

УДК 349.24

УСЛОВИЯ ТРУДА КАК ФАКТОР ТРУДОВОГО ПРОЦЕССА

Н.П. Мещерская

Тверской государственной университет

Освещаются различные аспекты условий труда с точки зрения психологии труда, инженерной психологии, организационной психологии, социологии, законодательных и нормативных документов.

Ключевые слова: *санитарно-гигиенические, социально-психологические, психофизиологические, эстетические условия труда.*

В науках о социуме существуют различные подходы к пониманию содержания и классификации условий труда.

Трудовой кодекс Российской Федерации (ст. 209), определяет условия труда как совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника [6].

По определению энциклопедического словаря по психологии труда, управлению, инженерной психологии и эргономике, условия труда представляют собой совокупность факторов производственной среды, оказывающих влияние на здоровье и работоспособность человека в процессе труда [9]. Поскольку условия труда – это сложное общественное явление, формирующееся в процессе труда, они определяются воздействием взаимосвязанных групп факторов социально-экономического, технико-организационного и естественно-природного характера. Условия труда влияют на здоровье, работоспособность человека, его отношение к труду, степень удовлетворенности трудом, на эффективность и другие экономические результаты производства, а в конечном итоге – на уровень жизни и развитие человека.

Обобщенную характеристику структурных элементов условий труда дают Б.А. Душков, А.В. Королев, Б.А. Смирнов [1]. Структура условий труда включает четыре группы.

Первая группа – санитарно-гигиенические условия труда (микроклимат, освещенность, механические колебания, излучение и др.) – составляющие характеристики среды рабочей зоны, создающейся в результате функционирования орудий и предметов труда, а также под воздействием технологических процессов. Эти элементы оцениваются количественно и нормируются. Их отрицательное влияние может быть снижено при использовании различных мер защиты.

Вторая группа – психофизиологические условия труда (физическая нагрузка, нервно-психическое напряжение, рабочая поза и др.). Элементы данной группы, кроме динамической работы, являющейся составной частью физической нагрузки, не нормируются. Поскольку для оценки условий этой группы нет стандартных, общественно принятых единиц измерения, количественно они оцениваются экспертным методом.

Третья группа условий труда определяет эстетическое отношение к труду и другим составляющим трудового процесса – это эстетические условия труда. Полный перечень параметров эстетических элементов труда может быть измерен методами экспертной оценки и выражает общую эстетическую составляющую условий труда. По этим показателям можно оценить количественное состояние эстетических условий труда.

Четвертая группа условий труда характеризует социально-психологический климат в коллективе и отдельные социальные элементы процесса труда. Это группа социально-психологических условий труда, для оценки которых могут применяться методики диагностики межличностных отношений в коллективе.

Классификацию условий труда, описанную выше, удобно представить в таблице (табл. 1).

Таблица 1

Характеристика структурных элементов условий труда

№	Условия труда	Содержание	Нормирование и оценка
1.	Санитарно-гигиенические	- Микроклимат, - освещенность, - механические колебания, - излучение и др.	Нормируются гигиеническими нормативами [4]. Оцениваются количественно органами госсанэпиднадзора
2.	Психофизиологические	- Физическая нагрузка, - нервно-психическое напряжение, - рабочая поза и др.	Не нормируются. Оцениваются количественно экспертным методом
3.	Эстетические	- Оформление интерьера, - отделочные материалы стен, потолка, мебели и др.	Не нормируются. Оцениваются количественно экспертным методом
4.	Социально-психологические	- Уровень социально-психологического климата, - сплоченность коллектива, - тип взаимоотношений	Не нормируются. Оцениваются психодиагностическими методиками

Понятие «условия труда» можно рассматривать как более общее по отношению к понятию «рабочая среда», которая органично входит в состав условий труда. В зависимости от воздействия условий труда на

работоспособность и здоровье человека на основе балльной оценки определяют тяжесть труда.

По мнению А.А. Грицанова, В.Л. Абушенко, Г.М. Евелькина, Г.Н. Соколовой, О.В. Терещенко, условия труда – это совокупность социально-экономических, технико-организационных, социально-гигиенических и социально-психологических условий, влияющих на здоровье и работоспособность человека, его отношение к труду, степень удовлетворенности им, на эффективность производства, уровень жизни и развитие личности [5].

Социально-гигиенические условия труда обусловлены:

- спецификой производства и производственного процесса;
- тяжестью и напряженностью труда;
- воздействием внешней среды на организм человека и его трудоспособность;
- режимом труда и отдыха.

Хотя они и разнообразны, их объединяет то, что они являются внешними по отношению к сотруднику, мало зависят от него, но в то же время предопределяют всю его жизнедеятельность во время работы. Состояние социально-гигиенических условий труда сказывается на здоровье работника, его настроении и, следовательно, на отсутствии удовлетворенности работой. В рамках эмпирических исследований социально-гигиенические условия труда включают в себя: комфортность производственной среды, степень физического напряжения, разнообразие физической нагрузки, степень нервного напряжения, степень умственного напряжения, напряженность темпа работы, безопасность труда, удобные часы работы. Несоответствие (в различной степени) желаемых социально-гигиенических условий труда их фактическому состоянию снижает уровень удовлетворенности работой. Углубленное исследование с применением факторного анализа позволило выявить тормозящее влияние социально-гигиенических условий труда на отношение к труду и, в частности, на состояние трудовой дисциплины. Тенденция снижения уровня трудовой дисциплины в зависимости от ухудшения социально-гигиенических условий труда довольно отчетлива.

Технико-организационные условия труда, к которым относятся:

- уровень механизации труда;
- структура труда по типу трудовых функций;
- уровень организации труда и управления –

непосредственно обусловлены уровнем производительных сил, а опосредованно – производственными отношениями. Углубленное исследование с применением техники факторного анализа показало, что в условиях недостаточно высокой организации труда его

культуроформирующее воздействие на работника значительно снижается.

Социально-психологические условия труда определяются состоянием первичного производственного коллектива. В сфере социально-психологических условий труда психологический эффект тем полнее, чем глубже человек включился в разнообразные виды деятельности внутри коллектива как исполнитель конкретных трудовых функций и как личность. Примерное соответствие желаемого состояния социально-психологических условий труда их реальному состоянию отражает атмосферу благоприятного психологического климата. Однако углубленное исследование с применением техники факторного анализа показало, что благоприятный социально-психологический климат в коллективе «работает» как бы сам на себя, не влияя на производительность труда. Дело в том, что технико-организационные условия труда формируют определенную природу дисциплины труда (от «палочной» до сознательной); дисциплина труда формирует, в свою очередь, определенный социально-психологический климат, а последний должен способствовать социальной эффективности труда.

Неудовлетворительные технико-организационные условия труда:

- слабо формируют состояние трудовой и технологической дисциплины;
- состояние трудовой дисциплины в этих условиях почти не влияет на трудовую активность;
- если трудовая активность не стимулирована в достаточной мере сознательным характером дисциплины труда, то она имеет незначительную связь с социально-психологическим климатом в коллективе.

Таким образом, социально-психологический климат в коллективе проявляется в виде товарищества, но имеет мало отношения к эффективности и результатам труда. Это означает, что коллективизм в данных условиях в большей мере основан на хороших отношениях, товариществе и в меньшей мере – на высокой организации труда, сознательной трудовой дисциплине.

Статистически установлено, что уровень организации труда обуславливает состояние трудовой и технологической дисциплины на 80%, а самодисциплина работников – только на 20%. В свою очередь, состояние дисциплины труда в условиях его невысокой организованности слабо влияет на трудовую активность работников, почти не сказываясь на качественных показателях их труда. Между тем только гармоничное единство всей совокупности отношений, интегрированных в систему труда, и активная включенность в них работника могут обеспечить коллективизм как общность социально значимых целей.

Социально-экономические условия труда непосредственно обусловлены совокупностью производственных отношений, а опосредованно – уровнем развития производительных сил. На уровне эмпирического исследования в социально-экономические условия включаются возможности:

- служебного продвижения;
- повышения квалификации;
- повышения заработной платы.

В ходе эмпирических исследований выявлено, что под воздействием этих условий у работников складывается позитивная или негативная направленность на труд. Возможности служебного продвижения, повышения квалификации и повышения заработной платы наиболее сильно влияют как на отношение к труду, так и на его производительность. Социально-экономические условия труда, создавая ощущение перспективности работы, активно формируют совокупность ценностных ориентаций на эту перспективность и творческие аспекты работы.

Р.И. Юнацкевич характеризует условия труда как совокупность здоровых и безопасных условий трудовой деятельности, к которым, в частности, относятся:

- условия трудового процесса, включая технологию, формы организации труда, уровень экономичности используемых технических средств и оборудования;
- условия производственной среды, микроэкология труда, складывающаяся под воздействием как технологических режимов, так и общего экологического состояния окружающей среды;
- эстетичность, эргономичность и комфортность места работы;
- самоохрана труда путём укрепления дисциплины и повышения уровня культуры труда [8].

И.А. Зосименко, В.А. Чернов предлагают такую классификацию условий труда (рис. 1) [2]:

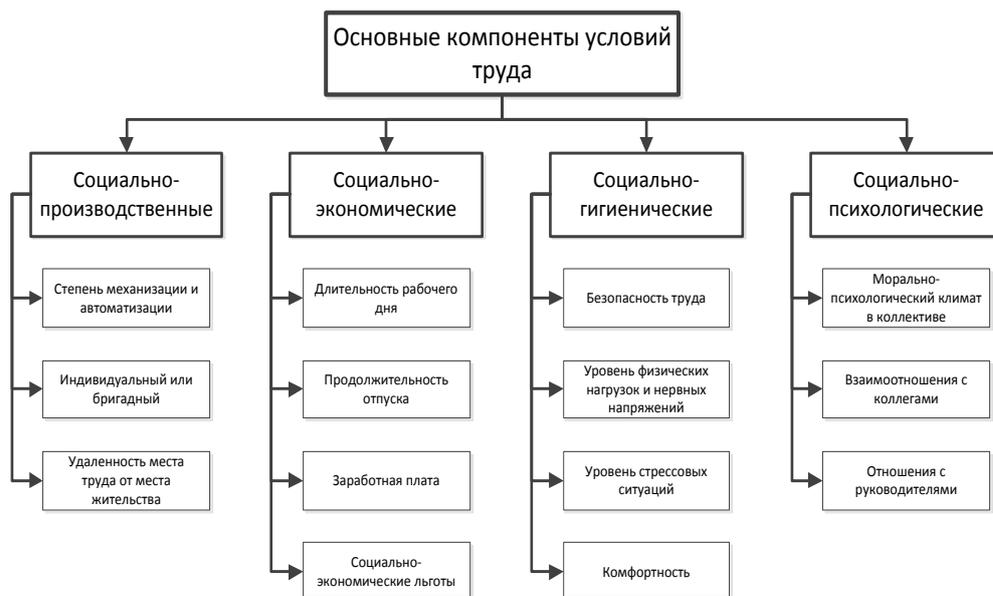


Рис. 1. Классификация условий труда

Опираясь на описание условий труда (производственной среды) Е.А. Климова [3, 7], представим структуру условий труда схематично (рис. 2).

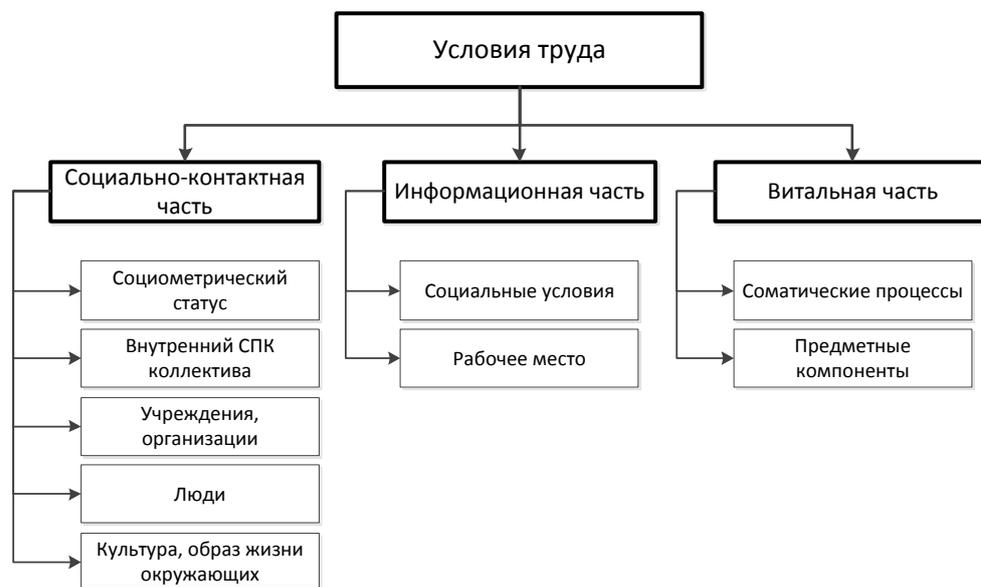


Рис. 2. Структурные элементы условий труда по Е.А. Климову

Социометрический статус работника как социально-контактный компонент условий труда может характеризоваться тремя измерениями – социометрический статус по оценке:

- 1) подчиненных;
- 2) руководителей;
- 3) коллег.

Большое влияние на условия труда оказывает благоприятность внутреннего социально-психологического климата в коллективе работников. Атмосфера доброжелательности, поддержки и взаимопомощи позволит установить товарищеские демократичные отношения, участвовать в коллективном принятии решений.

Если по роду профессиональной деятельности работнику приходится контактировать с другими должностными лицами, то уровень культуры, опыт, образ жизни последних оказывают немаловажное влияние на его условия труда.

Информационная часть условий труда представлена:

- уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным трудовым договором и др.;
- решениями собраний коллегиальных органов управления (совет трудового коллектива);
- информационным оформлением рабочих мест;
- традициями и «неписанными» законами коллектива.

Важное значение в создании благоприятных условий труда имеет витальная часть, которая представлена:

- общим самочувствием работника, влияющим на психику, самосознание, эмоциональное состояние, психическую и физическую активность;
- материальными и санитарно-гигиеническими (экологическими) условиями работы и быта.

Обзор взглядов различных авторов на принципы классификации условий труда можно обобщить в таблице с целью выявления их совпадения (табл. 2).

Таблица 2

Классификация условий труда

Факторы условий труда	Б.А. Душков, А.В. Королев, Б.А. Смирнов	А.А. Грицанов и др.	И.А. Зосименко, В.А. Чернов	Е.А. Климов
Санитарно-гигиенические	+	+	+	
Психофизиологические	+			

Факторы условий труда	Б.А. Душков, А.В. Королев, Б.А. Смирнов	А.А. Грицанов и др.	И.А. Зосименко, В.А. Чернов	Е.А. Климов
Эстетические	+			
Социально-психологические	+	+	+	
Технико-организационные		+		
Социально-экономические		+		
Социально-производственные			+	
Социально-контактные				+
Информационные				+
Витальные				+

Как видно из таблицы большинство авторов первостепенную значимость среди факторов условий труда отдают санитарно-гигиеническим и социально-психологическим.

Именно санитарно-гигиенические условия труда (повышенный уровень шума, ультра- и инфразвуков, вибрации, запыленности и загазованности воздуха в рабочей зоне) определяют специфику профессиональной деятельности сотрудников, занятых в топливно-энергетической отрасли по добыче полезных ископаемых в условиях Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Подготовленность кандидатов к работе в условиях, не отвечающих гигиеническим нормативам, важно выявлять при организации профессионально-психологического отбора сотрудников, что и является одним из направлений осуществляемого нами исследования.

Список литературы

1. Душков Б.А., Смирнов Б.А., Королев А.В. Психология труда, профессиональной, информационной и организационной деятельности: словарь / под ред. Б.А. Душкова; прил. Т.А. Гришиной. 3-е изд. М.: Академический Проект: Фонд «Мир», 2005. 848 с.
2. Зосименко И.А., Чернов В.А. Социология: учеб. пособие в схемах. Ульяновск: УлГТУ, 2010. 162 с.
3. Климов Е.А. Введение в психологию труда: учебник. М.: Изд-во Московского университета; Издательский центр «Академия», 2004. 336 с.

4. Руководство Р 2.2.2006-05 «Гигиеническая оценка факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда», утвержденном руководителем Федеральной службы по надзору.
5. Социология: Энциклопедия / сост. А.А. Грицанов, В.Л. Абушенко, Г.М. Евелькин, Г.Н. Соколова, О.В. Терещенко. Минск: Книжный Дом, 2003. 1312 с.
6. Справочно-информационная система ГАРАНТ аэро. (Электронный ресурс). URL: <http://garant.ru>
7. Теплов Е.В, Филинова И.М. Структура процесса труда руководителя профессионального образовательного учреждения // Вестн. Тверского гос. ун-та. 2013. № 26. С. 53-58.
8. Юнацкевич Р.И. Теория образования взрослых становление, проблемы, задачи: монография. СПб.: ИОВ ПАНИ, 2009. 90 с. (Электронный ресурс). URL: <http://didacts.ru/dictionary/1021/word/uslovija-truda>
9. <http://vocabulary.ru/dictionary/896/word/uslovija-truda>

WORKING CONDITIONS AS A FACTOR OF LABOR PROCESS

N.P. Mescherskaya

Tver State University

Various aspects of working conditions in terms of the psychology of work, engineering psychology, organizational psychology, sociology, legal and regulatory documents are presented in the article.

Keywords: *sanitary, socio-psychological, psychophysiological and aesthetic working conditions*

Об авторе:

МЕЩЕРСКАЯ Наталья Петровна – аспирантка кафедры психологии труда, организационной и клинической психологии, ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет» (170100, г. Тверь, ул. Желябова, 33), e-mail: natasha21051987@mail.ru