

в гармонии труда познается и среда

*качество трудовой жизни как среда привлечения
работников на промышленные предприятия¹*

Аннотация

Рассматриваются теоретико-методологические подходы к определению и оценке качества трудовой жизни (КТЖ) как среды для привлечения работников на промышленные предприятия. В соответствии со стадиями производственных процессов, сгруппированы и проанализированы элементы КТЖ, создающие среду для привлечения работников на предприятия. Предложены рекомендации по обеспечению качества трудовой жизни на предприятии.

Ключевые слова: качество трудовой жизни, промышленное производство, инновационные преобразования, условия труда, заработная плата, персонал, предприятие, менеджмент

Глобализация экономики, сложная демографическая ситуация в России оказали влияние на интенсивность развития конкуренции между предприятиями по привлечению рабочей силы. В результате трансформации экономической системы России произошли принципиальные изменения в социально-трудовых отношениях, повлекшие за собой возникновение новых проблем, связанных с формированием рынка труда, спросом и предложением рабочей силы, новыми формами регулирования заработной платы, доходами и уровнем жизни

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ в рамках научно-исследовательского проекта РГНФ «Влияние социотехнологических и социорганизационных систем на формирование качества трудовой жизни (КТЖ) работников промышленных предприятий Омской области», проект № 11-12-55004а/Т.

Потуданская Вера Федоровна

*доктор экон. наук,
профессор,
заведующая кафедрой
экономики и
организации труда,
декан факультета
экономики и управления*

Лантушенко Людмила Степановна

*старший
преподаватель
кафедры организации
и управления
наукоемкими
производствами*

Новикова Татьяна Валерьевна

*кандидат экон. наук,
доцент кафедры
экономики и
организации труда
notaci@yandex.ru*

*Омский
государственный
технический
университет*

населения, условиями и охраной труда, формированием системы социального обеспечения.

Благо работника – успешность производства

Основными критериями экономического и социального развития промышленных предприятий является состояние трудового потенциала, эффективность его формирования и использования, при этом достаточно высокий уровень качества трудовой жизни является причиной для привлечения на предприятие высококвалифицированных работников, что вызывает необходимость разработки основных направлений регулирования *качества трудовой жизни* (КТЖ) работников промышленных предприятий.

Комплексная оценка качества трудовой жизни на уровне региона и предприятий на основе системы объективных показателей, отражающих состояние отдельных составляющих КТЖ (уровень оплаты труда; удовлетворенность трудом; отношение в коллективе, психологический климат; возможность профессионального и квалификационного роста, должностного продвижения; гарантии занятости; возможность самореализации и самовыражения в труде; условия и содержательность труда; участие сотрудников в управлении; эффективность социальной политики организации), позволяет выявить проблемные точки, снижающие качество трудовой жизни работников.

Выбор основных направлений повышения КТЖ работников связан с развитием производственных процессов промышленных предприятий. При этом можно выделить две стадии производственных процессов и определить элементы КТЖ, создающие среду для привлечения работников на предприятие. В таблице 1 представлены основные элементы КТЖ, содержание которых определяется стадиями развития производственных процессов.

Эффективность формирования и использования трудового потенциала персонала промышленного предприятия основывается, прежде всего, на создании соответствующих условий труда, организации рабочих мест, обеспечении стимулирования роста оплаты труда.

И при трансформации важна мотивация

Исследуя условия труда на промышленном предприятии ОАО «Высокие технологии» г. Омска, к

***выбор основных
направлений
повышения КТЖ
работников связан
с развитием
производственных
процессов
промышленных
предприятий***

числу важных составляющих КТЖ можно отнести технологический процесс, состояние оборудования, уровень токсичности, уровень шума, освещение, использование средств индивидуальной защиты и др. Анализ перечисленных элементов в комплексе, позволяет выявить те, которые неблагоприятно влияют на КТЖ.

На исследуемом предприятии во многих случаях средства, выделяемые на улучшение условий труда, используются нецеленаправленно и неэффективно. В результате затраты на последствия, связанные с влиянием неблагоприятных условий труда, намного превосходят средства, выделяемые на профилактические мероприятия.

На предприятии ОАО «Высокие технологии» наличие вредных факторов в условиях труда сопровождается предоставлением работникам соот-

Таблица 1

КТЖ как среда для привлечения работников на промышленное предприятие

Стадии производственных процессов	Элементы КТЖ, создающие среду для привлечения работников на предприятие
I стадия. В условиях стабильности протекания производственных процессов	<p>а) основной блок:</p> <ul style="list-style-type: none"> • условия труда; • оплата труда, стимулирование труда; • занятость с позиции оптимального распределения работников по рабочим местам, должностям. <p>б) дополнительный блок:</p> <ul style="list-style-type: none"> • удовлетворенность трудом; • демократизация труда; • содержательность труда.
II стадия. В условиях инновационных преобразований	<p>а) основной блок:</p> <ul style="list-style-type: none"> • совершенствование условий труда; • совершенствование оплаты труда, развитие мотивации и стимулирования труда; • занятость с позиции распределения работников по рабочим местам, должностям; • оптимальная ротация персонала, возможность должностного продвижения, развитие нестандартной занятости. <p>б) дополнительный блок:</p> <ul style="list-style-type: none"> • повышение удовлетворенности трудом; • развитие демократизации труда на основе партисипативного управления; • обогащение и повышение содержательности труда; • совершенствование организации труда (в т.ч. повышение квалификации персонала); • развитие социальных услуг на предприятии.

работники заинтересованы в возможности должностного и квалификационного продвижения, участия в управлении предприятием, в благоприятных условиях труда, высокой содержательности труда, в повышении квалификационного уровня

ветствующих льгот и компенсаций, которые являются довольно привлекательными для работников вследствие низкого уровня заработной платы.

Основой трудового процесса на промышленном предприятии является уровень оснащенности техникой и оборудованием. Состояние станочного парка ОАО «Высокие технологии» можно оценить как крайне изношенное.

В результате инновационных процессов на предприятии ОАО «Высокие технологии» происходит трансформация труда, который становится более сложным и ответственным, поливалентным, вследствие чего для поддержания мотивации труда необходимо повышать уровень оплаты труда персонала. Из-за низкой заработной платы на отечественных промышленных предприятиях возникает проблема привлечения высококвалифицированных кадров.

Необходимо учитывать, что каждый человек имеет собственную систему потребностей и мотивов. Помимо высокой оплаты труда работники заинтересованы в возможности должностного и квалификационного продвижения, участия в управлении предприятием, в благоприятных условиях труда, высокой содержательности труда, в повышении квалификационного уровня.

Можно согласиться с Г.Э. Слезингером, что «курс на формирование работника более широкого профиля, способного совмещать различные трудовые функции, требует создания постоянно действующей системы профессиональной и экономической учебы персонала предприятия» [1]. Структура персонала по квалификационному уровню представлена на *рисунке 1*.

Рост обусловлен качеством

Для подготовки и повышения квалификации специалистов, ОАО «Высокие технологии» на постоянной основе сотрудничает с ведущими высшими и средними профессиональными учебными заведениями города Омска, которые готовят профильных специалистов, остро востребованных на производстве.

Привлекая на работу молодых специалистов, промышленные предприятия должны создавать условия для их профессионального, квалификационного и карьерного роста.

Среди направлений по повышению КТЖ на исследуемом промышленном предприятии могут быть

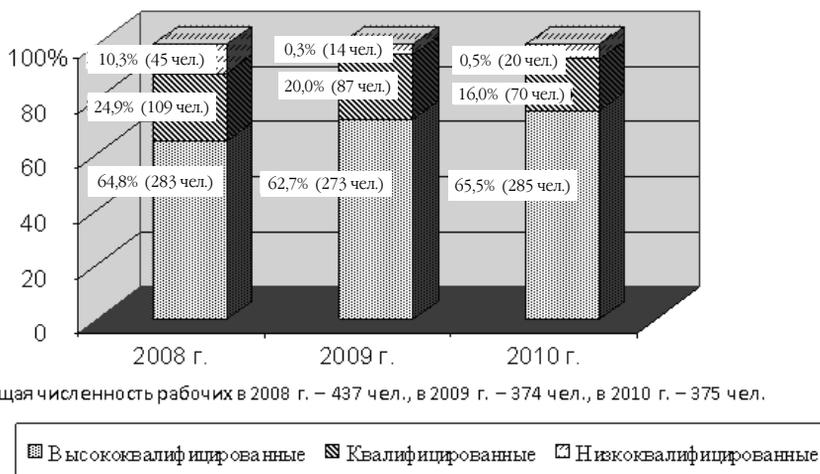


Рис. 2. Квалификационный состав рабочих предприятия ОАО «Высокие технологии»

использованы нестандартные формы занятости, в особенности гибкие формы и модели.

В последнее время все более значимым элементом КТЖ является наличие социального пакета, с помощью которого предприятия могут решить ряд задач: текучесть кадров, повышение мотивации сотрудников, привлечение новых сотрудников, увеличение производительности труда и т.п.

Для оценки уровня КТЖ как среды для привлечения работников на предприятие И.В. Цыганковой разработан методический инструментарий [2]. Он нацелен на выявление «скрытых» резервов повышения производительности труда и обеспечение условий для их реализации.

В таблице 2 представлены результаты оценки КТЖ предприятия на основе отдельных показателей.

На основе предложенной методики исследования КТЖ можно сделать вывод, что его состояние на исследуемом предприятии крайне сложное и противоречивое. Серьезные проблемы на предприятии имеются как в социальном, так и в технологическом плане.

Основные рекомендации по обеспечению КТЖ как среды для привлечения персонала на предприятие должны предусматривать:

- применение системы индикаторов, разработанных на региональном уровне, для определения состояния

привлекая на работу молодых специалистов, промышленные предприятия должны создавать условия для их профессионального, квалификационного и карьерного роста

Таблица 2

**Основные показатели оценки состояния КТЖ
на предприятии ОАО «Высокие технологии»**

Показатель	Годы		
	2008	2009	2010
Средняя заработная плата, руб.	13692	14922	16890
В т.ч. рабочие	11346	12454	14394
Руководители	23756	25724	29047
Специалисты	11640	12130	13715
Коэффициент текучести, %	32,0	37,0	24,0
Категориальная структура работников, прошедших обучение или повышение квалификации, чел.:	17,13	13,1	3,13
руководители			
специалисты	5,34	27,64	15,63
рабочие	77,53	59,35	81,25
Затраты, выделяемые на профессиональное обучение и повышение квалификации, руб.	5473431,91	3080394,29	2888913,26
Уровень компьютеризации труда руководителей и специалистов, %	38	47	47
Уровень механизации (автоматизации) труда (для рабочих), %	71,2	71,2	71,2
Удельный вес ручного труда (вспом. раб.), %	90	90	90
Уровень удовлетворенность работников организацией	0,7	0,69	0,77
Уровень трудовой дисциплины	0,98	0,99	0,99
Удельный вес рабочих, которые трудятся в условиях, не соответствующих санитарно-гигиеническим нормам ($K_{ч.н}$), %	30,18	28,0	23,54
Производительность труда, рассчитанная на основе показатели прибыли тыс. руб.	447,17	542,5	639,1
Доходность труда, руб.	...	2,14	3,6

отдельных составляющих КТЖ, выявление основных направлений развития качества трудовой жизни в условиях инновационного преобразования и разработка на этой основе стандарта КТЖ;

- создание системы трудовой мотивации персонала;
- совершенствование организации труда и производства, развитие партисипативного управления;
- обеспечение непрерывного развития и передачи знаний и опыта работников промышленного предприятия через привлечение молодежи;

- разработку и реализацию сбалансированного подхода к интересам и потребностям работников;
- создание системы информирования работников;
- применение нестандартных форм занятости и режимов рабочего времени, способствующих сохранению занятости работников и повышению удовлетворенности трудом;
- создание и развитие социальной инфраструктуры (обеспечение жильем и др.);
- разработку корпоративной программы управления КТЖ, основанной на инновационных изменениях в промышленности.

Вывод

Результаты исследования, проведенного на промышленном предприятии ОАО «Высокие технологии» (г. Омск), подтверждают целесообразность дальнейшей разработки и реализации направлений повышения качества трудовой жизни (на уровне предприятий и региона) как среды для привлечения опытных высококвалифицированных кадров, а также молодых специалистов.

КЭ

Литература

1. Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики. Учебное пособие [Текст]. – М.: ИНФРА-М, 1996.
2. Цыганкова И.В. Качество трудовой жизни в современной России [Текст] / И.В. Цыганкова; Федеральное агентство по образованию; Омский гос. технич. ун-т. – М.: Экономика, 2009.

Vera F. Potudanskaya

Dr. of Econ. Sci., Professor, Head of Chair of Economy and Labor Management, Dean of Economy and Management, Omsk State Technical University

Iyudmila S. Lantushenko

Senior Lecturer, Chair of Administration and Management of High-Tech Manufactures, Omsk State Technical University

Tatiana V. Novikova

Cand. of Econ. Sci., Associate Professor, Chair of Economy and Labor Management, Omsk State Technical University

Quality of Labor Life as Basis for Employees Attraction to Industrial Enterprises

Abstract

Article considers theoretic-methodological approaches to definition and evaluation of labor life quality (LLQ) as a basis for employees attraction to industrial enterprises. LLQ elements which promote attraction of employees to enterprise are grouped and analyzed according to production process stages. Recommendations for provision of LLQ on enterprise are offered.

Keywords: quality of labor life, industrial manufacturing, innovative reforms, labor conditions, salary, personnel, enterprise, management