

**A.A. Blazhko**

## **QUALITY OF WORKING LIFE IN REGULATION OF LABOUR RELATIONS**

**Aleksey Blazhko** – Applicant, the Department of Personnel Management, Saint-Petersburg State University of Economics, Saint-Petersburg; **e-mail: blazhko\_alex@yandex.ru.**

*A comprehensive approach to personalities and to creative nature of human beings is considered to be the basis of the concept of quality of working life. In social and labour relations within modern businesses employees seek to exercise influence over work process as well as to participate in employment and remuneration related activities and to plan their work. While implementing the concept of quality of working life one of the objective stages of the activity deals with the assessment of parameters of working life of an employee. The author proceeds from the fact that there should be strong relationships between high quality labour force and economic status of an enterprise which will allow to consider improving the quality of working life an independent resource of enhancing economic results. In the modern context the development of both individual enterprises and economy of the country as a whole can be achieved by means of humanization of labour and through harmonization of a human being and business.*

**Keywords:** *quality of working life; social and labour relations; assessment of the parameters of quality of working life; humanization of labour.*

**А.А. Блажко**

## **КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ В РЕГУЛИРОВАНИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

**Алексей Анатольевич Блажко** – соискатель кафедры управления персоналом ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет», г. Санкт-Петербург; **e-mail: blazhko\_alex@yandex.ru.**

*Рассмотрен подход к личности и творческому характеру человека в рамках концепции качества трудовой жизни. В социально-трудовых отношениях на современных предприятиях работник желает влиять на трудовой процесс, участвовать в решении вопросов найма и оплаты труда, планировать свою работу. В реализации концепции качества трудовой жизни объективным этапом является оценка параметров качества трудовой жизни сотрудника. Между качественным состоянием рабочей силы и экономическим положением организации существуют объективные взаимосвязи, что позволяет рассматривать повышение качества трудовой жизни, как самостоятельный ресурс для увеличения экономических результатов. В современных условиях развитие, как отдельных предприятий, так и в целом экономики достигается с помощью гуманизации труда и гармонизации человека и производства.*

**Ключевые слова:** *качество трудовой жизни; социально-трудовые отношения; оценка параметров качества трудовой жизни; гуманизация труда.*

В нашей стране вопросы практического использования современных форм управления персоналом приобретают особое значение, они позволяют повысить социально-экономическую эффективность любого предприятия в условиях станов-

ления рыночной экономики.

Отсутствие интереса к методам и приемам, повышающим эффективность управления персоналом, – обычное явление для отечественных предприятий. Работника могут без проблем взять на рабо-

ту, но также легко уволить его. Данная ситуация объясняется как общим состоянием экономики страны, так и сложившимися в сфере управления традициями, отсутствием стабильно работающей и развитой конкурентной среды.

Взаимосвязанные экономические, организационные и социально-психологические методы, обеспечивающие эффективность трудовой деятельности в соответствии с требованиями производства, – есть необходимые инструменты управления персоналом, как и любым другим сложным процессом. Эффективное управление персоналом входит в число практических задач в настоящее время. Оно обеспечивает развитие личностных способностей, люди становятся более удовлетворены выполненной работой, находясь в благоприятной среде, а также получают общественное признание своих достижений. Когда человек с хорошим настроением идет на работу и с таким же возвращается домой, очевидно, что человек счастлив.

Руководитель обязан точно понимать, кем он руководит и на кого нужно обращать внимание в большей мере, знать, с кем и как он должен разговаривать, именно тогда организация будет процветать и успешно развиваться. В связи с этим на предприятии одной из последних разработок является создание методов и программ повышения качества трудовой жизни в области управления человеческими ресурсами. Quality of work life (качество трудовой жизни) – удовлетворение работником потребностей посредством труда.

В середине 70-х гг. XX в. в США разработка методов и программ повышения качества трудовой жизни (далее – КТЖ) получила большое распространение, а затем и в других странах. В трудах Э. Мэйо, Д. Макгрегори, А. Маслоу сформировались теоретические подходы, выявляющие качество труда [2]. Одним из направлений управления персоналом стало движение за КТЖ. Осуществление мер по совершенствованию трудовой мотивации и гуманизации труда предусматривается в конкретных программах повышения КТЖ.

В ряде крупных корпораций в 70-е гг. (например, в компании «General Motors») внедрение программ качества трудовой жизни началось под давлением экономической ситуации в стране и сформировавшихся профсоюзов, а также с появлением новых систем информатизации и технологических изменений. Постепенно их движение распространилось в НТ и, соответственно, в фирмы большинства лидирующих стран. Следует обратить внимание на то, что наиболее серьезно вопросами гуманизации труда занимались отечественные предприятия в 60–80-е годы – это наставничество и конкурсы профессионального мастерства и т.д. Затем опыт потерял актуальность. Но сейчас вопрос качества трудовой жизни снова набирает популярность в нашей стране.

Между качеством трудовой жизни и вообще качеством жизни имеется непосредственная и крепкая связь. Организация Экономического сотрудничества и развития (далее – ОЭСР) создала программу, которая охватывает следующие социальные аспекты основной жизнедеятельности:

- личное развитие путем обучения;
- здоровье;
- занятость и качество трудовой жизни;
- отдых и времяпровождение;
- возможность приобретения товаров и пользование услугами;
- личная безопасность и правовые органы;
- физическая среда;
- социальная активность и социальные возможности.

Данная система отражает показатели не только распространенные на все виды человеческой деятельности, но и на необходимые условия результативного воспроизводства трудового потенциала.

Подход к личности и творческому характеру человека входит в основу концепции качества трудовой жизни [6]. Работник является не просто бездумным исполнителем заданий, он – здравомыслящий человек, а окружающая среда не должна препятствовать его развитию и использованию, как и предполагает система КТЖ.

Вся организация оказывается в плюсе, если окружение работающего располагает к этому.

В социально-трудовых отношениях современных предприятий работник желает влиять на трудовой процесс, участвовать в решении вопросов найма и оплаты труда, планировать свою работу.

Составляющие основу концепции качества трудовой жизни [1]:

- главным мотивом по сравнению с заработной платой и возможностью продвижения по работе является положение об обеспечении удовлетворенности работника результатами собственного труда;

- принцип деловой демократии.

Ряд условий формируется благодаря положению концепции качества трудовой жизни [3]:

1. Вознаграждение собственного труда и справедливое признание.

2. Безопасные и здоровые условия труда.

3. Возможность удовлетворить самовыражение, то есть работа должна быть интересной.

4. Возможность непосредственного участия в принятии решений, касающихся работы.

5. Возможность уверенности в будущем и профессионального роста.

6. Обеспечение гарантии работы – правовая защищенность работника.

7. Развитие дружеских отношений с коллегами и достойное место работы.

8. Социальная полезность работы.

9. Обеспечение бытовым и медицинским обслуживанием.

В реализации концепции качества трудовой жизни объективным этапом является оценка параметров качества трудовой жизни сотрудника. Для оценки качества трудовой жизни в экономической литературе учитываются показатели КТЖ с позиции общества, отдельного работника и работодателя. Среди прочих систем общих показателей КТЖ существуют производственные системы оценки КТЖ, используемые в организациях, применяющие программы КТЖ.

В странах с низким ВВП на душу на-

селения основные показатели качества трудовой жизни существенно меньше, чем в странах с высоким ВВП. На основе статистической информации каждый из показателей может быть выражен количественно либо как результат социальных опросов. С помощью анализа показателей можно выявить основные направления развития качества трудовой жизни.

Использование модели КТЖ предполагает определение основных стратегических целей в двух сферах:

1. Обеспечение улучшенных условий труда.

2. Повышение результатов компании в экономической сфере.

Создание удовлетворительного, располагающего к производству рабочего места является общей целью КТЖ, организация которого способствует производству качественных товаров и услуг.

Примерным набором поддержания качества трудовой жизни являются следующие [4]:

- улучшение условий работы;

- повышение производительности труда;

- улучшение отношения работников к коллегам и работе;

- превращение организации в сообщества, которые будут важной частью жизни человека;

- повышение удовлетворенности работников;

- увеличение потенциала личного развития работника;

- повышение мотивации к труду;

- развитие у работников понимания физического и умственного благополучия.

Следовательно, увеличение КТЖ объединяет улучшение трудовой жизни работников с повышением производительности организации. Таким образом, вложение в сотрудников должно приносить доход организации.

Между качественным состоянием рабочей силы и экономическим положением организации должно быть наличие крепких взаимосвязей, что позволяет рассматривать повышение КТЖ как самостоятельный ресурс повышения экономических результатов. Рост рентабельности и

количества продаж обеспечивает дополнительные финансовые ресурсы, которые может использовать администрация для вторичного вложения в трудовой потенциал организации, следовательно, значительно увеличивая уровень КТЖ.

В последнее время, в большей степени в зарубежной практике, компании все больше средств вкладывают в человеческие ресурсы. Объектом инвестиционных решений в процессе планирования деятельности организации является КТЖ. Инвестиции в человеческие ресурсы имеют высокую отдачу. Примерно три четверти из 200 менеджеров высшего звена, принимающих участие в исследованиях, проводимых «Accenture» и «Meta», «Inc» в 2002 году, считают, что вопросы, касающиеся управления человеческими ресурсами, становятся гораздо важнее в контексте общего успеха бизнеса.

Среди выбранных большинством организаций пяти стратегических приоритетов четыре касались кадровой политики. К этим приоритетам относятся «привлечение и удержание квалифицированного персонала», «пересмотр корпоративной культуры и отношения работников к ней», «изменение стиля поведения и лидерства», а также «увеличение продуктивности рабочей силы».

Значительное число организаций стало уделять большее количество времени работе с кадрами, особенно это касается тренингов и обучения работников. Большие корпорации имеют у себя курсы по обучению и повышению квалификации своих сотрудников, оплачивают обучение вне предприятия, тем самым поощряя их профессиональный рост. В большинстве развитых стран организации тратят больше средств на повышение квалификации работников, чем само государство.

Одной из значимых является проблема использования и создания социально-бытовой инфраструктуры для развития и поддержания способности сотрудника к труду. Она может использоваться как индивидуально, как и коллективно, если действует в рамках корпорации.

Большие организации предоставляют сотрудникам библиотеки, спортивные за-

лы и теннисные корты, осуществляют финансирование различных добровольно созданных объединений (по спорту и туризму, и т.д.), на территории самой организации имеются клиники для сотрудников и их семей, так же проводятся туристические поездки, все расходы курирует сама компания. Фирмы предоставляют дополнительные льготы при покупке жилья или оказании услуг и приобретении товаров. Ко всему прочему, льготы рассматриваются как уважительное отношение со стороны компании к интересам работников, предполагающие соответственное отношение работника к интересам компании. Уровень расходов может достигать 30-35% от личного фонда заработной платы сотрудника, считается, что это та же заработная плата, только в иной форме. Такая форма использования социально-бытовой инфраструктуры позволяет осуществлять интересы сотрудника с интересами корпорации, что выводит качество трудовой жизни на уровень личного саморазвития сотрудника.

Приемы, которые использует КТЖ, – от малых изменений в создании работы до крупных преобразований во властных структурах. Отдельные аспекты КТЖ касаются конкретных изменений в окружающей среде работников, другие менее определены.

Государство участвует в регулировании условий труда со времен промышленной революции. Ограничение и правила, регулируемые государством, больше направлены на повышение КТЖ.

Законодательные элементы КТЖ включают [5]:

1. Справедливое отношение, исключая дискриминацию по расовому признаку, возрасту, полу, национальности, сексуальной ориентации и степеням инвалидности.

2. Организацию получения семейного отпуска (для проведения времени с детьми и пожилыми родителями).

3. Личную безопасность, которая включает в себя безопасные условия труда, отсутствие вредного влияния окружающей среды, защиту от оскорблений, в том числе сексуальные домогательства.

4. Ограничение количества рабочих часов в неделю.

5. Требование к организациям обеспечить страхование здоровья их сотрудников.

Кроме того, существуют другие компоненты КТЖ, которые могут быть частью компенсационного пакета сотрудников [7]: возможность осуществлять работу дома, гибкий график работы, уход за детьми и членами семьи, страхование лечения зубов и другие различные выплаты, занятие одной ставки несколькими сотрудниками, отгулы, политика продвижения работников по службе внутри организации.

Благодаря множеству зарубежных исследований были подтверждены положительные результаты КТЖ. В первую очередь, считается сокращение числа прогулов и уменьшение текучести рабочей силы, а также получения большого удовлетворения от работы. Результат данного внедрения программы дает возможность организации принять на работу качественный персонал.

Повышение уровня КТЖ может положительно влиять и создавать большую гибкость, мотивирующую активность рабочей силы и лояльность. Именно повышение уровня КТЖ является необходимой предпосылкой для роста конкурентоспособности корпорации.

В общем случае имеются положительные последствия внедрения прогрессивных методов управления человеческими ресурсами в форме обучения и селективности комплектования персонала, что отражается положительно на достижении поставленных организацией критериев устойчивого качества работы.

Установлена в процессе статистического анализа тесная корреляционная зависимость между состоянием бизнеса, уровнем КТЖ и совокупностью индикаторов конкурентоспособности (организация обслуживания, знания работника, гибкость и технологическое лидерство).

Получается, что для удовлетворения работника требуется создание трудовых систем, обеспечивающих высокую эффективность, которая ведет к улучшению финансового положения фирмы на всеобщем рынке.

Таким образом, в современных условиях развитие как отдельных предприятий, так и в целом экономики достигается с помощью гуманизации труда и гармонизации человека и производства.

Таким образом, в современных условиях развитие как отдельных предприятий, так и в целом экономики достигается с помощью гуманизации труда и гармонизации человека и производства.

### ЛИТЕРАТУРА

1. Дейнега А.Н. Качество трудовой жизни в системе социально-трудовых отношений // Технологии качества жизни. 2008. № 2. С. 19–24.

2. Деслер Г. Управление персоналом / пер. с англ. М.: БИНОМ, 2007.

3. Зайцев А.К. Качество трудовой жизни // Народонаселение. 2007. № 2. С. 155–161.

4. Кононов С.П. Модель качества трудовой жизни – прогрессивный метод управления персоналом // Бизнес-консалтинг. 2007. № 5. С. 32–37.

5. Окунев Д.В. Социальные детерминанты качества трудовой жизни работников промышленных предприятий Республики Мордовия: Динамика изменений и их количественная оценка // Регионоведение. 2009. № 1. С. 15–38.

6. Третьяк С.В. Качество трудовой жизни: как его изменить и как обеспечить в сфере услуг // Бизнес-консалтинг. 2007. № 7. С. 15–23.

7. Цыганков В.А. Механизм совершенствования условий труда на предприятиях // Актуальные проблемы труда и социальной политики: материалы регион. науч.-практ. конф. / отв. ред. В.Ф. Потуданская. Омск, 2007.