**Введение**

**Гуманизация труда** – это, прежде всего, приспособление (адаптация) той или иной стороны трудовой жизни к человеку, которое предполагает создание наиболее благоприятных условий и организации труда для максимальной реализации трудового потенциала работников. Основные направления гуманизации труда: улучшение социально-экономического. содержания труда посредством его обогащения, уничтожения монотонности и бессодержательности, объединения разрозненных элементов работы в работу, более соответствующую требованиям высокоразвитой личности, эстетизация места работы; обеспечение безопасности и надежности производственных процессов, устранение их негативного воздействия на окружающую среду.

Труд же это такая целесообразная деятельность человека по производству материальных и духовных благ, необходимая для удовлетворения потребностей как отдельного индивида, так и общества в целом. Любой труд предполагает осознанную постановку цели, которая определяет последующий характер действий человека. Труд – основной источник богатства (другим источником является природа), главная сфера жизнедеятельности людей. Труд является важнейшим естественным условием жизни человека, средством его существования и в то же время средством развития самого человека. Благодаря труду человек выделился из животного мира, в труде раскрываются его способности и жизненные силы, приобретаются навыки, знания и опыт. Поэтому здоровый организм испытывает потребность в нормальной трудовой нагрузке.

Таким образом именно эти два неразрывно связанных понятия дают человеку возможность не только работать, а трудиться в более улучшенных условиях со всеми мерами безопасности и звукоизоляции, что естественно приведет к увеличению продуктивности труда.

Анализ влияния этих двух факторов на друг друга я и хотел бы осветить в своей курсовой работе.

**1. Теоретические основы понятий «гуманизация» и «труд»**

**1.1 Содержание труда**

Труд – это сознательная, целесообразная деятельность человека, направленная на производство материальных и духовных благ, предоставления разнообразных услуг.

Целью трудовой деятельности могут быть вещи, которые потребляются людьми, и вещи, которые необходимы для производства товаров потребления, – энергия, средства информации, идеологические продукты, управленческие решения, услуги и тому подобное. При этом цели деятельности конкретного работника уже не определяются его личными потребностями, а задаются обществом. Следовательно, труд по своей природе является общественной, социально полезной деятельностью. Так же общественной труд есть и за характером, поскольку базируется на делении и кооперации, сотрудничестве и конкуренции, собственности на рабочую силу, что в конечном итоге определяется системой производственных отношений. Последние реализуются не только методами сочетания рабочей силы и средств производства, но и способами распределения, обмена и потребления созданных материальных и духовных благ. Трудовое поведение работника определяется поставленной производственной целью и его отношениями с другими людьми в процессе достижения этой цели. Это предопределяется тем, что труд по своему содержанию является материальным процессом, который происходит между человеком и природой, а за своим характером она является общественным явлением, то есть процессом взаимоотношений между людьми в их общем влиянии на природу. Труд как процесс представляет собой единство трех составляющих частей:

самого труда как целесообразной деятельности;

предмета труда (то, на что направленный труд);

орудий труда (вещь или комплекс вещей, с помощью которых человек действует на предмет труда).

Изготовление и применение орудий является решающим признаком труда. По отношению к вещам (орудий и предметов труда) человек выступает как субъект деятельности, а относительно других людей – как личность.

Трудовые действия работника, направленные на изменение свойств предмета труда с помощью орудий труда, называются предметными действиями.

Предметные действия работника неразрывно связаны с его физиологичной активностью и психической деятельностью, которыми они определяются и регулируются.

Следовательно, трудовая деятельность выступает в единстве трех аспектов:

предметно-действенного;

физиологичного;

психологического.

Предметно-действенный аспект труда связан с выполнением определенной системы движений и действий, направленных на изменение состояний или свойств предмета труда с целью превращения его на продукт труда. Предметно-действенный аспект труда выступает как ее внешняя (физическая) сторона.

Физиологичный аспект труда оказывается в том, что она как социальное по своей сути явление имеет естественную предпосылку – использование физиологичных функций работника для создания тех или других социальных ценностей. Во время труда в активную деятельность вовлекаются все органы и системы организма – мозг, мышцы, сосуды, сердце, легкие и т. др., мобилизируются физиологичные функции, тратится нервная и мускульная энергия. Да, для обеспечения рабочих движений и действий энергией используются мускульные группы, сокращение которых регулируется процессом возбуждения, что поступает от нервных центров. К этим мышцам направляется усиленный ток крови, который приносит питательные вещества и кислород, забирая продукты распада веществ, которые служат источником энергии. Для обеспечения усиленного кровообращения и обмена веществ и энергии соответственно усиливается работа сердца и органов дыхания. Все эти процессы, связанные с жизнедеятельностью организма работника, организуются в соответствии с требованиями и условиями труда. При неблагоприятных, тяжелых условиях труда возможные перенапряжения физиологичных систем и патологические сдвиги, тогда как оптимальные условия являются фактором повышения работоспособности человека.

В то же время физиологичные процессы, подчиняясь требованиям трудовой деятельности, хранят относительную самостоятельность (суточный биологический ритм, скорость реакций, мускульная сила, выносливость и т. др.) и характерные константы жизнедеятельности (гомеостаз).

Следовательно, процесс труда – это физиологичный процесс расходования человеческой энергии.

Психологический аспект труда связан с тем, что предметные действия работника определяются и регулируются внутренней (психической) деятельностью – познавательной, мотивационной, эмоциональной. Да, во время труда у человека активизируются такие познавательные процессы: ощущение, восприятие, мышление, память, воображение. В процессе труда ей необходимо быть внимательной, выявлять волевые качества. Во время выполнения работы работник может переживать разные психические и эмоциональные состояния – активность, заинтересованность, сосредоточенность, энтузиазм, напряжение, уставшую, неудовлетворение, скуку и др. В труде реализуются и одновременно развиваются профессиональные способности, знания, трудовые навыки и умения работника, раскрываются черты его характера, моральные качества, мотивы деятельности. В труде человек утверждает себя как личность, реализует и развивает свой творческий потенциал.

Труд как коллективная совместная деятельность людей невозможен без общения. Объективные отношения и связки между работниками реализуются как субъективные межличностные отношения. Общение – это многоплановый процесс развития контактов между людьми, обусловленный потребностями совместной деятельности. Оно включает обмен информацией, действиями и результатами деятельности, а также восприятия человека человеком.

Следовательно, в единственном процессе общения работников выделяются три аспекта:

коммуникативный – обмен информацией;

интерактивный – обмен знаниями, идеями, действиями;

перцептивный – восприятие, познание, взаимопонимание.

В единстве этих трех аспектов общения является способом организации совместной деятельности и взаимоотношений между людьми.

Средством общения является речь, то есть система словесных знаков, которые имеют содержательную характеристику, познание окружающего мира.

Следовательно, из психологической стороны труд представляет собой психические процессы и психологические факторы, которые побуждают, программируют, регулируют трудовую активность человека. Это так называемая внутренняя (психическая) деятельность. Какой-нибудь труд соединяет внешнюю (физическую) и внутреннюю (психическую) стороны.

Как процесс активных превращений предметов с целью приспособления их для удовлетворения личных и производственных потребностей труд с точки зрения физико-психологического является формой жизнедеятельности человека, что оказывается в функциональных сдвигах физиологичных систем и органов, а также в разных формах психического отображения объективной реальности.

Непременные психологические признаки труда такие:

сознательное предвидение результата труда в виде образов, моделей, знаний;

осознание работником обязательности достижения социально значимой цели в результате реализации усвоенной программы действий и ответственности за достижение социального результата;

сознательный выбор, применение, совершенствования орудий и методов труда, что требует от работника активизации познавательных процессов, профессионального роста, заинтересованности в инновациях;

осознание работником межличностных производственных отношений, которые оказываются в организации производства, управления и труда, формальных и неформальных коммуникациях, чувствах причастности к организации, понимании своего места в реализации ее стратегических целей и зависимости доходов от вложенного труда или предпринимательских способностей.

Следовательно, цель трудовой деятельности реализуется в результатах труда, которые могут совпадать или не совпадать с целью, то есть образом, моделью. Поэтому эффективность труда оценивается параметрами результатов – количественными и качественными показателями. Важнейшими из них является производительность, качество, надежность, которые в большой мере зависят от трудового потенциала работника.

Трудовой потенциал человека характеризуется ее работоспособностью, уровнем образования и профессионально-квалификационной подготовки, знаниями, навыками, способностями, отношением к труду, инициативностью, активностью, организованностью.

Потенциальные ресурсы работника включаются в действие не автоматически, а сознательно регулируются самим человеком. Эта регуляция осуществляется ее взглядами, убеждениями, установками, мотивами, интересами, которые формируют трудовую концепцию. Именно трудовые концепции являются подпочвой повышения конкурентоспособности и мобильности работников на рынке труда, сознательного выбора профессии, сферы деятельности и формы занятости (за наймом, индивидуальной трудовой, предпринимательской, полной, частичной и т.п.).

В процессе труда функциональное напряжение человека предопределяется двумя видами нагрузок: мускульными и нервными. Мускульные нагрузки оказываются в виде динамических движений и статических напряжений, а нервные – в виде мысленных, эмоциональных и сенсорных (на органы чувств) нагрузок.

В зависимости от соотношения мускульных и нервных нагрузок все конкретные виды труда разделяются на три группы:

труд с преобладанием мускульных нагрузок (физическая);

труд с преобладанием нагрузок на кору головного мозга, связанных с высшими психическими функциями – мышлением, памятью, воображением (умственная);

труд с преобладанием нагрузки на органы чувств и эмоциональную сферу (сенсорно-напряженная).

Однако с точки зрения физиологичного подхода такое деление является условным, поскольку какой-нибудь труд содержит все отмеченные компоненты, то есть представляет собой единственный нервно-мышечный процесс.

Соотношения затрат мускульной и нервной энергии, исполнительских и творческих функций, механических действий и операций мышления в трудовом процессе характеризуют содержание труда.

Содержание труда предопределяется техникой, технологией, организацией производства, то есть уровнем развития производительных сил общества.

Характеристика труда за ее содержанием связывается также с оценкой уровня развития работника.

Следовательно, содержание труда отбивает уровень развития вещевых и личностных элементов производственного процесса. Да, применение простых орудий труда сопровождалось приведением их в действие с помощью мускульной силы человека. Это физический труд, характерной чертой которой является непосредственный контакт человека с предметом труда за сравнительно простой программы действий и большого напряжения физических сил.

При машинном способе обработки предмета труда энергетические расходы работника значительно уменьшаются за счет сокращения нагрузок на большие мускульные группы. При этом растут нагрузки на мелкие мышцы, повышается скорость и точность движений, осложняется программа действий. Сугубо исполнительские функции дополняются планированием, расчетами, использованием чертежей, что выдвигает высшие требования к квалификации работника.

В полуавтоматизированном производстве функции человека ограничиваются простыми операциями из обслуживания станков, машин (например, штамповальные работы). Характерной чертой таких работ является монотонность.

Монотонность является также следствием конвеерно – текущей организации производства, когда каждый рабочий выполняет отдельный цикл обработки изделий.

Последовательная автоматизация производственных процессов приводит до того, что основными функциями человека становятся наблюдения, контроль и регуляция на основе восприятия и переработки информации. Во время контакта с предметом труда информация непосредственно поступает в органы чувств, а управление орудиями труда сводится к проворным действиям работника. При дистанционных формах управления между человеком и машиной содержатся устройства, которые передают информацию о реальном состоянии производственного процесса, и устройства для соответствующих действий работника (оператора). Человек-оператор становится составным звеном системы «человек – техника – среда». Такой труд характеризуется большими нагрузками на органы чувств, высшие психические функции – память и мышление, требует напряженного внимания и волевых усилий. Поскольку работнику приходится регулировать и контролировать огромные потоки энергии и информации, сложные системы технологических процессов, то значительно повышается уровень его ответственности, что усиливает нервно-эмоциональное напряжение. Последнее часто может предопределяться тем, что скорость поступления и объемы информации превышают возможности оператора относительно восприятия, переработки, принятия и реализации решения.

Важным признаком умственного труда является то, что предметами и результатами ее являются не материальные вещи, а проекты, планы, программы, идеи, образы, формулы, информация и тому подобное. Ее специфика заключается в том, что исполнителю нет потребности интенсивно использовать мускульную энергию, а программа его действий сложна и динамическая. Умственный труд требует напряжения внимания, активизации познавательных функций – мышление, памяти, воображения. Особенно это характерно для творческого интеллектуального труда, заданием которой является поиск нового, неизвестного. Некоторые виды умственного труда (труд бухгалтера, корректора, банковского работника) не побуждают исполнителя к новым мыслям, открытиям, изобретениям, хотя невозможные без напряженного внимания, соответствующим знаниям и умениям.

С развитием научно-технического и социально-экономического прогресса существенно изменяются условия, средства и содержание трудовой деятельности, что оказывается в уменьшении нагрузок на мышцы и в то же время в увеличении нагрузки на нервную систему, в частности на кору головного мозга работника.

В зависимости от соотношения мускульных и нервных нагрузок на работника все виды труда разделяются на девять групп:

1) труд, который требует значительных расходов энергии и больших мускульных усилий (литейщики, кузнецы, грузчики и т. др.);

2) труд, что характеризуется движениями без значительных мускульных усилий (формовщики, штамповщики);

3) труд, что требует значительных мускульных усилий и напряжения зрительного и двигательного анализаторов (слесари-сборщики, ремонтные рабочие);

4) труд, что требует мускульных усилий средней интенсивности, высокой координации движений, точных измерений и решения умственных задач (станочники);

5) труд, что выполняется в установленном темпе и сопровождается однообразными движениями (сборщики машин на конвейерных линиях);

6) труд, связанный с наблюдением за работой машин или за производственным процессом (операторы на автоматических линиях);

7) труд, связанный с решением комплексных заданий налаживания и переналадки станков согласно с имеющимися программами (наладчики);

8) труд, связанный с переработкой потоков информации, которая поступает от сигнальных устройств, и необходимостью принятия срочных ответственных решений (операторы за пультами управления, руководящие работники);

9) труд, связанный с творческой деятельностью.

Рассмотренные виды труда выставляют разные требования к работнику и предопределяют существенные отличия в его активности на биологическом, психологическом, интеллектуальном уровнях. Да, каждый вид труда характеризуется определенным уровнем общей двигательной активности работника, которая может быть достаточной или недостаточной, то есть ниже биологической потребности в движениях. Каждый вид труда требует выборочной, специфической психической активности работника, связанной с познанием, общением, инициативностью, ответственностью и тому подобное. В творческой деятельности активизация познавательных процессов приобретает исследовательский характер, осуществляется на основе формирования новых все более сложных программ и нестандартных стратегий.

Наличие разных уровней в структуре трудовой деятельности свидетельствует о том, что она сама является потребностью здорового человека и одновременно удовлетворяет другие ее потребности.

При благоприятных условиях и оптимальных нагрузках труд удовлетворяет потребность человека в двигательной активности, тренирует функциональные системы, развивает познавательные и коммуникативные способности, способствует реализации творческого потенциала, выполняя в то же время главную функцию – создание материальных и духовных благ для удовлетворения соответствующих потребностей отдельного человека и общества в целом.

**1.2 Основные функции труда**

Основными категориями социологии труда является характер труда, ее содержание и условия, а также мотивация, адаптация, социально-психологический климат и тому подобное.

Характер труда – категория, которая выражает социальную сущность труда как общественно значимого процесса.

Но в то же время она является трудом отдельных индивидов. Взаимодействие человека и общества возникает в результате взаимодействия человека со средствами труда. А характер труда определяется, с одной стороны, особенностями производственных отношений, из другого – социально-экономическим положением участников общественного производства.

Характер труда дает возможность представить связь между индивидуальным и общественным трудом, способы взаимодействия работников со средствами труда, включения индивидуального труда в общественный, взаимосвязь между отдельными видами труда, тип взаимоотношений участников процесса труда.

Показателями характера труда является форма собственности, отношение работников к средствам производства и своего труда, распределительные отношения, социальные отличия. В соответствии с этими показателями выделяют такие виды труду: общественная и частная, свободная и подневольная, «на себя» и «на кого-то», добровольная и принудительная.

Содержание труда – это обобщенная характеристика процесса труда, который учитывает разнообразные функции труда, виды трудовых операций, деление производственной деятельности за отраслями, физическое и Интеллектуальное напряжение участников процесса труда, степень самостоятельности работника урегулировании последовательности трудовых операций, наличие или отсутствие новизны, творчества, сложность, техническая оснащенность труда и тому подобное.

Содержание и характер труда тесно связаны между собой, характеризуют один и тот же вид трудовой деятельности из двух сторон, поэтому граничат и частично налагаются друг на друга. Содержание труда является частичным понятием относительно ее характера.

Главным фактором прогрессивного изменения содержания труда является развитие материально-технической базы производства, внедрения научно-технического прогресса. При этом изменяется структура трудовых действий: функции непосредственного влияния на предмет труда переходят от рабочего к машине, растут расходы рабочего времени на управление и техническое обслуживание оборудования, а также частица сложного квалифицированного труда, совершенствуется ее содержательность, актуализируются самостоятельность и ответственность работников.

По содержанию различают такие виды труда: простая и сложная, творческая и репродуктивная, физическая и умственная, ручная та механизированная и тому подобное.

Простой труд – выполнение простых трудовых операций, для которых достаточно производственного инструктажа и нет потребности в специальной учебе.

Сложный труд – квалифицированный труд, связанный с дополнительными расходами на учебу рабочего.

Творческий труд – предусматривает постоянный неповторимый поиск новых решений, нового отношения к имеющимся проблемам, активного развития самостоятельности и инициативности.

В репродуктивном труде значительная часть функций повторяется, то есть ее особенностью является повторяемость средств достижения результатов.

Физический труд характеризует непосредственное взаимодействие человека со средствами труда, ее привлечения к технологическому процессу.

Умственный труд характеризуется информационными, логическими, творческими элементами и отсутствием прямого взаимодействия работника со средствами труда. Ручной труд не нуждается в технике, инструментах, приборах.

Условия труда – совокупность факторов, которые влияют на работоспособность, здоровье работника,

Эта категория охватывает социально-экономические, санитарно-гигиенические, организационные и социально-бытовые условия.

Социология труда изучает не только объективные, но и субъективные характеристики труда, к которым принадлежат: отношение к труду, мотивация труда, социально-психологический климат, трудовая адаптация и тому подобное.

Отношение к труду – категория, которая выражает связь между работником и обществом, работником и трудом относительно производства и распределения материальных и духовных благ.

В ней синтезированы несколько типов отношений: отношение к труду как общественной ценности; отношение к своей профессии; отношение к конкретным условиям, в которых происходит труд. Это предопределяет сложную структуру понятия «отношения к труду», которое представляет собой единство трех элементов: мотивов труда, реального трудового поведения и вербальной (то есть выраженной с помощью языка) оценки трудовой ситуации.

Мотивация трудовой деятельности – внешнее или внутреннее побуждение к трудовой деятельности ради достижения определенных целей, заинтересованность в такой деятельности, способы ее инициации.

Изучение трудовой мотивации имеет большое значение в научном плане, поскольку дополняет картину структуры личности. В условиях перехода к рыночным отношениям и формированию работника нового типа эта проблема приобрела сугубо практические черты.

Труд разделяют на необходимую и дополнительную.

Необходимый труд – труд, что создает необходимый продукт, то есть совокупность жизненных средств, которые нужны для воссоздания рабочей силы непосредственных производителей на уровне их потребностей, которые сформировались в обществе.

Дополнительный труд – труд, что создает дополнительный продукт, то есть продукт, что превышает установившиеся потребности непосредственных производителей.

Разделение труда на необходимую и дополнительную и соответственно продукту на необходимый и дополнительный было экономической основой общественного деления труда на физический и умственный, классового деления общества, основой социально-экономического прогресса. Именно дополнительный труд непосредственных производителей является экономическим основой развития науки, искусства, культуры во всех ее духовных и материальных проявлениях.

Сущность труда как социального явления оказывается в ее функциях. Самая главная из них – создание материально-культурных благ, обеспечения общества предметами и услугами, которые удовлетворяют потребности человека. Вторая функция – обеспечение материального благосостояния работника и его семьи, ведь сам по себе человек не может обеспечить себя всеми необходимыми предметами и услугами.

Социально-экономическая неоднородность труда, отличие в содержании и характере труда определяют отличие социальных черт профессионально-квалификационных групп рабочих. Это предопределяет дифференциацию, социальную неоднородность и создает основу для формирования социальной структуры как конкретного предприятия, так и общества в целом. В связи с этим очерчивается еще одна – социально-дифференциальная функция труда. С ней тесно связанная статусная функция труда, которая обусловлена неодинаковым значением в обществе разных видов труда.

Еще одна функция труда связана с формированием личности. Развитие производства не должно быть самоцелью, он прежде всего должен обеспечивать свободное развитие сущностных сил личности, которое зависит от многих факторов – материально-технической базы системы образования, профессиональной учебы и тому подобное. Труд должен стать сферой самореализации, самоутверждения человека.

Важная роль принадлежит ценностной функции труда, связанной с формированием у работников ценностных установок, мотивационной сферы, жизненных целей и планов на будущее.

**1.3 Гуманизация труда как ведущее звено трудовой деятельности**

**Гуманизация труда** – приспособление (адаптация) той или иной стороны трудовой жизни к человеку, которое предполагает создание наиболее благоприятных условий и организации труда для максимальной реализации трудового потенциала работников. Основные направления гуманизации труда:

улучшение социально-экономического содержания труда посредством его обогащения,

уничтожения монотонности и бессодержательности, объединения разрозненных элементов работы в работу,

более соответствующую требованиям высокоразвитой личности, эстетизация места работы;

обеспечение безопасности и надежности производственных процессов, устранение их негативного воздействия на окружающую среду.

По мере того как производственные системы становятся все более автоматизированными и сложными, возрастает вероятность ошибок, допускаемых человеком. При этом в большинстве случаев действия работников оказываются неправильными не из-за низкой квалификации (хотя и здесь много проблем), а из-за несоответствия конструктивных особенностей техники возможностям человека. Проблему можно устранить или смягчить, если при создании и эксплуатации технических систем грамотно и наиболее полно учтен человеческий фактор. В результате достигается эффективное и надежное взаимодействие человека с машиной. Сегодня требуется конструктивно «встроенная» в технологию и оборудование безопасность труда. Любая, самая надежная технологическая система требует и «высоконадежного» работника, умеющего принимать в экстремальных ситуациях быстрые и правильные решения. Это, в свою очередь, вызывает новые требования к профессиональному отбору работников, их подготовке и постоянному поддержанию высоких профессиональных качеств персонала.

Гуманизация труда – это обеспечение нормальных, достойных человека условий жизнедеятельности – здоровых условий труда и быта, благоприятной микроэкологии труда, новых рациональных режимов питания и более продолжительного периода отдыха, радикального улучшения медицинского, транспортного и др. видов обслуживания.

Концепция совершенствования управления трудовой деятельность, предполагающая более полное использование производительных резервов рабочей силы, особенно интеллектуальных и морально-психологических. Выделяют четыре основных принципа гуманизации труда:

**принцип безопасности** – индивид на рабочем месте должен ощущать отсутствие угрозы для своего здоровья, уровня дохода, обеспеченности работой в будущем т.д.

**принцип справедливости** – доля каждого, выраженная в доходе, должна соответствовать доле его вклада в достижение целей фирмы (организации). Для этого необходимо: чтобы высшая администрация не назначала себе слишком больших окладов, чтобы существовала эффективная система участия работника в доходах и оплата производилась не за выполненную работу, а за квалификационный уровень работника;

**принцип развитая личности** – труд должен быть организован таким образом, чтобы получали наиболее полное развитие неповторимые личностные качества каждого работника;

**принцип демократии** – отмена жесткой иерархии в построении административного аппарата, самоуправление автономных групп, выборность руководства, коллективное демократическое решение таких вопросов, как распределение прибылей, инвестиционная политика.   
2) Комплекс организационно-технических и социально-экономических мероприятии по изменению условий труда и производственной среды, содержания труда, форм и методов управления в целях достижения оптимального соответствия человека и работы.

Неотъемлемой составной частью гуманизации труда являются мероприятия по обогащению содержания труда.   
Гуманизация труда (наряду и вместе с демократизацией управления) признана мировым сообществом, в частности МОТ, ведущей тенденцией развития сферы социально-трудовых отношений.

**2. Исследование производственно-хозяйственной деятельности**

**2.1 Общая характеристика предприятия ХКБД**

Харьковское конструкторское бюро по двигателестроению является казенным предприятием, что включает у себя конструкторское и технологическое бюро, исследовательские подразделы, производственную базу.

ХКБД является большим научно-исследовательским инженерным центром, что обеспечивает создание исследовательских образцов с передачей их в серийное производство. Приказом Министерства оборонной промышленности СССР 6 мая 1995 г. ХКБД было создано как самостоятельное предприятие союзного назначения с правами юридической личности. Раньше оно входило в состав завода им. Малышева и началом его истории является создание двигателя В-2 для танков Т-34. С 1997 г. и до настоящего времени в связи с ликвидацией Министерства машиностроения военно-промышленного комплекса и конверсии Украины, ХКБД стало подчиненным Министерству промышленной политики Украины.

Постановлением Кабинету Министров от 1998 г. предприятие преобразовано в казенное предприятие ХКБД без изменения его органов управления. Форма собственности предприятия – общегосударственная, а отрасль – научна.

ХКБД осуществляет свою деятельность в соответствии с действующим законодательством, самостоятельно определяет структуру управления, рассчитывает штатную численность.

Конструкторское бюро выполняет полный цикл работ, и уникальность его заключается в том, что оно после разработки конструкторской документации способно самостоятельно организовывать изготовление опытных образцов двигателей, включая такие специфические узлы, как топливно-регулирующая аппаратура, лопатные агрегаты с применением самых прогрессивных технологий и методов обработки, пользуясь лишь услугами заготовительного производства завода им. Малышева.

Предприятие объединяет следующие составляющие: конструкторский и исследовательский центры, производственную базу та химмитологичный центр.

**2.2 Экономическая диагностика деятельности предприятия**

Комплексную характеристику хозяйственной деятельности предприятия можно осуществить с помощью основных показателей, которые приведены в табл. 2.1.

Таблица 2.1. Основные показатели хозяйственной деятельности предприятия

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п\п | Название показателя | в 2007 г. | в 2008 г. | Отклонение | |
| абс., тыс. грн. | отн., % |
| 1. | Объем промышленной продукции в действующих ценах, тыс. грн. | 7258 | 5961 | -1297 | -18 |
| 2. | Объем промышленной продукции в сравнительных ценах, тыс. грн. | 6764 | 5961 | -803 | -12 |
| 3. | Чистая прибыль (убыток), тыс. грн. | 26 | 30 | 4 | 15,4 |
| 4. | Расходы на производство в действующих ценах, тыс. грн. | 6697 | 6107 | -590 | -9 |
| 4.1 | в т.ч. на оплату труда | 2821 | 2781 | -40 | -1,4 |
| 4.2 | амортизационные отчисления | 494 | 451 | -43 | -9 |
| 5. | Выручка от реализации без НДС – всего, тыс. грн. | 5986 | 2889 | -3097 | -52 |
| 6. | Среднесписочная численность, лиц | 567 | 521 | -46 | -8 |
| 7. | Производительность труда, тыс. грн. | 12 | 11,4 | -0,6 | -5 |
| 8. | Фонд оплаты труда, тыс. грн. | 2821 | 2781 | -40 | -1,5 |
| 9. | Средняя заработная плата работников, грн. | 415 | 445 | 30 | 7,2 |
| 10 | Расходы на одну гривню продукции, грн. / грн. | 0,92 | 1,02 | 0,1 | 11 |

Таким образом, рассчитанные показатели свидетельствуют об ухудшении хозяйственной деятельности предприятия, что обусловлено падением объемов производства – на 18%, в связи с чем уменьшились расходы на производство – на 9%, снизилась численность работников – на 8%, производительности труда – на 5%, фонд оплаты труда уменьшился на 1,5%. Также значительно уменьшилась выручка от реализации продукции – на 53%. Все эти проблемы имеют негативное влияние на мотивацию труда.

**2.3 Анализ трудовых показателей и системы оплаты труда**

**2.3.1 Анализ количественного и качественного состава персонала**

Оценка количественного и качественного состава персонала проводится на основе формы №6-ПВ «Отчет о количестве работников, их качественный состав и профессиональная учеба».

Анализируя использование трудовых ресурсов на предприятии, необходимо рассмотреть структуру работающих по категориям в динамике (табл. 2.1).

Таблица 2.1. Структура работников на ХКБД

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Категории работников | в 2007 г., лиц | Удельный вес, % | в 2008 г., лиц | Удельный вес, % | Отклонение | |
| абс., лиц | отнс., % |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Руководители | 18 | 1,19 | 18 | 1,16 | - | - |
| Специалисты | 876 | 57,82 | 859 | 5.49 | -17 | -2 |
| Служащие | 93 | 6,14 | 90 | 5,82 | -3 | -3 |
| Рабочие всего | 528 | 34,85 | 581 | 37,53 | 53 | 10 |
| в том числе рабочие, которые занимаются производством продукции | 348 | 22,97 | 405 | 26,16 | 57 | 16 |
| обслуживающие рабочие | 180 | 11,88 | 176 | 11,37 | -4 | -2 |
| Общая численность работников | 1515 | 100 | 1548 | 100 | 33 | 2 |

Рассматривая структуру работников предприятия, необходимо отметить, что наибольший удельный вес в общей численности занимают рабочие и специалисты – 93,02% (наблюдается тенденция к росту), что на 16% меньше, чем удельный вес рабочих. Это обусловливается спецификой работы данного предприятия – промышленная отрасль, где основная масса работников – специалисты, рабочие и обслуживающие рабочие, которые занимаются изготовлением продукции и предоставлением услуг. В 2008 г. общая численность работников на предприятии увеличилась на 33 лица или на 2%. Увеличение количества работников на предприятии является позитивным явлением и обусловливается отсутствием мотивации к труду.

Для определения на предприятии баланса между мужчинами и женщинами, а также их возрастной состав, необходимо рассмотреть половозрастную структуру, которая представлена в табл. 2.2.

Таблица 2.2. Половозрастная структура

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Возраст, лет | в 2007 г. | | | | в 2008 г. | | | |
| всего, лиц | Удельный вес, % | мужчин, лиц | Женщин, лиц | всего, лиц | Удельный вес, % | мужчин, лиц | Женщин, лиц |
| 15 -24 | 167 | 11,02 | 131 | 36 | 67 | 4,33 | 49 | 18 |
| 25–34 | 251 | 16,57 | 186 | 65 | 207 | 13,37 | 141 | 66 |
| 35 -54 | 199 | 13,14 | 114 | 85 | 180 | 11,63 | 91 | 89 |
| 55 – 59 | 189 | 12,48 | 123 | 66 | 157 | 10,14 | 99 | 58 |
| Св. 59 | 709 | 46,79 | 482 | 227 | 937 | 60,53 | 690 | 247 |
| Общая численность | 1515 | 100 | 1036 | 479 | 1548 | 100 | 1070 | 478 |

На основании данных табл. 2.2, можно определить средний возраст работников, что составил в 2007 г. – в 59 г. и в 2008 г. – в 59 г.

Анализируя структуру кадров за возрастом, можно сделать вывод, что на предприятии работники в основном перед пенсионного и пенсионного возраста, потому что наибольший удельный вес – 60,53% в общей численности работников в возрасте свыше 59 г. Молодежь до 35 г. составляет в 2005 р. – 16,57%, а в 2006 р. – 13,37%. Что касается среднего возраста, то он увеличивается и в 2006 г. составил в 40 г. Эти данные говорят о том, что предприятию необходимо обратить внимание на привлечение молодых специалистов. В соотношении мужчин и женщин на предприятии преобладают мужчины – 69%, соответственно женщины – 31% это говорит о том, что на предприятии большую часть работ составляет тяжелый труд.

Рассчитаем показатели движения кадров на ХКБД в период с 2007 по 2008 г. г. исходя из данных табл. 2.3.

Таблица 2.3. Исходные данные для анализа движения кадров на ХКБД

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Название показателей | 2007 г | 2007 г. | 2008 г. | 2008 г. | Отклонение | |
|  |  |  |  |  | абсол., чел | относ., % |
| всего,  чел | из них женщины,  чел | всего, чел | из них женщины, чел |
| Приняты рабочие | 370 | 72 | 320 | 42 | -50 | -13 |
| Выбыло рабочих, всего | 436 | 108 | 418 | 92 | -18 | -4 |
| из них:  за сокращением штата | 10 | 5 | 6 | 2 | -4 | -40 |
| по собственному желанию, за прогулы и другие нарушения трудовой дисциплины, не соответствие обнимает мой должности | 426 | 103 | 412 | 90 | -14 | -3 |
| Учетная численность работников | 1515 | 180 | 1548 | 32 | -195 | -24 |

Рассчитаем коэффициент общего оборота (Кзо):

Кзо 2007р. = (370 + 436) / 1515 = 0,53 или 53%;

Кзо 2008 г. = (320 + 418) / 1548 = 0,48 або 48%.

Рассчитаем коэффициент оборота по приему (Коп):

Коп 2007 г. = (370 / 1515) Ч 100% = 24,42%;

Коп 2008 г. = (320 / 1548) Ч100% = 20,67%.

Коэффициент оборота по выбытию (Ков) составит:

Ков 2007 г. = (436 / 1515) Ч 100% = 28,78%;

Ков 2008 г. = (418/ 1548) Ч 100% = 27,00%.

Показатели, которые характеризуют движение кадров, дополняются показателем стабильности, или постоянства кадров (Кст):

Кст 2007 г. = 1515 / 1506 = 1,01 или 101%;

Кст 2008 р.= 1548 / 1506 = 1,01 или 102%.

Рассчитаем текучесть кадров (Кпл):

Кпл 2007 г. = 426 / 1515= 0,28 или 28%;

Кпл 2008 г. = 412/ 1548 = 0,27 или 27%.

Сведем рассчитанные показатели движения кадров в табл. 2.4

Таблица 2.4. Показатели движения кадров

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели, % | 2007 р. | в 2008 г. | Отклонение | |
| Кзо | 53 | 48 | | -5 | |
| Коп | 24,42 | 20,67 | | -3,75 | |
| Ков | 28,78 | 27,00 | | -1,78 | |
| Кст | 101 | 102 | | 1 | |
| Кпл | 28 | 27 | | -1 | |

Анализируя движение кадров на предприятии, необходимо отметить, что коэффициент оборота по выбытию за весь анализируемый период почти в 1,3 раза превышает коэффициент оборота по приему, что свидетельствует о неуклонном снижении численности работников на предприятии. Коэффициент оборота по приему уменьшился в 2006 г. на 3,75%, также уменьшился коэффициент оборота по выбытию – на 1,75%, что подтверждается снижением коэффициенту постоянства кадров на 1% но значительного увеличения текучести кадров, хотя данный показатель имеет высокий уровень. Причинами текучести в основном является недовольство заработной платой, освобождение за прогулы и другие нарушения трудовой дисциплины. Текучесть кадров наблюдается в основном среди рабочих [18].

**2.3.2 Анализ использования рабочего времени и производительности труда**

Анализ использования рабочего времени имеет своей целью выявления неоправданных потерь рабочего времени, а также непроизводственных расходов рабочего времени, установления конкретной причины и места возникновения потерь. Анализ рабочего времени выполняется на основе формы №3-ПВ «Отчет об использовании рабочего времени» (Дополнение Г) и приведенный в табл. 2.5.

Таблица 2.5. Баланс рабочих времен 2005–2006 р.р.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Название показателя | Количество чел.-час. | | Удельный вес, % | | Отклонение | |
| абс., чел.-час. | относ, % |
| в 2007 г. | в 2008 г. | 2007 р. | в 2008 г. |
| Фонд рабочего времени | 3274973 | 2982960 | 95,24 | 95,24 | -2913 | -8,92 |
| Календарный фонд рабочего времени | 3438721 | 3132108 | 100 | 100 | -306613 | -8,92 |
| Отработан весь | 2819509 | 2551934 | 81,99 | 81,48 | -267575 | -9,49 |
| из них сверхурочно | - | - | - | - | - | - |
| Неотработан весь | 455464 | 431026 | 13,25 | 13,76 | -24438 | -5,37 |
| в том числе: ежегодные отпуска | 242552 | 213205 | 7,05 | 6,81 | -29347 | -12,09 |
| временная неработоспособность | 161568 | 150330 | 4,70 | 4,80 | -11238 | -6,96 |
| учебные отпуска | 21752 | 18941 | 0,63 | 0,60 | -2811 | -12,92 |
| неявки с разрешения администрации | 12536 | 33920 | 0,37 | 1,08 | -21384 | 170,58 |
| прогулы | 17056 | 14630 | 0,50 | 0,47 | -2426 | -14,22 |

Таким образом, в 2008 г. фонд рабочего времени и календарный фонд рабочего времени уменьшился на 8,92%. Это состоялось за счет уменьшения отработанного времени – на 9,49% (или 267575 чел.-час.). Позитивным можно назвать то, что уменьшилось количество неотработанного времени – на 5,37%, временная неработоспособность – на 6,96% то количество прогулов – на 14,22%.

Для анализа использования рабочего времени рассчитаем следующие показатели: использование календарного фонда рабочего времени (ВКФ), использование табельного фонда рабочего времени (ВТФ) и использование максимально возможного фонда рабочего времени (ВМФ).

Рассчитаем табельный фонд рабочего времени (ТФ):

ТФ2007 г. = 3438721 – 163748 = 3274973 (чел.-час);

ТФ2008 г. = 3132108 – 149148 = 2982960 (чел.-час.).

Рассчитаем максимально возможный фонд рабочего времени (МФ):

МФ2007 г. = 3274973 – 242552 = 3032421 (чел.-час.);

МФ2008 г. = 2982960 – 213205 = 2769755 (чел.-час)

Теперь вычислим использование календарного, табельного и максимально возможного фонда времени путем деления количества отработанных всего чел.-час. на соответствующий фонд рабочего времени:

ВКФ2007 г. = (2819509 / 3438721) – 100% = 81,99%;

ВКФ2008 г. = (2551934 / 3132108) – 100% = 81,48%;

ВТФ2007 г. = (2819509 / 3274973) – 100% = 86,09%;

ВТф2008 г. = (2551934 / 2982960) – 100% = 85,55%;

ВМФ2007 г. = (2819509 / 3032421) – 100% = 92,98%;

ВМФ2008 г. = (2551934 / 2769755) – 100% = 92,14%.

Резерв времени (Р), который может быть использован для увеличения выпуска продукции, рассчитывается как разница между максимально возможным фондом рабочего времени и количеством всего отработанного времени:

Р2007 г. = 3032421 – 2819509 = 212912 (чел.-час.);

Р2008 г. = 2769755 – 2551934 = 217821 (чел.-час.).

Сведем рассчитанные показатели использования рабочего времени в табл. 2.6.

Таблица 2.6. Показатели использования рабочего времени

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели, % | | в 2007 г. | | в 2008 г. | Отклонение | |
| ВКФ | 81,99 | | 81,48 | | | -0,51 | |
| ВТФ | 86,09 | | 85,55 | | | -0,54 | |
| ВМФ | 92,98 | | 92,14 | | | -0,84 | |
| Р, чел.-час. | 212912 | | 217821 | | | 3 | |

Рассчитанные показатели свидетельствуют об уменьшении показателей использования рабочего времени: календарного фонда – на 0,51%; табельного – на 0,54% но максимально возможного – на 0,84%.

Для увеличения объемов производства и улучшения деятельности необходимо обратить внимание на резерв времени, который в 2008 г. составил 217821 чел. – час., что на 3% меньше чем в 2007 г. Для этого необходимо усовершенствовать организацию труда, обратить внимание на условия труда рабочих. Для уплотнения рабочего дня необходимо принять меры относительно улучшения трудовой дисциплины.

**2.3.3 Анализ системы оплаты труда и дополнительных стимулов на предприятии**

Трудовые доходы каждого работника определяются его личным трудовым взносом с учетом конечных результатов работы предприятия. На предприятии существует Положение об оплате труда, целью которого является установление прямой зависимости размера заработной платы от сложности и условий выполняемой работы, профессионально-деловых качеств работника, результатов его труда и хозяйственной деятельности предприятия.

На ХКБД действует почасовую и почасово-премиальную системы оплаты труда. При почасово-премиальной системе оплаты заработок насчитывается рабочему не только за отработанное время, но и за достижение определенных количественных и качественных показателей.

Оплата труда рабочих осуществляется из фонда оплаты труда, структура и динамика которого представлены в табл. 2.7. Данные для анализа состояния ФОП, представленные в форме №1-ПВ «Отчет из труда» (дополнение Г).

Таблица 2.7. Структура и динамика ФОП

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Название показателей | в 2007 г. | | в 2008 г. | | Отклонение | |
| всего, тыс. грн. | удельный вес, % | всего, тыс. грн. | удельный вес, % | абс. тыс. грн. | Относ., % |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Фонд оплаты труда, всего | 2821 | 100 | 2781 | 100 | -40 | -1,4 |
| в том числе:  1. Фонд основной заработной платы | 1637 | 58 | 1832 | 65 | 195 | 12 |
| 2. Фонд дополнительной заработной платы | 1020 | 36 | 876 | 32 | -144 | -14 |
| в том числе: надбавки и доплаты к тарифным ставкам и должностным окладам | 164 | 6 | 166 | 6 | 2 | 1,2 |
| оплата за неотработанное время | 239 | 8 | 262 | 9 | 23 | 9,6 |
| 3. Поощрительные выплаты, всего | 164 | 6 | 73 | 3 | -91 | -55 |
| из них:  материальная помощь | 143 | 5 | 49 | 2 | -94 | -66 |
| социальные льготы, индивидуального характера | 21 | 0,7 | 24 | 0,8 | 3 | 14 |

Как видно с табл. 2.7, наибольший удельный вес в структуре ФОТ занимает фонд основной заработной платы, и он имеет тенденцию к увеличению в 2008 р. – на 7%. Снижение ФОП на 1,4% состоялось за счет снижения удельного веса фонда дополнительной заработной платы и поощрительных выплат, на 14% но 55% соответственно. Выплаты материальной помощи также уменьшились на 66%. На увеличение ФОП повлияли следующие факторы: увеличился фонд основной заработной платы – на 12%, надбавки и доплаты к тарифным ставкам и должностным окладам – на 1,2%, оплата за неотработанное время – на 9,6%. Соотношение постоянной и переменной части зарплаты является оптимальным: 65%: 35%. Целесообразно также осуществить анализ использования фонда оплаты труда в разрезе отдельных категорий персонала (табл. 2.8).

Таблица 2.8. Анализ использования ФОП по категориям персонала

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | в 2007 г. | в 2008 г. | Отклонение | |
| абс., тыс. грн | отнс., % |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Фонд оплаты труда всего, тыс. грн. | 2821 | 2781 | -40 | -1,4 |
| 1.1. | в т.ч. рабочие, которые занимаются производством продукции | 1130 | 1068 | -62 | -6 |
| 1.2. | руководители | 314 | 336 | 22 | 7 |
| 1.3. | специалисты | 1265 | 1271 | 6 | 0,5 |
| 1.4. | служащие | 115 | 107 | -8 | -7 |
| 2. | Фонд основной зарплаты всего, тыс. грн. | 1637 | 1832 | 195 | 12 |
| 2.1. | в т.ч. рабочие, которые занимаются производством продукции | 592 | 624 | 32 | 5,4 |
| 2.2. | руководители | 205 | 254 | 49 | 24 |
| 2.3. | специалисты | 794 | 875 | 81 | 10 |
| 2.4. | служащие | 56 | 75 | 19 | 34 |
| 3. | Фонд дополнительной зарплаты всего, тыс. грн. | 1184 | 949 | -235 | -20 |
| 3.1. | в т.ч. рабочие, которые занимаются производством продукции | 426 | 326 | -10 | -23 |
| 3.2. | руководители | 148 | 128 | -20 | -13 |
| 3.3. | специалисты | 573 | 460 | -113 | -20 |
| 3.4. | служащие | 41 | 35 | -6 | -15 |
| 4. | Среднемесячная заработная плата, грн. | 415 | 445 | 30 | 7 |
| 4.1. | в т.ч. рабочие, которые занимаются производством продукции | 375 | 400 | 25 | 7 |
| 4.2. | руководители | 467 | 517 | 50 | 11 |
| 4.3. | специалисты | 450 | 467 | 17 | 3 |
| 4.4. | служащие | 360 | 393 | 33 | 9 |

Таким образом, ФОП уменьшился на 1,4% за счет уменьшения ФОП рабочих, которые занимаются производством продукции на 6%, служащих – на 7%. ФОП руководителей и специалистов, напротив, повлиял на увеличение ФОП на 7% но 0,5% соответственно. Также на изменение ФОП повлияло уменьшение фонда дополнительной заработной платы – на 20%, а фонд основной заработной платы увеличился на 12%. Что касается среднемесячной заработной платы, то она увеличилась на 7%.

Стоит заметить, что показатель средней заработной платы на протяжении всего анализируемого периода хоть и незначительно, но превышал уровень минимальной заработной платы и прожиточный минимум.

Для обеспечения стимулирующей роли заработной платы в повышении уровня квалификации и производительности труда необходимые обоснованные соотношения между минимальной и средней заработной платой. За границей минимальная заработная плата составляет около 45 – 50% средней, на ХКБД в данное время – 46%, что в пределах нормы. Однако, учитывая сформированную в стране ситуацию, можно сказать, что данный уровень средней заработной платы не является достаточным для поддержки нормальной жизнедеятельности работника.

Проанализируем структуру дополнительной заработной платы руководителей и специалистов, а также рабочих, которые занимаются производством продукции (табл. 2.9).

Таблица 2.9. Структура дополнительной заработной платы на ХКБД

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование начислений | Руководители и специалисты | | | Рабочие, которые занимаются производством продукции | | | | Всего | | | |
| количество  люд-мисс | оклад, грн. | сумма, грн. | количество  люд-мисс | оклад, грн. | | сумма, грн. | грн. | в % к осн. зарпл. | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | | 7 | 8 | 9 | | |
| Дополнительная зарплата, всего | - | - | 439766 | - | - | | 169697 | 609459 | 30,5 | | |
| Надбавка за вредные условия труда | 276 | 49,7 | 13728 | 876 | 52,84 | | 46287,8 | 60016 | 3 | | |
| Кандидатская надбавка | 108 | 62 | 6715 | - | - | | - | 6715,2 | 0,3 | | |
| Надбавка в условиях режимных ограничений | 1800 | 41,4 | 105951 | - | | - | - | 74613,6 | | 4 |
| Вознаграждение за выслугу лет | 3324 | 40,1 | 133292 | 1615 | | 41 | 66215 | 199507 | | 10 |
| Оплата дежурных отпусков | 3324 | 44 | 146256 | 1615 | | 45 | 72675 | 218931 | | 11 |
| Расходы на подготовку и переподготовку кадров | 600 | 41,4 | 24871 | 360 | | 44 | 15852 | 40724 | 2 | |
| Надбавка за стаж работы в научной сфере | 108 | 82,9 | 8953,3 | - | | - | - | 8953,3 | 0,4 | |
| Основная зарплата, грн. | 3324 | 401 | 1332924 | 1615 | | 410 | 662150 | 1995074 | - | |
| Осн. но доп., всего | - | - | - | - | | - | - | 2604534 | - | |

Таким образом, на ХКБД достаточно дифференцированная дополнительная заработная плата. Вместе среднемесячная дополнительная заработная плата специалистов, служащих и рабочих, что занимаются производством продукции составляет 30,5%. Расходы на оплату дежурных отпусков и вознаграждений за выслугу лет являются наибольшими и составляют 11% но 10% соответственно, это связано с тем, что их получают все работающие. Наибольшей же по размеру надбавкой является надбавка за стаж работы в научной сфере – 82,9 грн., которую получают 9 лиц, что составляет 0,4% расходов. Размеры надбавок и вознаграждений зависят также от ставки проценту.

Анализ оплаты труда показал, что на предприятии достаточно высокая заработная плата, что подтверждается также оптимальным соотношением основной и дополнительной заработной платы 65%: 35% и дифференцированной дополнительной заработной платой. Однако данная система мотивации не изменялась на протяжении десяти лет, а какие-нибудь изменения в оплате труда с целью повышения его эффективности, в том числе повышения заработной платы, становятся для персонала недейственными уже через два месяца после введения, поскольку работает эффект привыкания к доходу [24]. Это подтверждается также низкой производительностью труда на предприятии.

В целом анализ дополнительных стимулов показал социальную направленность предприятия, что удовлетворяет работников не только с материальные, но и моральные стимулы.

**3. Анализ взаимосвязи гуманизации и труда работника**

**3.1 Анализ влияния гуманизации труда на качество трудовой деятельности**

Гуманизация труда всегда должна находится в центре внимания руководителей предприятий. Существуют множество методов гуманизации труда.

1) Внедрение новых форм организации труда:

– использование гибких графиков рабочего времени, то есть разрешить работникам самим устанавливать начало и окончание рабочего дня, при этом ежедневно может меняться начало и окончание работы, но в целом надо отработать необходимое число рабочих часов;

– образование автономных рабочих бригад, которые осуществляют сборку отдельных узлов. Для каждой бригады выделяется самостоятельный участок, рабочие обучаются смежным специальностям и новым профессиям. Все члены бригады совместно планируют методы работы, устанавливают перерывы на отдых, контролируют качество продукции, сами выполняют функции по наладке, обслуживанию оборудования и уборке рабочего места.

2) Обогащение содержания труда за счет:

– расширения, сферы труда, то есть рабочий выполняет ряд обязанностей мастера и ряда вспомогательных подразделений;

– чередования рабочих мест, которое снижает монотонность работы, психологическую усталость;

– изменение ритма труда – внедрение системы, при которой ритм труда задают сами работники, они сами могут чередовать труд и отдых в течение рабочей смены.

Любой трудовой процесс сопровождается утомлением. Однако в зависимости от условии, в которых трудится человек, степень утомления различна и неодинаково влияет на работоспособность. Неблагоприятные условия труда вредно отражаются на здоровье работников, могут привести к потерям рабочего времени в связи с заболеваниями.

Улучшение условий труда должно способствовать достижению следующих целей:

во-первых, повышению производительности труда, качества всей работы;

во-вторых, сохранению здоровья трудящихся, снижению общей и профессиональной заболеваемости, исключению производственного травматизма.

Проведенные исследования показали, что в благоприятных условиях энергозатраты человека на выполнение одной и той же работы примерно одинаковы в начале и конце смены, несмотря на изменение работоспособности человека. В неблагоприятных условиях энергозатраты к концу смены увеличиваются (см. табл. 3.1).

Таблица 3.1. Динамика изменения энергозатрат человека в течение смены в зависимости от условий выполнения работ

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Профессии | Энергозатраты, ккал | | | | Условия труда |
| в начале смены | | в конце смены | |
| в минуту | в час | В минуту | час |
| Аппаратчик | 5,4 | 324,0 | 5,4 | 24,0 | Благоприятные |
| Грузчик | 5,1 | 306,0 | 5.1 | 06,0 | Благоприятные |
| Оператор | 5,6 | 336,4 | 6,25 | 75,0 | Неблагоприятные |
| Аппаратчик | 4,95 | 217,5 | 5,65 | 39,0 | Неблагоприятные |
| Грузчик | 4,8 | 468,0 | 8.35 | 01,0 | Неблагоприятные |
| Оператор | 5,9 | 354,0 | 6,45 | 87,0 | Неблагоприятные |

Даже при одинаковой физической нагрузке утомление при работе в неблагоприятных условиях выше, чем в нормальных.

3) Создание условий для профессионального продвижения на карьерной лестнице создание условий для профессионального роста. Обычно работник приобретает трудовые навыки в течение нескольких лет, затем он достигает «пика» в своей карьере, а в дальнейшем перспектива его сужается, так как полученные знания и умения устаревают. Дальнейший профессиональный рост сотрудников – важный элемент кадровой политики. Эффект от учебы в значительной мере связан с методами и технологией обучения. Важной формой обучения сотрудников является создание тренировочных, учебных ситуаций в процессе реальной производственной деятельности, что дает возможность для индивидуального развития. Самым ценным источником роста является столкновение с настоящими проблемами. Тренировочные ситуации предполагают, что люди берутся за поручения, вы-

ходящие за рамки их служебных обязанностей, что расширяет их опыт и компетентность.

Такие поручения должны носить характер реальных заданий, например:

– посещение заседаний сотрудников более высокого ранга;

– осуществление проектов;

– консультации с другими подразделениями;

– принятие решений в новых областях деятельности;

– анализ информации и др.

4) Обеспечение безопасных условий труда, так как человеческий потенциал не может быть реализован в полной мере, если условия производства неблагоприятны и человек испытывает страх и беспокойство за свое здоровье. Безопасность на рабочем месте – не только вопрос техники или организации производства, но прежде всего моральная обязанность каждого руководителя. Несчастные случаи обычно являются результатом комбинации факторов, которые делают их если не неизбежными, то весьма вероятными. Главными из них являются: плохое обучение, непродуманная политика в области техники безопасности и ее реализации на местах. Управление персоналом обязательно включает в себя специальное обучение сотрудников необходимым правилам техники безопасности. Для уверенности, что правила по технике безопасности выполняются, любому руководителю необходимо вести контроль за их исполнением.

5) Вовлечение работников в процесс разработки и принятия управленческих решений, то есть выработка средств и методов устранения и смягчения бюрократических форм управления трудом, создание условий при которых сами работники приведут свои целевые установки в процессе труда в соответствие с оптимально определенными условиями и задачами предприятия. Многие работники крайне отрицательно относятся к административному диктату, авторитарному стилю управления, покровительственному отношению со стороны руководителей. Поэтому одной из главных задач гуманизации трудовой деятельности является выработка средств и методов устранения и смягчения бюрократических форм управления трудом. Участие рабочих в принятии управленческих решений позволяет более полно использовать потенциал каждого человека, улучшить морально-психологический климат в коллективе. Именно в переходе от жестких авторитарных форм управления трудом к гибким коллективным формам, в расширении возможностей рядового работника участвовать в управлении и заключается суть трудовой демократии.

6) Усиление стимулирующей роли заработной платы – достижение справедливого и надлежащего вознаграждения за труд. Для того, чтобы заработная плата стала действенным мотиватором к труду, необходимо обеспечение двух условий:

– заработная плата должна соответствовать стоимости рабочей силы и обеспечивать работнику достойные условия жизни;

– заработная плата должна зависеть от полученных результатов.

Материальная заинтересованность, безусловно, является одним из основных общечеловеческих стимулов трудовой активности, однако срабатывает он далеко не всегда (иногда важнее иметь больше свободного времени или более комфортные условия труда, менее напряденный труд и т.п.). Удовлетворенность работников заработной платой зависит не столько от ее размера, сколько от социальной справедливости в оплате труда. И самое большое препятствие к усилению трудовой мотивации – уравниловка! При всей увлеченности и добросовестном отношении к труду сознание, что другой человек при значительно меньшем вкладе получает столько же, оказывает на работника деморализующее влияние.

Значительное место в гуманизации трудовой деятельности занимают программы повышения качества трудовой жизни.

Для нашего предприятия рекомендуется организовать постоянные встречи рабочих с администрацией, а также встречи бригад и администрации.

На этих встречах, имеющих непринужденный характер будут обсуждаются качество продукции, безопасность, нормирование и эффективность труда, условия быта. Значительное внимание уделится отделу кадров, который должен консультировать рабочих и их представителей и организовывать специальное обучение как работников, так и самой администрации.

**3.2 Мероприятия по обогащению содержания труда**

Система мероприятий, направленных на увеличение в содержании труда доли творческих функций; основана на предположении, что работники должны быть лично заинтересованы в выполнении той или иной работы, тогда работа сама по себе будет ведущим фактором-мотиватором. Для достижения этой цели всякая выполняемая работа должна удовлетворять четырём требованиям:

1) она должна быть значимой (работник на основании собственной системы ценностей должен понимать важность выполняемой работы и уметь объяснить это др. людям – коллегам, друзьям, семье и т.д.);

2) по своему содержанию работа должна «заставлять» исполнителя в максимальной степени применять и развивать свои способности;

3) выполнение работы должно предполагать определенную долю ответственности исполнителей (степень этой ответственности определяет интерес к выполняемой работе). Эта ответственность включает в себя свободу действий в области планирования работы, составления графика и способа выполнения тех или иных операций, а также определенную свободу и независимость от мелочной опеки и жесткого контроля; 4) должна быть обеспечена эффективная обратная связь: работник должен оперативно получать объективную, полную информацию о результатах и качестве своего труда.

Практические рекомендации включают расширение диапазона (участка) деятельности – объединение ранее раздробленных рутинных операций в единый блок (комплекс); усложнение функциональных задач, требующих больших затрат умственной энергии; частая смена рабочего места и выполняемых операций («горизонтальная ротация»); постановка новых рубежей производительности самими исполнителями; закрепление за отдельными работниками специальных задач, которые позволяют им выполнять роль эксперта; повышение автономности первичных трудовых групп; материальное стимулирование инициативных решений

**Заключение**

Утверждение, которое гласит, что персонал, работающий на предприятии, представляет собой главную ценность – это основное в управлении предприятием. Однако, как это ни парадоксально, изучение работающего персонала является слабым звеном среди других вопросов при анализе предприятия.

Обогащение содержания труда рабочего на рабочем месте может быть достигнуто за счет совмещения им функций рабочих основного и вспомогательного производства, основных функций и функций контроля за качеством продукции или услуг; группировка разнородных операций и т.д. Учеба рабочего смежным профессиям организуется службой управления персоналом для расширения его профессионального профиля, поэтому прямо направленное на последующее развитие работника.

Обогащение содержания и гуманизация труда осуществляется также путем межпрофессионального продвижения рабочих с целью овладения новой, более сложной и творческой профессией. Да, программа гуманизации труда может включать мероприятия по переходу рабочего на рабочее место на предприятии из другой профессии приблизительно одинакового за уровнем сложности работ с целью улучшения условий труда, сохранения здоровья работника, предотвращения возникновения профессиональных заболеваний и тому подобное. Реализация такого перехода предусматривает проведение профессиональной переподготовки рабочего, осуществления последующего развития персонала.

Важную роль должны играть мероприятия по обогащению содержания труда на предприятиях, где преобладает текущее массовое производство. Этот тип производства обусловливает наличие значительной численности рабочих малоквалифицированного труда. При таких обстоятельствах обогащения содержания труда и последующее развитие персонала обеспечивается на основе овладения рабочими профессий квалифицированного труда и продвижения их на новые рабочие места.

Мероприятия по обогащению содержания и гуманизации труда не только улучшают условия труда, делают их безопасными для здоровья рабочих, но и способствуют демократизации управления, привлечению работников к управлению организацией. Методы невещественного стимулирования развития персонала, что связаны с привлечением рабочих и специалистов к управлению организацией, позволяют более полно удовлетворить потребности человека высшего разряда (потребности у принадлежности и причастности, потребности в признании, самоутвердженности и самовыражении) и таким образом обеспечить ее последующее развитие.

С точки зрения развития персонала участие работников в управлении предприятием выгодная как наемным работникам, так и их работодателям. Да, привлечение персонала к управлению производством способствует удовлетворению потребности работника в признании и самоутверждении, сохранению, а в ряде случаев и повышению его социального статуса в трудовом коллективе. Участие работника в управлении организацией побуждает его к постоянному повышению уровня своего профессионального мастерства, поскольку принятие обоснованных управленческих решений требует высокого уровня компетентности.

Кроме того, принимая участие в управлении производством, работник имеет большие возможности для расширения своего профессионального кругозора путем овладения новыми знаниями, умениями и навыками. Привлечение наемного работника к управлению организацией дает возможность ему общаться с профессионалами из решения определенных производственных проблем, обмениваться передовым опытом работы, взаимообогащаться и таким образом обеспечивать последующее свое развитие.

Для работодателей участие работников в управлении производством позволяет полнее использовать трудовой и образовательный потенциал персонала и тем самым повысить уровень эффективности производства. Более эффективное использование образовательного потенциала работников дает возможность фирме увеличить размер прибыли и на этой основе быстрее окупить расходы на развитие персонала, в частности на профессиональную учебу работников.

**Литература**

1. Осовська Г.В., Крушельницька О.В. Управління трудовими ресурсами: Навч. посібник. – К.: Кондор, 2007. – 224 с.

2. Шевченко Л.С. Конкурентное управление. – Х.: Эспада, 2004.

3. Є.П. Качан, Д.Г. Шушпанов. Управління трудовими ресурсами: Навч. посібник. – К.: Видавничий Дім «Юридична книга», 2005 – 358 с.

4. М.О. Жуковський. Трудові ресурси як складова конкурентоспроможності підприємства // Актуальні проблеми економіки №2 (68), 2007

**5**. Удальцова М.В. Социология управления: Учебное пособие. М.: ИНФРА-М, Новосибирск: НГАЭиУ, 1998. 144 с.

6. Кнорринг В.И. Теория, практика и искусство управления. М.: НОРМА – ИНФРА-М, 1999. 528 с.

7. Кнорринг В.И. Искусство управления. М.: ИНФРА-М, 1997. 123 с.