

УДК 331.101.3

А.М. Гусев, к.б.н., В.Б. Осталецький, студент

НТУУ КПІ, Інститут Енергозбереження та Енергоменеджменту, м. Київ, Україна

МОРАЛЬНО ЗДОРОВІ УМОВИ ПРАЦІ – СКЛАДОВА СУЧАСНОЇ СИСТЕМИ ОХОРОНИ ПРАЦІ

Розглянуто значення морально здорових умов праці. Поняття морально здорові умови праці розкрито через морально-психологічні аспекти управління, ролі особистих якостей працівника, систему цінностей організації, аспекти соціального розвитку працівника, етику у трудовому колективі.

Рассмотрено значение морально здоровых условий труда. Понятие морально здоровые условия труда раскрыто через морально-психологические аспекты управления, роли личностных качеств работника, систему ценностей организации, аспекты социального развития работника, этику в трудовом коллективе.

A value is considered moral healthy terms of labour. A concept is moral the healthy terms of labour are exposed through the moral-psychological aspects of management, roles of personality qualities of worker, system of values of organization, aspects of social development of worker, ethics in a labour collective.

Актуальність теми: Сучасна людина значну частину свого життя щоденно проводить на роботі, у трудовому колективі. Умови праці та трудові відносини є важливим фактором фізичного та духовного здоров'я працівників. Тому останнім часом охорона праці трактується ширше, передбачається охорона здоров'я конкретної людини (а не тільки її працездатності) з врахуванням фізичних, фізіологічних, психологічних та ментальних особливостей. Оскільки головним економічним ресурсом є людина - працівник, професіонал, то від її здоров'я і працездатності залежить успіх будь-якої організації, прибуток і соціальний ефект. Одною із важливіших складових сучасної охорони праці є створення сприятливого психологічного виробничого середовища. Це повинно виключати виникнення на роботі стресів, не допускати застосування психічного чи фізичного насильства з боку керівництва або колег, запобігати збільшення травматизму чи професійних захворювань на нервовому ґрунті.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню окремих аспектів морального клімату на підприємстві присвятили свої публікації такі вітчизняні дослідники: Харчишина О.В., Іваненко А.В., Ліщинська О., та інші.

Метою дослідження є узагальнення питань, які стосуються моральних умов праці індивіда в організації, у трудовому колективі, а саме: соціальний розвиток, етичні питання, психологічні аспекти праці, цінності організації, особисті якості працівників та поняття моральної шкоди.

Об'єктом дослідження виступає система економічних відносин з приводу організації праці в суспільстві та на підприємстві.

Предмет дослідження – моральні умови праці.

1. Морально-психологічні аспекти управління підприємством

Зростання ролі морально-психологічного чинника в управлінні є закономірним для цивілізованої економіки (лат. *moralis, mores* — “вдача”, “натура”, “склад душі”, “звичка”), актуалізує значення особистості. Моральність — це вимір, який визначає поведінку людини, її ставлення до суспільства, містить внутрішню потребу особистості здійснення моральних дій та вчинків. Але не завжди управлінці дотримуються моральних норм, не завжди одні й ті

самі дії, вчинки, поведінка у різних країнах набувають однакової етичної форми та етичної оцінки [1].

Неетична поведінка керівника, працівника, є деструктивним, деморалізуючим чинником, може зруйнувати психологічну цілісність організації. Здебільшого її спричиняють:

- конкурентна боротьба, значний обсяг “тіньової” економіки, що знецінює етичні проблеми. Однак це не є підставою для порушень загальноприйнятих правил управління, економіко-етичної, правової та етико-психологічної основи управлінської діяльності. Діловий ризик не повинен виходити за межі закону. Працівник має пам'ятати, що професіоналізм, патріотизм, порядність і відповідальність — важливі складові його морального авторитету, ігнорування яких значно послабить його позиції;

- морально-психологічна невідповідність управлінців, яка проявляється в патологічному ставленні до грошей, нерозумінні важливості спрямування доходів на розвиток, підвищення конкурентоздатності організації. Вона не сприяє позитивній репутації керівника серед партнерів та в суспільстві загалом. Великої шкоди репутації керівників завдає незнання етико-технологічних аспектів ведення переговорів, психологічних прийомів переконуючого впливу, етнопсихологічних особливостей етики інших народів (міжнародної етики), етики відносин зі співробітниками, споживачами, партнерами, конкурентами тощо;

- загальне зниження ролі етики в організації, суспільстві, низькі моральні якості співробітників організацій, фірм, відсутність стимулювання етичної поведінки керівників. В той же час є фірми де розуміють значення створення моральних умов праці і тому в них створюють комітети з етики (для повсякденного оцінювання етичної практики), запроваджують спеціальні посади з етики (адвоката, соціального працівника тощо) [2].

2. Роль особистісних якостей працівників у виробничому процесі

Моральна поведінка працівника, стиль його роботи — це система повсякденних вчинків, в яких виявляється його ставлення до людей, суспільства, своєї діяльності. Моральні цінності зумовлюють його повсякденні вчинки. Поведінка керівника має бути реально сприйманим моральним орієнтиром для підлеглих. Уміння та звички керівника, що становлять основу реальних вчинків, є індикаторами його моральних позицій та переконань. Саме тому оцінюють керівника не за його декларативними заявами, а за моральними вміннями і звичками. Моральне обличчя керівника утворюють загальні, конкретні та специфічні моральні якості. Моральні якості — моральна характеристика найтипівіших рис поведінки індивіда [1].

До загальних моральних якостей відносять:

- патріотизм — вірність своїй батьківщині, дотримання й розвиток кращих традицій свого народу тощо;
- гуманізм — визнання суверенності особистості й недоторканності її достоїнства, віра в невичерпність людської доброзичливості;
- справедливість — об'єктивне оцінювання індивідуально-ділових якостей і дій людей, визнання їхньої індивідуальності, відкритість до спілкування, самокритичність.

Конкретні моральні якості репрезентують:

- совість — загострене почуття особистої відповідальності перед суспільством і людьми;
- моральна воля — розвинутий самоконтроль, уміння домагатися мети, завойовувати повагу людей;
- професійна чесність — ділова вимогливість, самовіддача в роботі, уміння говорити правду “в очі”;
- організованість — взаємодія індивідуального і спільного, вміння структурувати і

програмувати діяльність відповідно до правил і норм організації;

- товариськість — взаємна солідарність, повага і довіра, які утворюють спільність інтересів і цілей ;
- мужність — сміливість, уміння переносити особисті неприємності та службові невдачі;
- принциповість — повага думки інших, уміння відстоювати свою і чийсь позиції.

Серед специфічних якостей виокремлюють:

- скромність — ретельність, розумне використання влади, критичне ставлення до своїх заслуг і недоліків;
- відповідальність — єдність слова і діла, “смак” до ділового ризику;
- щедрість — безкорисливість, надання допомоги людям, співчутливість;
- оптимізм — віра в себе й людей, у свій моральний вибір, краще майбутнє;
- великодушність — терпимість до недоліків людей, уміння прощати образи, не бути злопам'ятним та ін. Вони зорієнтовані переважно на технологію спілкування керівника, на його “ефект чарівності”, є похідними від загальних і конкретних моральних якостей.

Усі моральні якості працівників взаємозалежні, сприяють вияву одна одної, відтворюють цілісну модель морального складу керівника. В організаціях, де турбуються про моральне здоров'я управлінських кадрів, періодично (наприклад, двічі на рік) проводять етикометрію — спеціальне вивчення громадської суспільної думки про загальні, конкретні та специфічні моральні якості всіх керівників і працівників [2].

3. Система цінностей як основа внутрішньої культури організації

Дуже важливим є такий аспект трудової поведінки індивіда, наповнення праці глибоким моральним змістом. Зазвичай необхідною умовою трудових успіхів є ставлення до праці як до почесного суспільного обов'язку, задоволення результатами своєї праці, відповідальне ставлення до споживачів і навколишнього середовища. Саме тому особливого значення набуває концепція організаційної культури та системи цінностей організації [].

Саме здатність підприємства створити ключові цінності, які об'єднають зусилля усіх структур і спрямують їх на спільну мету, є одним з ключових джерел успіху. Система цінностей є мотиво утворюючим фактором, який впливає на ставлення людини до праці і до цілей підприємства, у якому вона працює. У таблиці 1 наведено основні ознаки процесів формування організаційних цінностей.

Таблиця 1 [3].

Основні характеристики керованого і спонтанного процесів формування організаційних цінностей.

Характеристики	Керований процес	Спонтанний процес
Суть	Відбувається під впливом зусиль менеджерів і неформальних лідерів	Відбувається некеровано в процесі розвитку організації під впливом факторів внутрішнього і зовнішнього середовища
Етапи	<ol style="list-style-type: none"> 1) розробка стратегії та основних стратегічних цінностей 2) пропаганда організаційних цінностей із врахуванням індивідуальних інтересів 3) надання підтримки носіям цінностей 4) стимулювання прояву 	<ol style="list-style-type: none"> 1) поступовий процес визначення цінностей на основі досвіду групової взаємодії 2) природний відбір цінностей під впливом конкуренції індивідуальних, групових та загально фірмових цінностей 3) прийняття персоналом

	поведінки, яка відповідає цінностям	цінностей неформальних лідерів, копіювання їхньої поведінки
Результати	Формування організаційних цінностей відбувається у заданому форматі. Організаційні цінності сприяють реалізації стратегії компанії, позитивно впливають на її довгострокову ефективність.	Великою є вірогідність формування деструктивних цінностей, процес формування цінностей є дуже розтягнутим у часі. Організаційні цінності більше орієнтовані на потреби окремих працівників або неформальних груп, ніж на інтереси організацій в цілому. За таких умов довгострокова ефективність не є можливою.

Характер трудової поведінки працівника та рівень його лояльності до фірми визначаються чотирма групами факторів:

- очікуваннями працівника відносно організації;
- індивідуальними цінностями;
- очікуваннями організації відносно працівника;
- організаційною культурою (рис. 1).

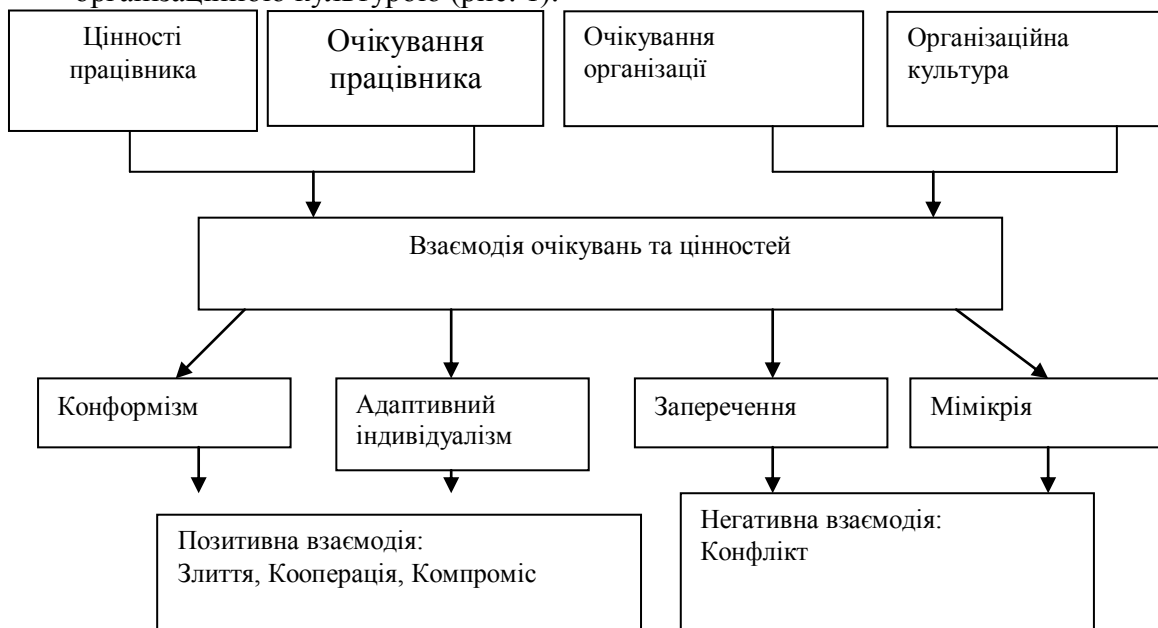


Рис. 1. Механізм взаємодії очікувань та цінностей у організації [3].

Взаємодія індивідуальних і організаційних цінностей та очікувань може бути як негативною, так і позитивною. Працівник може сприйняти цінності організації, а може частково або й повністю їх відкинути. Зрозуміло, що найкращі результати досягаються тоді, коли цінності працівника і організації корелюють між собою.

В результаті взаємодії індивідуальних та організаційних цінностей можуть утворитися чотири типи адаптації працівника до умов організації:

- 1) конформізм – повне прийняття організаційних норм і цінностей;
- 2) адаптивний індивідуалізм – повне або майже повне прийняття основних організаційних цінностей та часткове або повне неприйняття другорядних цінностей;

3) мімікрія – неприйняття основних цінностей з одночасним прийняттям другорядних, в результаті чого створюється ілюзія лояльності та вмотивованості працівника;

4) заперечення – працівник не приймає жодних цінностей організації.

На основі цінностей формується місія, яка у стислому вигляді виражає сенс існування компанії. Внутрішнє спрямування місії полягає у забезпеченні єдності серед працівників, вона покликана формувати сприятливий соціально-психологічний клімат в колективі, створювати основу для мотивації праці. Слід зазначити, що, хоча свідомість індивіда має властивість сприймати, перш за все, видимі прояви організаційної культури, проте така глибинна першопричина трудової поведінки як цінності повинна завжди враховуватись керівництвом в процесі стратегічного управління і формування організаційної культури та цінностей [3].

4. Ключові аспекти соціального розвитку працівників

Соціальний розвиток працівників та підприємства пов'язаний з необхідністю створення сприятливих умов діяльності. Довгі роки в управлінні виробництвом найважливішими вважалися технічні й організаційно-економічні фактори і це призвело до недооцінки і, як наслідок, до дисбалансу в розвитку виробничої і соціальної сфер. Все це відбилось на нинішньому стані економіки та рівні життя працівників. Саме тому були запропоновані наступні складові соціального розвитку колективу підприємства: прискорення науково-технічного прогресу, створення бази для творчої діяльності людей, забезпечення в колективі оптимальних умов праці, створення умов для реабілітації кадрів, підвищення культурного та технічного рівня кадрів, задоволення духовних потреб, трудовий, розумовий, фізичний, моральний та естетичний розвиток особистості, удосконалення соціальних відносин та соціального контролю (рис 2).



Рисунок 2. Модель соціального розвитку колективу підприємства [4].

У наведеній моделі центром уваги є особистість, яка виступає головним елементом колективу. Соціальний розвиток слід розглядати як цілеспрямовані перетворення, що призводять до позитивних змін у всіх сферах життєдіяльності працівників та розвитку їхніх здібностей [4].

5. Етика у трудовому колективі

Існує низка різного роду конкретних принципів, прикладних етичних правил, норм, принципів, які допомагають вирішити щоденні проблеми підприємців. У межах діяльності компаній існує цілий арсенал заходів, спроможних покращити моральний клімат і підвищити етичний рівень працівників. Для досягнення сприятливого морального клімату в організації дослідники пропонують такі заходи:

- розробка етичних нормативів (положень стосовно моральних цінностей, принципів, правил);
- створення комітетів з етики (свого роду «совість організації», що ухвалює рішення із спірних питань);
- створення кодексів корпоративної етики;
- проведення соціальних ревізій, звітування перед громадськістю;
- навчання співробітників етичній поведінці;
- етичний консалтинг;
- особистий приклад керівника [5].

Висновки

- 1) Моральні умови праці є одним з найважливіших факторів здоров'я працівника і всього трудового колективу організації. Моральні умови праці пов'язані з наступними аспектами: цінності організації, соціальний розвиток, дотримання етичних принципів у бізнесі, розвиток особистих якостей і здібностей працівників, забезпечення всебічного розвитку особистості.
- 2) На відміну від поширеного стереотипу, успіху у бізнесі зазвичай важко досягти без дотримання «морально-етичного кодексу», що, у свою чергу, визначає цінність кожного окремого працівника в ієрархії підприємства.
- 3) Належне виконання рядовими працівниками та управлінцями свої службових обов'язків багато в чому залежить від особистих моральних якостей працівників усіх рівнів. Моральне здоров'я працівника – запорука успіху компанії.
- 4) Важливу роль у бізнесі відіграє питання взаємодії особистісних цінностей професіоналів та відповідність їх цінностям компанії. У цьому зв'язку виділяють різні типи взаємодії цінностей та очікувань працівника і компанії.

Література

1. Електронна бібліотека. Морально – психологічні засади управлінської діяльності – [Електронний ресурс]. - <http://vuzlib.com/content/view/714/94/>
2. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління: Посібник. - К.: Академвидав, 2003. - 568 с.
3. Харчишина О.В. Ціннісна підсистема як базовий компонент організаційної культури підприємства. – [Електронний ресурс]. - http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/sre/2011_3/68.pdf
4. Іваненко А.В. Ознаки соціального розвитку колективу підприємства. – Вісник економіки транспорту і промисловості, № 36, 2011 С. 145 – 148.
5. Ліщинська О. Моральні аспекти підприємницької діяльності. – Вісник Львівського університету. Філософські науки. 2008. Вип. 11. С. 115 – 123.