

## ЧЕЛОВЕК И ТРУД

В. ЛУКОШЯВИЧЮС

В Программе КПСС указывается, что труд — основной источник материального и духовного богатства общества, главный критерий социального престижа человека, его священная обязанность, фундамент коммунистического воспитания личности. Наша цель — сделать труд всеобщей потребностью. Достижение позитивного максимального вклада индивида возможно только при его заинтересованности. Знание побудительных мотивов, как общих, свойственных вообще людям, так и частных, свойственных данной группе людей или отдельному индивиду, — необходимое условие успешного управления. Процесс труда занимает у человека значительную часть времени, и ему небезразлично, как проходит это время. В своей деятельности человек стремится не только к рациональности, но и к красоте. Взаимодействие материальных и моральных стимулов может удовлетворить эту сложную гамму потребностей. Труд должен принести человеку радость понимания значимости труда, познания нового в процессе труда, его совершенствования, властвования над ним. Развитие процесса труда достигло такой степени, что имеется множество примеров, когда «труд выступает уже не столько как включенный в процессе производства, сколько как такой труд, при котором человек, наоборот, относится к самому процессу производства, как его контролер и регулировщик» (1, с. 213). Действительно, такая тенденция, когда человек выступает в роли «контролера и регулировщика» существует и укрепляется. В то же время есть еще такие виды работы, где сам процесс труда включает и ручной труд, где применение техники пока экономически не оправдано, существуют также виды работы, которые технический прогресс «обошел стороной». Но независимо от степени механизации и автоматизации труда можно выделить пять факторов, влияющих на конструирование труда:

- 1) способность работающих выполнить задание;
- 2) возможности экономических ресурсов предприятия;
- 3) технология и условия работы;
- 4) влияние окружающей среды;
- 5) направление управленческой философии конструирования труда.

При конструировании работы мы должны знать потенциальный уровень знаний и умения работников. Между квалификацией работников и категорией работы должно быть соответствие: категория работы должна быть значительно выше, чем квалификация работников. Это заставляет работающих включить все свои знания и способности в процессе труда. Выполнение такой работы человеком воспринимается как победа над природой: она наполняет его гордостью за себя.

Ограниченность в ресурсах всегда была и будет условием рациональной деятельности. На примере советских производственных предприятий мы можем утверждать, что они испытывают ограничения в капитальных вложениях в виде новых зданий и сооружений, и особенно

оборудования. Есть определенные ограничения на оборотные средства и трудовые ресурсы.

От уровня применяемой техники и технологии зависят не только условия труда, но, в первую очередь, производительность труда, его характер. К. Маркс писал, что «развитие человеческой рабочей силы в особенности проявляется в развитии средств труда или орудия производства» (2, с. 56). Если машина выполняет одну работу, если эта работа многократно повторяется, то можно быть уверенным, что она выполнит ее наилучшим образом, с высокой производительностью. Каждая машина, как правило, конструируется для выполнения определенной операции или группы операций. Но человек «сконструирован» совсем иначе. С точки зрения выполнения одной какой-то специфической операции или группы операций он «сконструирован» плохо: порой у него не хватает сил, порой скорости, точности движений, он быстро устает. Наилучшим образом в работе человек проявляет себя только тогда, когда его физические силы, чувства и разум используются гармонично. Усталость человека — это не только прирожденная реакция на перегрузки, чаще это реакция психологическая, связанная с дисгармоничным использованием человеческих возможностей. Быстрота движений, мышления, ритм работы, диапазон внимания — эти и другие человеческие характеристики широко варьируют у разных индивидов. «Каждый индивид, — писал П. Дракер, — имеет свой образец скорости и свои потребности изменять скорость» (4, с. 184). Таким образом, если применение техники способствует достижению наивысшей производительности, когда она упрощена до пределов, определяемых уровнем развития техники и технологии, то человек, наоборот, добивается этого, когда в процессе труда использует свойственную ему скорость, ритм труда, когда он гармонично применяет свою физическую силу, чувства, разум. Конечно, это совсем не то, что мы знаем о специализации, об использовании техники в проектировании производственного процесса. Рациональное применение человеческих возможностей и новейших достижений техники, их сочетание в процессе труда — сложная задача. Успешное продвижение в ее решении сулит обществу не только повышение производительности труда, но и его гуманизацию, делая труд привлекательным, красивым, творческим, похожим на игру.

В связи с быстрым ростом механизации и автоматизации возрос минимум знаний и умения, который требуется в работе с техникой. Ее применение заставляет по-новому взглянуть на вопросы безопасности труда. Наконец, мы хотим, чтобы ничто не мешало нашим детям черпать знания... Все это мы сделали; сделали, ослабив внимание к воспитанию трудом... «Ручной труд есть долг и счастье для всех», — писал Л. Н. Толстой. Долг?! Почему долг? В человеческой деятельности вообще еще довольно долго элементы ручного труда будут присутствовать, и только наше глубокое понимание, воспитанное с раннего детства и ставшее нормой поведения, долгом, может позволить нам и в ручном труде чувствовать удовлетворение.

Основы личности, наши взгляды на труд закладываются с младенческих лет. «Труд — развитие личности. Это один из способов, которым человек характеризует себя, измеряет свое достоинство, свою гуманность» (3, с. 185). Признание существенной разницы между личностями в частном, а не в общем требует от нас серьезного внимания к тем психологическим характеристикам, которые свойственны каждому индивиду. С психологическими характеристиками личности мы должны обращаться осторожно. Наилучший путь — это тот путь, когда работу для данного индивида мы можем сконструировать в соответствии с его специфическими психологическими характеристиками. При определенном несоответствии психологических характеристик индивида работе

мы должны думать, чем это будет компенсироваться в процессе труда или вообще в бытии данного индивида. Неполный учет психологических факторов означает только частичное использование потенциальной производительности личности и определенное замедление ее развития.

Производительность труда — залог развития общества. Сделать труд производительным можно только изучив его. Добиваясь роста производительности труда, мы должны проявлять активность в следующих направлениях.

1. Анализ. Необходимо знать, из каких специфических операций состоит данная работа, знать их последовательность и предъявляемые требования к их выполнению.

2. Синтез. Из отдельных операций следует сконструировать процесс производства.

3. Контроль. В процессе производства должен быть введен контроль направления процесса, количества и качества, соблюдения других стандартов, степени отклонений и возможных исключений.

4. Средства. Подбор соответствующих средств. Мастерство, информация и знания есть средства, или инструментарий, для труда. В зависимости от того, что является конечным выходом продукции, подбираются средства.

Ясное представление о желаемом конечном продукте труда — основа анализа труда. Как подчеркивали основоположники научного управления, нас должен интересовать не только сам процесс труда, но и вопросы, которые позволяют нам изготовлять продукт наиболее легким образом, наиболее продуктивно и наиболее эффективно с точки зрения издержек производства. Поэтому анализ труда предлагается производить следующим образом.

1. Определение основных частей труда, интенсификация всех операций конечного продукта.

2. Рациональная организация последовательных операций с наибольшим упрощением, выравниванием и наибольшей экономичностью процесса труда.

3. Анализ каждой индивидуальной операции и ее переконструирование с целью сделать операцию наиболее эффективной включает применение наиболее подходящих средств, нужной информации и требуемых материалов.

4. Интеграция операций в индивидуальный труд.

Если воспринимать работу как объективный процесс, в котором в целях исследования исключить влияние и учет человеческого фактора, то мы получим производственный процесс, организованный на основе объективной логики. Этот подход позволяет выделить четыре типа организации работы:

- 1) производство уникально-единичной продукции;
- 2) серийное производство;
- 3) массовое производство;
- 4) непрерывный производственный процесс.

Вне зависимости от типа организации работы можно выделить следующие характеристики труда.

1. Механическая скорость. Скорость, с которой трудятся рабочие, характеризуется больше скоростью конвейерной линии, чем их естественным ритмом или склонностью.

2. Повторяемость. Выполнение одного и того же короткого цикла операций на протяжении рабочего дня.

3. Потребность в доступности работы. Работа конструируется с целью легкого ее изучения, минимизации стоимости обучения и обеспечения максимальной подвижности при распределении индивидов по рабочим местам.

4. Концентрация по изготовлению части продукта. Каждый конкретный труд состоит только из нескольких операций, в то время как для полного изготовления продукта требуются сотни и тысячи операций.

5. Ограниченное социальное взаимодействие. Расположение рабочего места, уровень шума, физическая удаленность рабочих по длине движущихся линий затрудняют развитие отношений между рабочими.

6. Предпочтение к орудиям труда и технике. Способ, по которому рабочий выполняет свою работу, определяется специалистами штаба предприятия. Рабочий не может влиять на них (5).

В целом К. Уолкер и Р. Гест определили основные характеристики механизированного труда. Они совпадают со взглядами Ф. Тейлора (6), К. Адамеcki и других основоположников научного управления, но у К. Уолкера и Р. Геста чувствуется влияние школы человеческих отношений.

Так как в ходе многолетнего практического опыта выделились четыре типа организации работы, то определились и четыре подхода организации, или конструирования, труда: 1) специализация труда; 2) взаимозаменяемость труда; 3) расширение труда; 4) обогащение труда.

Специализация труда схожа со специализацией работы. Специализированный труд — это труд по выполнению одной или нескольких монотонно повторяющихся операций. Конструирование специализированного труда должно учитывать следующее.

1. Менее квалифицированные и менее оплачиваемые работники могут выполнять тот же труд, что и более квалифицированные без применения глубокой специализации.

2. Большое количество работающих может выполнять специализированную работу.

3. Когда человек многократно проделывает определенную работу, он может выполнить ее быстрее и достаточно качественно.

4. В целом вся работа выполняется быстрее.

5. Продуктивность труда растет, ибо работающие не теряют времени на то, чтобы от выполнения одних задач перейти к выполнению других.

Специализированная организация труда наиболее широко распространена в массовом производстве, несколько меньше в серийном.

Взаимозаменяемость труда на основе приобретения нескольких специальностей — частое явление в организации труда на социалистических предприятиях. Взаимозаменяемость одного работающего другим упрощает функцию управления, делая производство более эффективным. Возможность работать некоторое время по другой специальности освобождает личность от ощущения монотонности, делая труд более привлекательным. Взаимозаменяемость в организации труда — частое явление в массовом и серийном производстве.

Расширение труда означает выполнение отдельными работниками целой гаммы операций. Оно охватывает как выполнение отдельных операций отдельными лицами, так и их объединенные усилия при выполнении сложных операций или их групп. Результатом является конечный продукт. Воспринимается это как коллективный успех, достигнутый на основе частного вклада каждого из участников.

Обогащение труда — все чаще встречающаяся форма организации трудового процесса. Это не только умение выполнять сложные операции на основе определенных стандартов технологии и качества, но и на основе самостоятельно принимаемых решений. Обогащение труда, таким образом, означает не только рациональность, установленную кем-то в виде стандартов, но и рациональность как продукт собственного мышления. Обогащенный труд — это сплав усилий обобщенного и лич-

ного опыта и знаний, высшая форма проявления личности в труде. Достижение большей автономности в труде — качественно новый шаг в организации труда, позволяющий в известной степени упразднить надстройку в виде управляющей системы, делая тем самым труд самоуправляемым и добиваясь социальной цели — все большего включения работающих в управление. Тем самым мы достигаем более высокой степени ответственности каждого за решение поставленных задач.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Маркс К., Энгельс Ф. Соч.—2-е изд.—Т. 46, ч. II.
2. Маркс К., Энгельс Ф. Соч.—2-е изд.—Т. 47.
3. Адамецки К. О науке организации.—М.: Экономика, 1972.
4. Drucker P. E. Management: Tasks, responsibilities, practices.— N. Y.: Harper and Row, 1973.
5. Walker C. R. and R. H. Guest. The Man in Assembly Line.— Cambridge, Mass. Harvard University Press, 1952.
6. Taylor F. W. Scientific Management.— N. Y.: Harper and Row, 1974.

Вильнюсский инженерно-строительный институт  
Кафедра управления  
и организация строительства