрокосмический университет
имени академика С.П. Королёва, г. Самара, РФ*

С переходом к рыночным отношениям, возрождения производства произошло разукрупнение промышленных комплексов. Мелкосерийное производство, продукция под заказ выдвигают коррективы подхода к управлению.

Рост производительности труда возможен при комплектовании трудового коллектива высококвалифицированными кадрами, внедрением новых технологий. Молодой специалист, обладает кроме профессиональной подготовки и такими характеристиками, в силу своих возрастных психологических особенностей, как быстрая реакция на нововведения, высокая активность при достаточной заинтересованности. Необходимо пересмотреть подход к специалисту. Не специалист в постоянном поиске продуктивной работы, а организация заботится о специалисте, пытаясь удовлетворить растущие потребности сотрудника и таким образом удержать его.

Необходимо переходить к новой концепции управления персоналом на уровне хозяйствующей структуры, где главный объект интересов менеджмента – человек.

Растущие потребности прямо пропорциональны требованиям, предъявляемым рынком к современному специалисту любой отрасли.

Трудоспособность и производительность труда зависят от:

- социально-психологического климата на производстве;
- внешней среды на производстве, материальных условий и обстановки работы;
- режима труда, т. е. продолжительности, интенсивности, ритмичности и чередования труда и отдыха;
- особенностей взаимодействия системы «коллектив — человек — машина — среда»;
- обеспечения безопасности труда.

То есть, в современных условиях на формирование потребности работника и мотив трудиться влияет окружающая этого работника среда.

Современная производственная среда, взаимодействующая с человеком в процессе труда, это рабочее место с его сенсорным и моторным полями.

Среда – это все, что влияет на психику человека. Различают внутреннюю среду организма и внешнюю – социальную и физическую среду. В последние годы понятие производственной среды все более и более рассматривается не только в гигиеническом, но и в эстетическом плане.

Трудовые ресурсы Самарской области выгодно отличает высокая экономическая активность населения, уровень которой (в возрасте 15 - 72 года) в 2009 году составил 68,5% общей численности населения области, что выше средне российского показателя (65,3%) и один из самых высоких.

Наблюдаются позитивные изменения в технологической структуре инновационного потенциала (табл. 1).

Таблица 1. Численность персонала, занятого исследованиями и разработками на 10000 человек населения.

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Российская Федерация	61	60	59	58	57	56	56	54	54	55
Самарская область	78	77	72	75	74	73	73	72	71	73

Важнейшей сферой специализации промышленности Самарской области является развитие двух приоритетных в национальном масштабе промышленных комплексов – ракетно-космического и авиастроительного. Экономические субъекты этого кластера задействованы в решении крупных государственных задач национальной безопасности и национальной конкурентоспособности.

Самарская область – первый регион, использовавший кластерный подход к социально-экономическому развитию. На основе кластерного подхода разработана и стратегия социально-экономического развития Самарской области до 2020 года.

Наряду с единством по признаку конечного продукта указанные организации кластера, существенно различаются по кругу решаемых задач, по организационно-правовым формам, по системе организации деятельности.

Приход молодых специалистов на предприятие, при достаточной заинтересованности, поможет решить поставленные задачи.

Оплата за труд, является одним из важнейших стимуляторов для работников при реализации намеченных планов предприятия. Индивидуальный подход к оплате труда осуществляется из расчета доли участия индивида в общественном производстве. Такой подход возможен на малых предприятиях. Гибкая система оплаты труда имеет как преимущества, так и недостатки. На предприятиях, имеющих сложную инфраструктуру, такая форма оплаты труда невозможна. Для оценки труда работников в настоящее время используется большое множество показателей, на основании, которых, формируется базовый оклад работника.

Показатели отражают квалификацию работника, степень сложности и ответственности выполняемой работы, из чего складывается обобщенный коэффициент участия каждого конкретного работника. Коэффициент выведен, но в полемику вступает приоритетность показателей личных затрат различных, профессиональных групп.

Проблемы заработной платы машиностроительной отрасли имеют более глубокий смысл. С одной стороны, специалист желает иметь достойную оплату за свой труд, который подразумевает специальную подготовку. А эта подготовка, учеба в университете, подразумевает затраты своего личного времени. Другими словами, специалист с высшим образованием поступил своими потребностями в первую очередь в отдыхе ради образования, специальной подготовки. В то время, когда его ровесники использовали свое личное время в своих же интересах, имели возможность зарабатывать себе на блага.

С другой стороны, неквалифицированный специалист, либо среднеквалифицированный специалист при распределении заработной платы, ставит на чашу весов условия труда. Условия труда, а также функции, режим труда специалиста с высшим образованием отличаются от условий неквалифицированного работника. Психологическая нагрузка, вызванная ответственностью, как за жизни подчиненных, так и за материальные ценности, у руководителей разного уровня вообще не берется во внимание. В тоже время,

по роду своей деятельности, неквалифицированный работник чаще находится во вредных условиях (шум, освещение, задымление и др.) Это достаточно заметный фактор.

Измерить, оценить вред от психологической нагрузки у руководителя, высококвалифицированного специалиста теми же способами, что и вред от определенных условий труда (шум, освещение и др.) невозможно. Каждый пытается убедить в приоритетности своего рабочего места и значимости выполняемых функций.

Разумно определить исходный уровень заработной платы, который не только бы был равен прожиточному минимуму, но и отвечал бы стандарту качества трудовой жизни и давал бы возможность обеспечить жизнь, развитие, образование хотя бы одному ребенку на каждого работающего.

Проблема подготовки молодых кадров, привлечения и удержания на промышленных предприятиях требует нового прогрессивного понимания.

Инновации опережают возможности предприятия. Потребности особенно молодых работников растут быстрее достатка. Следует обратить внимание на закономерность оплаты труда в зависимости от степени образования и квалификации работника, которая осуществляется в обратном порядке. Если рабочий и инженер выдвигают свои приоритеты, отличающиеся по различным показателям, то надбавки за уровень знаний не могут стимулировать к получению этих знаний.

Подготовка молодых кадров, сводится к тому, что не только грамотный специалист, но и гармонично развитая личность сегодня востребованы на производстве. Молодой специалист – это отдельная социальная группа. Это те, кто еще молод. В этом возрасте хочется увидеть мир, жить интересно, удобно, получать образование или дополнительные знания, воспитывать детей (а это не рабочий период от 1 до 3 лет), заниматься любимым делом (кататься на лыжах, рисовать и смотреть видеофильмы, снимать их т.д.) На все это нужны дополнительные материальные средства, а не только прожиточный минимум, определенный начальной заработной платой. Молодому специалисту, в большинстве своем семье создаются после окончания вуза, необходимо жилье для семьи.

Рыночная экономика не управляется из единого центра, не подчиняется общему замыслу, тем не менее, она функционирует по определенным правилам, следует известному порядку.

Высокий уровень жизни хотят иметь все.

Каждый участник хозяйственной деятельности ищет лишь собственную выгоду. Но, преследуя свою выгоду, человек в итоге способствует увеличению общественного продукта, росту общественного блага. Это достигается посредством «невидимой руки» рыночных законов.

Каждый исторический период в развитии страны фокусирует свою концепцию управления. Новый подход к управлению будет базироваться, прежде всего, на способностях и характере человека, на возможностях человеческого организма.

Под возможности человека можно подобрать деятельность. Способности можно и необходимо и развивать. Характер формируется.

Именно характер, который формируется под воздействием внутренней (семья, коллектив, общественный строй страны) и внешней (события в мире) среды формирует мотив к той или иной деятельности.

«Патерналистская» концепция мотивации по В. Вруму, подразумевает, что чем больше люди удовлетворены своей работой, тем больше они будут побуждаться к ее выполнению. И чем больше их награждать, тем усерднее они будут работать.

Как воспитать желание работать, если труд случайный, а не желанный? Возникает ситуация, когда оценка личности идет не по внутреннему состоянию человека, а по материальному положению семьи.

Как можно поощрять молодого человека за труд в свое свободное время ради другого человека? В данном случае нарушается конституция, человек поступает своими благами – свободным временем, ради события в первую очередь, ради другого человека во вторую.

Понятие «труд» включает три параметра:

- производство благ;
- преобразование ресурсов природы через затраты времени и энергии человека;
- цели, причины заставляющие человека трудиться.

Формируют подход к трудовой деятельности трудовые установки.

Трудовые установки формирует внутренняя и внешняя среда.

«Теория Y» разработанная Д. МакГрегором подразумевает, что человек при наличии соответствующих условий не только принимает на себя ответственность, но даже ищет ее. То есть, воспитание ответственности,

желание быть ответственным может мотивировать молодого человека к трудовой деятельности.

А.Маршалл характеризовал труд как умственное и физическое усилие с целью достижения какого-либо результата, не считая удовлетворения, полученного от самой проделанной работы. Тягостная, принудительная сторона труда связана, прежде всего, с тем, что на протяжении тысячелетий материальные блага были результатом усилий низших слоев общества за минимальное вознаграждение. Наукой и искусством до XVIII в. могли заниматься аристократы, священнослужители, дети купцов. И в наше время у большинства населения слово труд и трудно понимается синонимично. Поэтому труд тяжелый, неквалифицированный воспринимается молодым поколением как труд не интересный, не престижный, а значит бесполезный. Какова же цель, необходимость такого труда в заданный момент не понимается молодыми.

Выбор профессии определяется сформированными ценностями. Как правило, на формирование выбора профессии влияет тот же внутренний (семья, коллектив, общество) и внешний (события в мире) фактор.

На промышленных предприятиях еще присутствует преемственность. Дети и даже внуки приходят после окончания специального учебного заведения на предприятия, где трудились их родные. Приходят и оказываются совсем в других условиях, чем его ориентировали, дали установку родные. Нет той социально-психологической атмосферы, общественной работы, о чем с интересом рассказывали отцы и деды. Нет той социальной программы, система же управления на предприятии остается прежней.

Увольнения с предприятия в годы до перестройки было обусловлено одной редко двумя причинами. В настоящее время это, как правило, целый перечень причин.

Основными элементами системы трудовой мотивации молодых специалистов в настоящее время являются:

- Финансовая поддержка;
- Реализация творческого потенциала;
- Обучение;
- Система построения карьеры.

Спад производства неизбежно ведет к безработице, специалист оказывается в состоянии поиска работы. Кроме того, рождение новых

организаций создает рабочие места, где специалист-производственник может быть задействован как не квалифицированный работник, но со стабильной оплатой труда. Профессиональные навыки у такого работника размываются, что ведет к деградации труда. Общество теряет специалиста. На восстановление требуется еще больших затрат, чем на обучение, а в некоторых случаях восстановление уже невозможно.

Изменились модели трудового поведения. На смену традиционного стереотипа работника пришел новый тип трудовой активности, участие не в одном (на одном рабочем месте) труде.

Ч. Хэнди выделил три группы:

- оплачиваемая работа на конкретной должности;
- дополнительная декларированная;
- вся совершаемая бесплатная работа в теневой экономике.

Тезис Хэнди заключается в том, что в будущем человек не сможет удовлетворить всех или даже большинства своих экономических, социальных и статусных потребностей, рассчитывая только на одну пожизненную работу.

Оплата тяжелого, неквалифицированного труда в России в советский период была выше высококвалифицированного. Менеджер производства должен владеть методами аналитической работы по оценке конкретной ситуации на основе планирования, контроля, регулирования хода производства, методами адаптации предприятия к изменяющимся условиям внешней и внутренней среды, вести профессионально управленческую деятельность, разрабатывать варианты управленческих решений с обеспечением их реализации и контроля исполнения. То есть мы говорим о труде, подразумевающим специальную подготовку.

Люди делятся на «материалистов» и «идеалистов». Каждая категория имеет свои критерии ценностей. С переходом к рыночным отношениям сменились ценности, приоритетность тех или иных характеристик.

Так изменение названия должности могло бы приблизить к мировому стандарту и поднять престиж профессии среди молодых специалистов.

А именно переименовать: мастер – менеджер или специалист; старший мастер – старший менеджер, специалист; должности – зам. начальника цеха и начальник цеха не переименовывать и т.д.

С пониманием труда как деятельности приходило осознание ради чего осуществлять эту деятельность. Отдача трудящихся снижается, а потребности растут.

Общество меняется во временном периоде, и те мотивационные установки, что были заложены в человеке 20-30 лет назад, могут не совпадать с требованиями общества в новом, в определенном временном периоде. Человеку перестроится быстро невозможно, необходим какой-то временной период и у каждого этот период разный. Но в силу обстоятельств и характера могут формироваться новые подгруппы, с другим набором личностей. Такое движение естественное и постоянное.

Вырабатывая определенный порядок никогда нельзя надеяться, и успокоится, что этот порядок приемлем для всех и тем более на длительный период. Именно человек, с его меняющимся настроением, потребностями плохо предсказуем для длительного прогноза.

В условиях рыночных отношений, инновационной экономики необходим краткосрочный прогноз модели поведения трудящегося [5]. Но во все времена потребность в труде была неотъемлемой частью жизни человека, сама жизнь, но с разной внутренней мотивацией: лишь бы трудиться; материальная заинтересованность; творческая активность.

Именно творческая личность главный объект в условиях инновационной экономики.

Список литературы:

1. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. М.: Норма, 2006. 416 с.
2. Дружинин В.Н. Психология общих способностей. СПб.: Издательство «Питер», 1999. 368 с.
3. Смит А. Исследования о природе и причинах богатства народов. М.: Соцэкгиз, 1962.
4. Хекхаузер Х. Мотивация и деятельность. М., 1986. Том.1, Том. 2.
5. Герасимов Б.Н., Морозов В.В., Семенычев Е.В. Интенсивные технологии обучения управлению. Самара: Самар. акад. гос. и муницип. упр., 2010. 352 с.