

*Нестерова Д. Р., ведущий специалист*

*ООО «Рыночные методики»*

*Россия, г. Москва*

## **МЕТОДЫ И ОЦЕНКА ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ В ОРГАНИЗАЦИИ**

**Аннотация:** В статье рассматривается актуальный на сегодняшний день аспект трудовой деятельности любого предприятия, а именно понятие качества трудовой жизни. С помощью этого понятия можно определить уровень удовлетворенности личных потребностей и интересов работника посредством труда в конкретной организации. Качество трудовой жизни является индикаторами благосостояния и реализации интеллектуального потенциала личности. В статье выявлены инструменты и методы повышения качества трудовой жизни в организациях.

**Ключевые слова:** трудовая жизнь, концепция качества трудовой жизни, трудовой потенциал, мотивация.

**Annotation:** The article describes current aspect of labor activity of any enterprise, namely the concept of quality of working life. With this concept, you can determine the level of satisfaction of personal needs and interests of the employee through work in a particular organization. The quality of working life is an indicator of well-being and realization of the intellectual potential of the individual. The article reveals the tools and methods of improving the quality of working life in organizations.

**Key words:** working life, the concept of quality of working life, work potential, motivation.

Основу концепции качества трудовой жизни составляют два положения: основным стимулом для совершения трудовой деятельности должна являться не заработная плата, а удовлетворенность от достижений в процессе труда в результате самореализации; полная самореализация сотрудника может осуществляться только в условиях трудовой демократии [1, с. 472]. Концепция качества трудовой жизни основывается на создании условий, которые обеспечивают наилучшее использование трудового потенциала отдельного индивида. Если изменить любые параметры, которые в той или иной мере оказывают влияние на жизнь людей и общества в целом, то качество трудовой жизни заметно повысится

По мнению А. П. Егорошина «качество трудовой жизни – это интегральный показатель; всесторонне характеризующий экономическое развитие общества, уровень материального, медико-экологического и духовного благосостояния человека» [3, с. 227]. В. И. Янковский отмечает, что качество трудовой жизни – это «определенный комплекс фактора, характеризующих объективные параметры жизнедеятельности субъектов в труде» [7, с. 46].

Методы повышения качества трудовой жизни являются важными инструментами, с помощью которых происходит процесс оптимизации процесса управления персоналом в организации. Эффективность таких программ зависит от обоснованного выбора методов и своевременного их применения.

Наиболее распространенными являются следующие методы:

1. Создание благоприятных условий работы непосредственно на рабочем месте в ходе производственного процесса с целью повышения деловой активности персонала. Достижение этой цели возможно с помощью специальных средств, направленных на предотвращение влияния вредных условий, и через улучшение социальных условий труда (например, через

оптимальное чередование последовательности и времени производственных операций и перерывов, и т.д.).

2. Обогащение содержательности труда через процесс создания и внедрения материальных или духовных ценностей, его структура, осуществление которого происходит, как правило, в результате применения одного из следующих методов:

- расширение трудовой активности (объединение нескольких должностных обязанностей в одну);

- трудовая ротация (перемещение сотрудников организации относительно рабочих мест без существенных изменений должностных обязанностей с целью повышения профессиональной мобильности сотрудников);

- командная работа (формирование у сотрудников ощущения важности своей работы, преодоление отчуждения от результатов работы, развитие ответственности и профессиональной гордости);

- разделение труда (распределение сотрудниками между собой времени пребывания на рабочем месте и использование оборудования в соответствии с производственной необходимостью с целью самостоятельного управления рабочим временем);

- рационализация распределения времени (динамичное использование рабочего времени, заключающееся в применении как сверхурочного времени работы, так и более раннего окончания рабочего дня, в случае необходимости, с целью возможности сокращения продолжительности пребывания на рабочем месте в какой-либо другой день.

3. Использование гуманизации и демократизации труда в качестве основных особенностей организации рабочего процесса (гуманизация предполагает проведение мероприятий по организации работы и ее оплате, изменению сложившейся в организации структуры управления; демократизация трудовой жизни состоит в предоставлении возможности участия сотрудников в управлении организацией на всех уровнях) [6, с. 62-63]

В свою очередь, исследователи Н.В. Лазарева и Р.И. Михалева в своей научной публикации «Роль гуманизации труда в повышении качества трудовой деятельности научной публикации» отмечают, что процесс увеличения демократизации трудовой жизни рассмотрен лишь в качестве методов гуманизации работы в соответствии с тем, что под гуманизацией понимается создание условий работы, которые бы обеспечивали наиболее полное приспособление технических средств производства к человеку, высокую содержательность работы и активное участие сотрудников в решении возникающих производственных задач [4, с. 92]. Таким образом, возможно рассмотрение гуманизации труда как синонима повышения качества трудовой жизни сотрудников организации.

Среди методов гуманизации труда или повышения качества трудовой жизни сотрудников целесообразно обратить внимание на следующие из них:

- участие в принятии решений;
- методы справедливой оценки и вознаграждения за работу;
- методы профессионального обучения, повышения квалификации и карьерного роста;
- методы организации производства группами;
- методы улучшения условий работы;
- методы использования гибкого рабочего времени;
- изменение содержания выполняемой работы;
- методы демократизации трудовой жизни [3, с. 114].

Далее более подробно рассмотрим перечисленные группы методов.

Методы участия работников в принятии решений позволяют удовлетворить потребности персонала в самореализации, повышают его ответственность за выполнение должностных обязанностей.

Методы справедливой оценки и вознаграждения за работу отображают связь между оплатой определенного вида труда в разных организациях и отношении конкретной заработной платы к оплате других видов работ [3, с. 116]. К сожалению, в современном мире лишь незначительное количество

организаций могут предложить сотрудникам справедливое вознаграждение за выполненную работу.

Методы организации производства группами способствуют удовлетворению потребности человека принадлежать к определенной группе, деятельность которой направлена на достижение общих целей, а также обеспечивают наиболее прозрачную взаимосвязь оплаты труда сотрудника с результатами его трудовой деятельности.

Методы профессионального обучения, повышения квалификации и карьерного роста предусматривают создание и оптимизацию условий для повышения квалификации сотрудников, возможность продвижения по карьерной лестнице по итогам признания профессиональных достижений; обеспечение постоянного обновления знаний, умений и навыков [3, с. 119]. Применение данной группы методов оказывает влияние на формирование у персонала уверенности в возможности профессионального роста не только в свободное, но и в рабочее время

Методы улучшения условий работы способствуют созданию условий, которые побуждают человека к наиболее полному применению своих возможностей в ходе трудовой деятельности.

Целью применения методов использования гибкого рабочего времени является определение оптимального соотношения между рабочим временем и временем для отдыха. Использование данного метода заключается в фиксированном начале рабочего дня и переменной длительности в зависимости от выполнения определенного объема работ [3, с. 120]. К группе этих методов можно отнести метод, предусматривающий свободный выбор работником времени для обеденного перерыва и отдыха при его фиксированной длительности.

К методам изменения содержания выполняемой работы относятся: метод максимально частого изменения должностных обязанностей и продуктов или услуг, с помощью которого можно сделать некоторые виды трудовой деятельности менее утомительными; метод увеличения трудовых функций,

закрывающийся в реализации дополнительных компетенций с целью разнообразия работы [3, с. 118].

Основным методом демократизации трудовой деятельности является внедрение системы совместных консультаций по рабочим процессам, организация советов трудовых коллективов, в состав которых необходимо включать равное количество членов руководства и рядовых сотрудников [3, с. 120].

Важным фактором определения эффективности качества трудовой жизни является его оценка. Оценка параметров качества трудовой жизни является наиболее объективным этапом в реализации принципов концепции качества трудовой жизни [5, с. 149]. Важность его заключается в том, что без определения конкретных параметров оценки качества трудовой жизни невозможны установление стартовых позиций и определение уровня эффективности процесса повышения качества трудовой жизни.

Для оценки качества трудовой жизни предполагается перечень, включающий несколько параметров:

- развитость организационной культуры;
- содержание и организация труда персонала;
- оценка и аттестация персонала;
- организация подготовки, повышения квалификации и переподготовки персонала;
- организация рабочего места;
- соблюдение трудового законодательства [2, с. 383].

На современном этапе развития общества оценка качества трудовой жизни заключается в уровне реализации трудового и личного потенциала сотрудника и зависит этот параметр от уровня удовлетворенности сотрудников различной деятельностью в организации. Оценка эффективности использования трудового потенциала оценивается с помощью самооценки и специальных экспертов. Но следует отметить, что любой человек обладает индивидуальностью, заключающейся в сочетании личностных и

физиологических свойств. В связи с этим сотрудники могут выполнять одну и ту же работу с разной успешностью.

Таким образом, использование проанализированных методов призвано оказать положительное влияние не только на общий климат в трудовом коллективе, но и на получение значительных преимуществ для организации: снижение текучести кадров, повышение эффективности работы сотрудников, улучшение условий их труда. Использование методов повышения качества трудовой жизни для организации процесса управления сотрудниками будет эффективным при их применении в комплексе, что будет способствовать повышению качества трудовой жизни и эффективности работы сотрудников в организации. Кроме того, при оценке трудового потенциала конкретного сотрудника в организации, следует учитывать соответствие необходимых для должности профессиональных компетенций и уровень развития профессионально важных характеристик сотрудника, которые могут способствовать успешной трудовой деятельности.

#### **Библиографический список:**

1. Баташева, М. А. Качество трудовой жизни как показатель осуществления трудового потенциала [Текст] / М. А. Баташева // Молодой ученый. – 2015. – № 8. – С. 471-474.
2. Горелов, Н. А. Политика доходов и качество трудовой жизни населения [Текст] / Н. А. Горелов. – Санкт-Петербург: Питер, 2013. – 656 с.
3. Егорошин, А. П. Мотивация трудовой деятельности [Текст] / А. П. Егорошин. – Москва: НИМБ, 2013. – 320 с.
4. Лазарева, Н. В. Роль гуманизации труда в повышении качества трудовой деятельности [Текст] / Н. В. Лазарева, Р. И. Михалева // Сборник научных трудов. – Северо-Кавказский государственный технический университет, серия «Экономика», 2010. – Выпуск 2. – С. 91-96.

5. Миляева, Л. Г. Методические подходы к оценке качества трудовой жизни персонала организаций [Текст] / Л. Г. Миляева // Ползуновский альманах. – 2009. – № 1. – С.149-154.

6. Парсяк, В. Нематериальная мотивация сотрудников малых предприятий: обобщение и рекомендации [Текст] / В. Парсяк // Экономист. – 2015. – № 5. – С. 60-63.

7. Янковский, В. И. Основные составляющие качества трудовой жизни [Текст] / В. И. Янковский // Стандарты и качество. – 2013. – № 2. – 252 с.