

УДК 330.12

КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ КАК ПОКАЗАТЕЛЬ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО БЛАГОСОСТОЯНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Андрухов В.А.

В статье приведены основные понятия и факторы качества трудовой жизни организации, выявлены и подробно рассмотрены основные её характеристики. Уточнено и конкретизировано определение качества трудовой жизни, произведена систематизация и классификация факторов формирования качества трудовой жизни.

Ключевые слова: качество трудовой жизни; факторы формирования качества трудовой жизни; характеристики качества трудовой жизни.

A LABOR LIFE QUALITY AS A SOCIO-ECONOMIC INDICATOR OF ORGANIZATION WELFARE

Andrukhov V.A.

In this article basic conceptions and factors qualities of organization labor life are given. It is also considered and revealed its basic characteristics in detail. A labor life quality definition are explored and specified. Also ordering and classification of a labour life quality formation factors is carried out.

Keywords: a labor life quality; formation factors of a labor life quality; the characteristic of a labor life quality.

В рейтинге стран по объёму ВВП на душу населения Россия занимает 52-е место из 180 и вместе с тем только 65-е место из 169 в рейтинге стран по

индексу развития человеческого потенциал (ИРЧП) и 65-е место из 177 в рейтинге стран по уровню жизни.

Но в чём основные причины столь невысокого уровня данных показателей?

Исходя из опыта мировой практики, можно говорить о том, что основной элемент национального богатства – это человеческий капитал, а высокий уровень качества жизни является условием его накопления. Таким образом, всё внимание не должно концентрироваться на экономическом развитии и являться единственной целью государства. Должное внимание должно быть уделено решению проблем социального развития, и, в том числе, проблеме повышения качества трудовой жизни.

Концепция качества трудовой жизни получила широкое распространение во многих развитых странах и стала объектом интереса определённых учреждений ООН: Международной организации труда и ЮНЕСКО. В результате концепция качества трудовой жизни была определена данными учреждениями как важный инструмент социально-экономической политики, а международным бюро труда были сформулированы основные задачи повышения качества трудовой жизни.

Соответственно, качество трудовой жизни было определено как инструмент и роста производительности, и улучшения благосостояния трудовой жизни.

Таким образом, возникает вопрос о том, что представляет собой качество трудовой жизни, каковы его основополагающие элементы и структура.

К. Уолкер включает в понятие «качество трудовой жизни» следующие составляющие: труд, физическую среду, социальную атмосферу, административное управление, взаимосвязь трудовой и нетрудовой сферы [1, с. 25]. В работах многих исследователей вместо данного термина используется понятие «гуманизация труда» (один из примеров: работа Дж. Бебиджа «Групповые производственные методы и гуманизация труда»). В работах В.Ф. Потуданской гуманизации труда отводится основная роль связующего звена

между работниками и материально-вещественными элементами процесса труда [2, с. 7]. Так же необходимо принимать во внимание удовлетворённость работника содержанием и методами труда, техническим оснащением, возможностью развития профессионального и квалификационного уровня, обеспечением безопасности для здоровья работника [2, с. 8]. В работах Скандинавских исследователей гуманизация труда и качество трудовой жизни рассматриваются в составе более обобщённой концепции «демократизации рабочего места». Во Франции рассмотрение данной проблемы сводится к улучшению условий труда, а в Японии естественно употреблять понятие «качество профессиональной жизни» [3, с. 91].

Дж. Р. Хекман и Дж. Ллойд Саттл предлагают определять качество трудовой жизни, как определённый уровень, до которого работниками организации может происходить удовлетворение своих потребностей в результате работы в данной организации.

По определению П.В. Журавлева и С.А. Карташова, качеством трудовой жизни является степень удовлетворения важных личных потребностей работника через деятельность в организации [4, с. 124].

По мнению А.П. Егоршина качество трудовой жизни – это интегральный показатель, всесторонне характеризующий экономическое развитие общества, уровень материального, медико-экологического и духовного благосостояния [5, с. 227].

В.М. Маслова отмечает, что качество трудовой жизни выступает основным показателем оценки социально-духовных отношений [6, с. 524].

В.И. Янковский считает, что качество трудовой жизни – это определенный комплекс факторов, характеризующих объективные параметры жизнедеятельности субъектов в труде. [7, с.46].

Более точное отражение сущности качества трудовой жизни представлено определением: «Качество трудовой жизни – степень удовлетворения личных потребностей и интересов работника посредством его деятельности в данной

организации, индикатор благосостояния, свободной реализации потенциала личности» [8, с. 660].

Можно предложить дополнить данное определение с целью его конкретизации: «Качество трудовой жизни – это степень удовлетворения потребностей и интересов работника в совокупности с уровнем максимальной реализации его потенциала в результате трудовой деятельности данного работника в данной организации».

В свою очередь, качество трудовой жизни формируется под воздействием многочисленных факторов, то есть различных движущих сил и явлений. Но если в определении самих факторов как таковых мнения однозначны, то в определении их классификации и систематизации такое единогласие отсутствует.

Таким образом, учитывая встречающуюся в научной литературе разобщённость в подходах к систематизации и классификации факторов, формирующих качество трудовой жизни, можно предложить интегрированную систему факторов, влияющих на качество трудовой жизни.

Формирование и систематизация факторов качества трудовой жизни происходило, руководствуясь следующими положениями:

– любая классификация и систематизация факторов будет в определенной мере условна;

– все разработанные разными авторами классификации конкретных характеристик, факторов и показателей не могут иметь явно выраженных противоречий;

– создаваемая и предполагаемая система факторов должна дополнять и конкретизировать существующие классификации.

Таким образом, можно предложить следующую классификацию и систематизацию факторов, формирующих качество трудовой жизни (рис. 1).

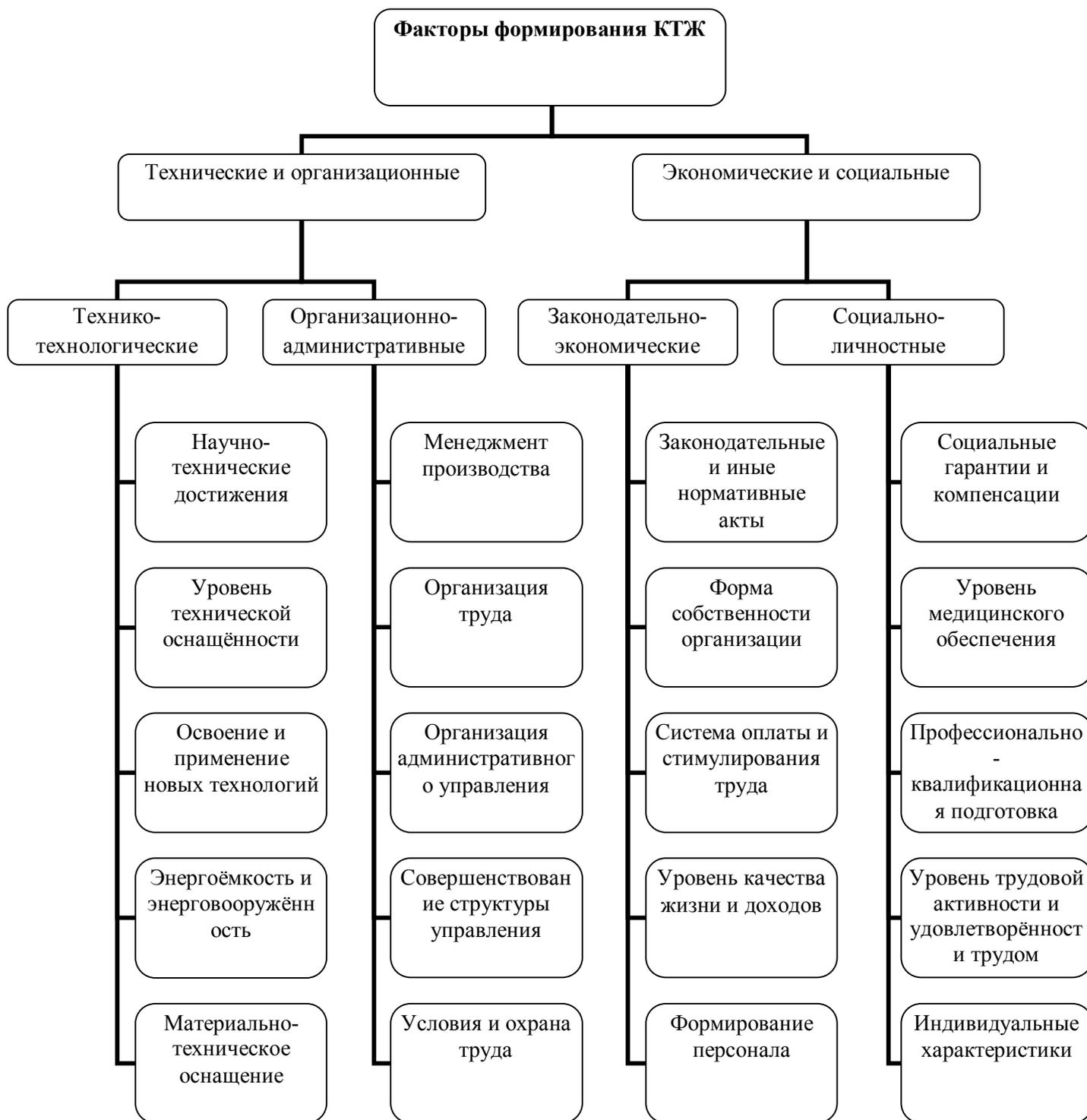


Рис. 1. Факторы, формирующие качество трудовой жизни.

Многочисленные факторы формирования качества трудовой жизни могут оказывать различное влияние. Одна группа ведёт к непосредственному повышению уровня качества трудовой жизни, другие же способствуют торможению роста КТЖ или вообще к его снижению. В свою очередь качество трудовой жизни оказывает непосредственное влияние на степень реализации и

развития трудового потенциала, возможность удовлетворения интересов и потребностей работников и на степень социально-экономического развития организации, что ведёт к формированию качества жизни в целом.

Классифицируя данные факторы на две основные группы: технические и организационные и экономические и социальные, возникают трудности в определении первостепенности одной из данных групп, особенно в условиях современного социально-экономического общества. Но, принимая во внимание тот факт, что научно-технический прогресс, технология производства и уровень технического оснащения всегда играют роль, определяющую развитие общества, то наиважнейшей группой факторов будут технико-организационные и, прежде всего, входящие в неё технико-технологические факторы.

Именно в соответствии с научно-техническим прогрессом происходит освоение новых технологий и переоснащение производства. Современные виды оборудования представляют собой отличительные черты наукоёмкого передового производства от производства индустриального периода.

Растущие энергоёмкость и энерговооружённость ведут к механизации производства и труда.

На основании существующего технологического уровня производственных процессов и используемого оборудования формируются организационные и административные решения. Соответственно, по данной причине организационно-административные факторы в виде самостоятельной подсистемы объединены с технико-технологическими в одну группу.

Организация труда, как считают большинство исследователей и экономистов, играет роль одного из важнейших факторов формирования качества трудовой жизни.

Вместе с тем, уровень качества трудовой жизни зависит от целостности нормального хода трудового процесса, так как сбои в данном процессе приводят к нарушению ритмичности, потери рабочего времени, отклонению от технологии, что в итоге ведёт к снижению качества произведённой продукции, повышению уровня производственного травматизма.

Ещё к одному немаловажному фактору качества трудовой жизни, относящемуся к подгруппе организационно-административных факторов, отнесены условия и охрана труда. Условия труда и качество трудовой жизни имеют явно выраженную зависимость: чем благоприятней условия труда, тем выше уровень качества трудовой жизни.

Охрана труда может быть рассмотрена и как самостоятельный фактор организационно-административной группы факторов качества трудовой жизни, и в качестве одного из составляющих интегрального фактора «условия труда».

Экономические и социальные факторы формирования качества трудовой жизни являются не менее значимыми вследствие возрастающей роли данных факторов в условиях современной рыночной экономики. Данная группа факторов включает в свой состав группу законодательно-экономических и социально-личностных факторов.

Законодательно-экономические факторы содержат комплекс законодательных и нормативных актов, стремительно развивающихся, изменяющихся и дополняющихся в современных условиях рыночной экономики. В области трудовой деятельности наиважнейшая роль отводится трудовому законодательству.

Также законодательство призвано обеспечивать право собственности, являющейся основой для системы организационно-правовых форм предпринимательства в стране.

Уровень качества жизни и доходов влияет на определённые аспекты внутреннего побуждения в период начала трудовых отношений.

В дальнейшем работник осознаёт ожидаемые его перспективы в части карьерного роста и в части оплаты труда пропорционально приложенным усилиям.

Справедливое и соответствующее вознаграждение за труд, стимулирование трудовой деятельности можно отнести к одному из наиважнейших факторов качества трудовой жизни, особенно в условиях российской экономики.

Группа социально-личностных факторов состоит из факторов, способствующих обеспечению работников социальными компенсациями и гарантиями, сохранению здоровья, повышения профессиональных и квалификационных навыков, как во время трудового процесса, так и за его пределами.

Данная комбинация факторов социального направления с факторами личностных характеристик оказывает положительное влияние на трудовую активность при выполнении определённой работы. Возможность карьерного роста, повышение содержательности труда, благоприятный климат в трудовом коллективе, общественная польза работы – всё это способствует повышению удовлетворённости трудом до такого уровня, при котором работа в данном направлении может стать даже элементом жизненной необходимости.

Системный и комплексный подход в исследовании факторов, оказывающих влияние на качество трудовой жизни, способствует более точному и своевременному формированию организационно-административных решений, приводящих к росту качества трудовой жизни, выявлению и развитию трудового потенциала работников, что в итоге приводит к наиболее эффективному функционированию как отдельно взятых подразделений, так и экономики в целом.

Список литературы

1. Бойкова Е.Б. КТЖ: понятие, характерные черты, современные подходы к проблеме // Межвузовский сборник «Проблемы управления на современном этапе». СПб ГУЭФ. 1995. с. 195.
2. Потуданская В.Ф. Формирование профессионально-квалификационного состава работников в гибких производственных системах: автореф. дис. ... канд экон. наук. М., 1991. 24 с.
3. Волгин Н.А. Японский опыт решения социально-трудовых проблем. М.: «Экономика», 1998. 254 с.
4. Персонал. Словарь понятий и определений / П.В. Журавлёв, С.А. Карташов и др. М.: Экзамен, 1999. 512 с.
5. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособие. Н.Новгород: НИМБ, 2003. 320 с.
6. Экономика труда: Учебник / Под ред. П.Э. Шлендера и Ю.П. Кокина. М.: Юристъ, 2003. 592 с.
7. Янковская В.И. Основные составляющие качества трудовой жизни // Стандарты и качество, 2003. № 2. С. 46-47.
8. Управление организацией: Энциклопедический словарь / Под ред. А.Г. Поршнева, А.Я. Кибанова, В.Н. Гунина. М.: ИНФРА-М, 2009. 822 с.

References

1. Bojkova E.B. KTZh *Mezhvuzovskij sbornik «Problemy upravlenija na sovremennom jetape: ponjatie, harakternye cherty, sovremennye podhody k probleme»* [Interuniversity collection: «Management problems on the modern stage: conception, characteristic features, modern approach to a problem»]. Saint Petersburg, 1995. 195 p.
2. Potudanskaja V.F. *avtoref. dis. ... kand .jekon. nauk «Formirovanie professional'no-kvalifikacionnogo sostava rabotnikov v gibkih proizvodstvennyh sistemah»* [Thesis Cand. of Ec. Sc.: «Formation of a workers vocational structure in flexible industrial systems»]. Moscow, 1991. 24 p.

3. Volgin N.A. *Japonskij opyt reshenija social'no-trudovyh problem* [The Japanese experience of the social work solution]. Moscow: Economy, 1998. 254 p.
4. Zhuravljov P.V., Kartashov S.A. i dr. *Personal. Slovar' ponjatij i opredelenij* [The stuff: the dictionary of terms and definitions]. Moscow: Exam, 1999. 512 p.
5. Egorshin A.P. *Ucheb. Posobie: Motivacija trudovoj dejatel'nosti* [The tutorial: labour activity motivation]. Nizhny Novgorod: NIMB, 2003. 320 p.
6. Shlender P.Je., Kokin Ju.P. *Uchebnik: Jekonomika truda* [Labour economics textbook]. Moscow: Jurist, 2003. 592 p.
7. Jankovskaja V.I. *Standarty i kachestvo*, no.2 (2003): 46-47.
8. Porshneva A.G., Kibanova A.Ja., Gunina V.N. *Upravlenie organizaciej: Jenciklopedicheskiy slovar'* [Management of organization: The encyclopedic dictionary]. Moscow: INFRA-M, 2009. 822 p.

ДААННЫЕ ОБ АВТОРЕ

Андрухов Виктор Анатольевич, аспирант

Ухтинский государственный технический университет

Чибьюский переулок, д.8, г. Ухта, Республика Коми, 169314, Россия

e-mail: Viktor2536@yandex.ru

DATA ABOUT THE AUTHOR

Andruhov Viktor Anatolevich, post-graduate student

Ukhta state technical university

8, Chib'juskij lane, Ukhta, Komi Republic, 169314, Russia

e-mail: Viktor2536@yandex.ru

Рецензент:

Каюков Владимир Викторович, д.э.н., профессор, профессор кафедры менеджмента