

КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ В ОРГАНИЗАЦИИ: ПОДХОДЫ К ПОНИМАНИЮ

Лисина Анна Сергеевна

магистрант, Омский Государственный Университет им. Ф.М. Достоевского, РФ, г. Омск

Как известно, успешное развитие любой организации зависит от полноценного функционирования социально-трудового механизма организации, а именно социальных условий, которые может предоставить организация своим сотрудникам.

Совершенствование социальных условий в организации может осуществляться за счет четко выстроенной социальной политики, главным элементом которой является качество трудовой жизни персонала.

Сегодня интерес к теме качества трудовой жизни и необходимости ее повышения высок и вполне закономерен, поскольку по данным Европейского социального исследования (European Social Survey – ESS), проведенного в 2006г., в котором приняли участие 25 стран, Россия занимает последнее место по среднему значению удовлетворенности трудом (6,14). В тройку лидеров вошли: Дания (7,82), Швейцария (7,72), Кипр (7,70). Важно отметить, что отношение к труду в России изучалось в основном социальными психологами и социологами. При этом российские исследования основаны на данных отдельных предприятий, носят не регулярный характер, слабо представлены в межстрановом разрезе и сфокусированы в большей степени на оценках рабочих [7].

Качество трудовой жизни (КТЖ) – это сложное интегральное понятие, которое включает в себя множество факторов, связанных с социальным обеспечением, условиями труда, заработной платой, возможностями роста и т.д. Перед руководством любой организации стоит важная задача: задача совершенствования социально-трудовых отношений, которая может быть решена с помощью выработки стратегии повышения КТЖ. Однако, выработка такой стратегии возможна только при условии применения обоснованных методологических подходов к исследованию качества трудовой жизни.

На сегодняшний день нет единого общепринятого подхода к оценке КТЖ, но есть множество различных узконаправленных подходов к пониманию и оценке КТЖ в организации.

Несмотря на то, что формирование концепции качества трудовой жизни (КТЖ) начало происходить лишь в 80-х гг. XX века в США, когда исследования трудовых проблем стали вызывать интерес не только у ученых, но и владельцев различных предприятий, истоки интереса к теме трудовой жизни можно отнести еще к XIX веку. Мысли о возможности роста производительности труда стали появляться в условиях усиления разделения труда и появления наемных работников, а также в условиях интенсивного развития капитализма и связаны с именем К. Маркса, который в 1844 г. в Парижских экономическо-философских рукописях описал такой процесс, как «отчуждение труда».

Позже научно-техническая революция усилила разделение труда, что привело к отчуждению труда от процесса производства. В связи с этим многие собственники столкнулись с проблемой уменьшения или даже невозможности роста производительности труда с помощью существующих на тот момент методов управления.

Поиски новых способов увеличения производительности труда привели к введению понятия «качество трудовой жизни» и разработке новых принципов и основ управления [4].

Впервые термин «качество трудовой жизни» был использован С.Робинсоном в 1972 г. на международной конференции, посвященной проблемам трудовых отношений. Под качеством трудовой жизни понималась деятельность организации, направленная на удовлетворение потребности ее работника путем создания механизмов, при помощи которых сотрудник получает полный доступ к процессу принятия решений, определяющих его жизнь на работе [10].

Вклад в разработку данного подхода внесли такие экономисты, как Э. Лоулер, Ж. Роде, Р. Уолтон, А. Чернс, В. Эльскер и др. Смысл данного подхода заключался в том, что главным стимулом труда работника должна быть удовлетворенность от достижений в трудовой сфере в результате самовыражения и самореализации. В свою очередь это возможно лишь в условиях трудовой демократии, а такие стимулы, как заработная плата и карьерный рост имеют второстепенное значение. Важно отметить, что данный подход получил широкое распространение в западноевропейских странах, а затем был признан и Международной организацией труда (МОТ) [2].

Еще одним подходом, получившим широкое распространение среди зарубежных исследователей, являлся подход, рассматривающий качество трудовой жизни с точки зрения мотивации работников. Данный подход представлен содержательными и процессуальными теориями. К сторонникам первого типа теорий относятся А. Маслоу [5], Ф. Герцберг, Д. МакКлеланд и др. [6]. Содержательные теории акцентируют внимание на анализе факторов, лежащих в основе мотивации, однако не уделяют должного внимания самому процессу мотивации. Процессуальные теории, напротив, не касаются содержания мотивации, а заключаются в объяснении механизмов восприятия воздействий извне. К сторонникам процессуальных теорий можно отнести С.Адамса, В. Врума, Д. МакГрегора и др. [9].

Такие ученые, как П.Э. Шлендер, Ю.П. Кокин считают качество трудовой жизни интегральным понятием, которое включает в себя уровень и степень благосостояния, социального и духовного развития человека через его деятельность в организации [11].

Среди российских ученых понятие «качество трудовой жизни» также не имеет единого толкования. Суть данного понятия заключается в том, что благополучие человека определяется трудом, его продуктивностью и качеством, содержанием, условиями, оплатой и т.д.

Такие исследователи, как П.В. Журавлев и С.А. Карташов под качеством трудовой жизни понимают степень удовлетворения важных личных потребностей работника через деятельность в организации [3]. Схожим мнением обладает Е.Н.Поп, который считает, что качество трудовой жизни ни что иное, как совокупность условий труда, процесса труда, а также результатов трудовой деятельности, способствующих удовлетворению потребностей [8].

В.М. Маслова в своей работе говорит, что качество трудовой жизни выступает главным показателем оценки социально-духовных отношений в организации [10], а В.И. Янковская, напротив, считает, что данное понятие включает в себя комплекс факторов, характеризующих как объективные параметры жизнедеятельности субъектов в труде, так и их отношение к условиям своей деятельности [12].

Б.М. Генкин под качеством трудовой жизни понимает условия, в которых осуществляется трудовая деятельность. В широком смысле к ним относятся характеристики рабочего места, производственной среды (температура, влажность, запыленность и т.п.), организация и оплата труда, взаимоотношений в производственных коллективах [1].

Более глубокий подход к пониманию качества трудовой жизни дан Н.А. Гореловым. По его мнению, качество трудовой жизни – это, в первую очередь, трудовая деятельность работника и предприятия, на котором он трудится. Осуществляемая деятельность находится в соответствии с определенными, установленными в трудовом законодательстве, нормами, которые направлены на предоставление работникам возможности в полной мере развивать свои творческие способности и рационально их использовать в процессе профессионального труда. Помимо этого, не исключается возможность участия работниками в управлении производством и принятии решений [2].

В заключение следует сказать, что исходя из определенного понимания термина «качество трудовой жизни», способ его оценки будет отличаться, в связи с чем, способы оценки качества трудовой жизни в организации требуют отдельного освещения.

Список литературы:

1. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. – М.: НОРМА-ИНФРА-М, 1998.
2. Горелов Н.А. Политика доходов и качество жизни населения. // СПб: Питер, 2003.
3. Журавлев П.В., Карташов С.А, Персонал. Словарь понятий и определений //. – М.: Экзамен, 1999.
4. Игнатенко М.Н. Качество трудовой жизни в свете концепции долгосрочного социально-экономического развития России до 2020 года // Уровень жизни населения регионов России. – М., 2010 – 64–72с.
5. Маслоу А. Мотивация и личность. – СПб.: Питер, 2008.
6. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента, 3-у изд.: Пер. с англ. – М: ООО «И. Д. Вильямс», 2007 – 672с.
7. Монусова Г. Удовлетворенность трудом: межстрановые представления. Мировая экономика и международные отношения" №12 2008, С. 74–83. Выборка (для 20 стран) составила 20890 человек, в том числе 1300 в России.
8. Поп Е.Н. Управление качеством трудовой жизни: автореф. ... дис. канд. экон. наук. Барнаул. 2003.
9. Процессуальные теории мотивации // Научная электронная библиотека Доступ через: <http://monographies.ru/ru/book/section?id=6583>.
10. Третьяк С. Качество трудовой жизни: как его измерить и обеспечить в сфере услуг? // Бизнес-консалтинг. 2005г. №3. С. 39–43.
11. Шлендер П.Э. Экономика и социология труда: учебник // под ред. П.Э. Шлендера и Ю.П. Кокина. – М.: Юристъ, 2004.
12. Янковская В.И. Основные составляющие качества трудовой жизни // Стандарты и качество. 2003. №2.