

Качество трудовой жизни работников

- 1 Качество трудовой жизни: понятие, компоненты, факторы влияния.
- 2 Система показателей социально-экономической оценки качества трудовой жизни.
- 3 Основные направления улучшения качества трудовой жизни.

1 Качество трудовой жизни: понятие, компоненты, факторы влияния

В середине 70-х гг. XX века за рубежом получила развитие концепция качества трудовой жизни (quality of work life). Она предполагает создание условий, обеспечивающих оптимальное использование трудового потенциала человека, а также формирование совокупности показателей, позволяющих провести его количественную оценку.

Прежде чем говорить об управлении качеством трудовой жизни как фактором конкурентоспособности организации, следует четко сформулировать понятие «качество трудовой жизни», а также определить факторы, его формирующие. В научной экономической литературе существует множество его трактовок. Так, например, в Швеции используется термин «демократизация рабочего места», в Японии – «качество профессиональной жизни», во Франции – «улучшение условий труда» и т.д. Впервые термин «качество трудовой жизни» был использован в 1972 году Робинсоном на Международной конференции МОТ, который определил его как «...деятельность организации, направленную на удовлетворение потребностей ее работников путем создания механизмов, при помощи которых сотрудник получает полный доступ к процессу принятия решений, определяющих его жизнь на работе».

Наиболее полное определение приводит Горелов Н.А.: «**Качество трудовой жизни** – это трудовая деятельность работника на предприятии, которая сама по себе и по своим результатам находится в соответствии с определенными, установленными в трудовом законодательстве и других правовых актах нормами, направленными на предоставление работникам возможностей в полной мере развивать свои творческие способности и рационально их использовать в процессе содержательного труда, участвовать в управлении производством и принятии решений и, кроме того, на создание безопасных для жизни и благоприятных для здоровья условий труда, обеспечение отдыха и свободного времени».

Основные факторы, определяющие качество трудовой жизни

– технические (материально-техническая база производства, уровень применения инноваций);

- организационные (формы организации труда и производства, контроль качества труда, регламентация прав, обязанностей и ответственности работника), режим рабочего времени и т.п.;
- экономические (формы и системы оплаты труда, уровень заработной платы, система оценки качества индивидуального труда, система поощрений за качественный труд и ответственности за брак, подготовка и переподготовка кадров (инвестиции в человеческий капитал));
- социальные (социальная инфраструктура – здравоохранение, жилищно-бытовое обслуживание и т.п.);
- административно-правовые (трудовое законодательство, системы нормативов и правил, нормативно-правовые акты (законы, положения, постановления), моральное стимулирование);
- информационные (информация о передовых приемах и методах труда, информация об инновациях и способах их внедрения);
- личностные (профессиональная компетентность работника, отношение к труду и степень осознания своей ответственности, мотивы к труду, уровень самодисциплины и контроля, работоспособность, психофизиологическое состояние).

2 Система показателей социально-экономической оценки качества трудовой жизни

Показатели оценки качества трудовой жизни работников

1 Справедливое вознаграждение за труд:

- средний уровень доходов работников по отношению к прожиточному минимуму в стране;
- соотношение заработной платы на предприятии и средней заработной платы по стране, области, региону;
- соотношение уровня оплаты труда и цен;
- сумма задолженности по заработной плате в расчете на одного работника
- сумма социальных льгот из фонда потребления в расчете на одного работника

2 Безопасные и здоровые условия труда:

- коэффициенты условий труда;
- коэффициент профессиональной и общей заболеваемости;
- коэффициент тяжести профессиональной и общей заболеваемости;
- коэффициент профессионального травматизма;
- коэффициент тяжести профессионального травматизма;

- сумма средств, израсходованных на мероприятия по охране труда.

3 Гибкость трудовой жизни

- удельный вес прогрессивного оборудования в общем его количестве;
- удельный вес продукции, выпускаемой на прогрессивном оборудовании;
- удельный вес рабочих мест, соответствующих требованиям научной организации труда;
- средняя продолжительность рабочего дня;
- время поездки от дома до работы;
- удельные вес простое и потеря рабочего времени в общем итоге;
- коэффициент использования рабочего времени (смены);
- количество чел-дней массовых невыходов на работу;
- численность работающих неполное рабочее время или находящихся в отпусках по инициативе нанимателя.

4 Гуманизация труда:

- коэффициент текучести кадров;
- коэффициент увольнения по собственному желанию;
- степень удовлетворенности трудом;
- степень уверенности работника в возможности сохранения рабочего места и дохода;
- удельный вес работников, прошедших какое-либо обучение, в их общей численности;
- сумма инвестиций в человеческий капитал в расчете на одного работника.

5 Демократизация трудовой жизни:

- численность трудящихся, занятых в различных формах управления организацией;
- количество трудовых споров, в том числе урегулированных;
- количество работников, участвовавших в трудовых спорах;
- количество конфликтов, в том числе урегулированных;
- количество работников, участвовавших в конфликтах.

3 Основные направления улучшения качества трудовой жизни

Основные направления улучшения качества трудовой жизни:

- гуманизация труда, предполагающая проведение мероприятий в области организации труда и его оплаты, изменение структуры управления, сложившихся систем разделения и кооперации труда;
- повышение гибкости трудовой жизни путем реорганизации рабочего времени (скользящий график рабочего времени, свободный рабочий день);
- демократизация трудовой жизни, которая включает участие работников в управлении, самоуправление и т.д.

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМЕНИ Ф.СКОРИНЫ