

Социология и организация труда

DOI: 10.24412/1994-3776-2023-4-45-50

УДК: 316.334.22

В.К. Потемкин, С.Г. Михайлов

СОЦИАЛЬНЫЕ ИЗМЕРЕНИЯ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ

V. Potemkin, S. Mikhailov. Social dimensions of the quality of working life

Аннотация. В статье исследованы факторы роста качества трудовой жизни работников предприятий. Проведены социальные измерения производственных и трудовых отношений в коллективной деятельности предприятий, характеризующих включенность в созидательную деятельность различных профессионально-квалификационных и статусных групп работников. Определены направления роста качества трудовой жизни работников и отражение ее динамики в стратегии развития предприятий.

Ключевые слова: труд, качество, персонал, работники, предприятие, мотивы, факторы, управление, стратегия, трудовая жизнь.

Контактная информация: 191023, Санкт-Петербург, Садовая ул., д.21, тел: (812)310-40-08; e-mail: dept.ksocupr@unecon.ru

Abstract. The article examines the factors of growth in the quality of working life of enterprise employees. Social measurements of production and labor relations in the collective activities of enterprises have been carried out, characterizing the involvement in creative activities of various professional, qualification and status groups of workers. The directions for increasing the quality of working life of workers and the reflection of its dynamics in the development strategy of enterprises are determined.

Keywords: labor, quality, personnel, employees, enterprise, motives, factors, management, strategy, working life.

Contact information: 191023, St. Petersburg, Sadovaya st., 21, tel: (812) 310-40-08; e-mail: dept.ksocupr@unecon.ru

Развитие социальных качеств человека во многом зависит от сформированных общественных отношений и социально-экономических практик, обеспечивающих его жизнедеятельность и жизнеспособность. Вместе с тем, необходимо обратить внимание на то, что воспроизвела экономическая система, ориентированная на западные технологии извлечения прибыли в процессе производства товаров и услуг, имея ввиду, что «Производство производит человека» [5], и, если обратиться к результатам исследований, проведенных в последние 30-40 лет, то станет очевидным, что формирование общества потребления, исключение различных профессионально-квалификационных и статусных групп работников из системы управления предприятиями и организациями, повлекло снижение трудовой активности значительной части работников, увеличение так называемого «отвлеченного взгляда», повлекшего пассивность, равнодушие, неуверенность в необходимости формирования новых знаний, умений, опыта работы и, несомненно, компетенций инновационного типа [6].

Потемкин Валерий Константинович – доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ, заведующий кафедрой социологии и управления персоналом Санкт-Петербургского государственного экономического университета

Михайлов Сергей Григорьевич – доктор социологических наук, профессор. Консультант центра развития науки и образования АНО ВО «Университет при МПА ЕврАзЭС»

V. Potemkin - Doctor of Economics, Professor, Honored Scientist of the Russian Federation, Head of the Department of Sociology and Personnel Management, St. Petersburg State University of Economics

S. Mikhailov – Doctor of Sociological Sciences, Professor. Consultant of the Center for the Development of Science and Education of the ANO HE «University at the IPA EurAzES»

© Потемкин В.К., Михайлов С.Г., 2023

Можно согласиться с Я. Корнаи, что при этом формируется социально-профессиональный конструкт личности по типу «спящей энергии», ограничивающей развитие таких качеств человека как инициатива, предприимчивость, ответственность, самоопределенность своего участия в процессе труда коллектива предприятия [1]. Однако, процесс социально-экономического развития современной России нуждается в «разбуженной энергии человека», характеризуемой активной жизненной позицией, социально-профессиональными действиями, ориентированными на эффективный труд и социальное развитие. Только в этом случае человек обретает новые социальные ценности, которые составляют основу качества трудовой жизни, роста материального благосостояния работников предприятий.

По мнению респондентов (72,0% - инженерно-технических работников, 92,0% - рабочих основного и вспомогательного производства, 47,0% - руководителей различных уровней управления) качество трудовой жизни является на современном этапе важнейшим стимулом роста производительности труда на передовых предприятиях. Оно определяется состоянием социально-трудовых отношений, хорошей системой оплаты труда, эффективным рабочим местом, отношением руководства предприятия к сотрудникам, возможностью служебной карьеры и объективной аттестацией кадров, обеспечением социальных гарантий и дополнительных благ сотрудникам. Обратим внимание на то, что качество трудовой жизни, несмотря на длительное внимание исследователей к проблеме его достижения в современной социально-экономической практике не имеет четкого определения. Так, Н.А. Горелов полагает что качество трудовой жизни достигается за счет работы по установленным в трудовом законодательстве нормам и правилам, которые становятся первопричиной развития творческих способностей и рационального их использования в процессе созидательного труда и управления. Как следствие, соблюдение этих норм и правил является условием для здоровых условий труда, обеспечения отдыха и свободного времени [2]. Или другое определение: «качество трудовой жизни - совокупность свойств, характеризующих условия и организацию труда: (производства, быта и отдыха) с позиции наилучшей реализации способностей работника (интеллектуальных, творческих, моральных, организаторских и других)» [3]. Вместе с тем, исследования, проведенные нами в 2005 и 2023 годах свидетельствуют, что более 80% респондентов (N 750) на 19 промышленных предприятиях полного технологического цикла свою деятельность связывают с удовлетворением своих потребностей, таких как: позитивное влияние на личную жизнь; нормальные отношения профсоюзов и администрации; лояльность персонала к организации; отсутствие апатии к труду, в личной жизни; развитие и эффективное использование кадров; участие работников в делах предприятия; продвижение, основанное на заслугах; прогресс в достижении карьеры; хорошие отношения с начальником; позитивные социально-психологические отношения в группе; уважение к личности человека; доверие к руководителям; хорошие условия труда; экономическое благосостояние работников; позитивный настрой мыслей, поощрение творчества; отсутствие чрезмерных стрессов на работе и др.

Желаемые респондентами показатели трудовой жизни, видимо, необходимо дополнить и показателями, характеризующими сопричастность к результатам деятельности предприятий, среди которых такие показатели как: на предприятии добились значительных успехов (3,3%), добились определенных успехов (45,6%), практически ничего не добились (39,7%), положение дел ухудшилось (6,5%). Причинами этих оценок респонденты называют: парадность, показуху, очковтирательство (14,3%); экономическую безграмотность аппарата управления (18,7%); недостаточную активность персонала предприятий (18,4%); отсутствие стимулов и заинтересованности в работе (20,2%); бездеятельность и бесхозяйственность (8,2%); отсутствие гласности в работе и широкого обсуждения стратегии развития предприятия (5,5%).

По мнению респондентов (72,0% - инженерно-технических работников, 92,0% - рабочих основного и вспомогательного производства, 47,0% - руководителей различных уровней управления) качество трудовой жизни является на современном этапе важнейшим стимулом роста производительности труда на современных предприятиях и такому положению имеются объяснения.

Во-первых, трудовой коллектив предприятия характеризует социальную группу, в которой находится работник, и принадлежность к которой будет составлять или предмет его гордости в лучшем варианте, или источник социальной неудовлетворенности - в худшем. При этом качество трудовой жизни будет характеризоваться психологическим климатом в коллективе, отношениями с администрацией, участием сотрудников в управлении и принятии решений, соблюдением регламентирующих документов (устав, правила, философия, положения), минимальными стрессами на работе и позитивной мотивацией персонала.

Во-вторых, оплата труда является важнейшим мотивационным стимулом к труду, а ее величина как конкурентный показатель по сравнению с другими предприятиями на ближайшую перспективу приобретает важнейшее значение. Отметим, что средняя оплата труда работников российских предприятий значительно ниже, чем в западных идентичных предприятиях. Поэтому влияние данной группы показателей на качество трудовой жизни будет весьма значимым. К показателям оплаты труда мы относим хороший оклад (тарифную ставку), вознаграждение за конечный результат, премии по результатам работы, участие в дивидендах, премии за выслугу лет, по возрасту и такой чисто социологический показатель, как ощущение экономического благосостояния и т.п.

В-третьих, характеристика рабочего места является важным критерием оценки качества трудовой жизни. Такие показатели, как территориальная близость к дому, хороший офис, дизайн и мебель, современная оргтехника и хорошие эргономические и физиологические условия труда, приводят к экономии человеческой энергии и росту производительности труда. Человек хочет на работе ощущать личную безопасность, предпочитает пользоваться служебным транспортом (экономия времени и денег), иметь удобную или оплачиваемую автостоянку для транспорта. Совокупность перечисленных показателей будет определять комфортность условий труда на конкретном предприятии, а дискомфорт заставит искать более достойное место работы.

В-четвертых, характеристики руководства предприятий образует целую группу социально-психологических показателей, влияющих на качество трудовой жизни работников. На работе человек проводит не менее 14 % от общего фонда времени, отпущенного ему жизнью, и отношения с руководством часто имеют решающее значение. К числу показателей данной группы мы относим доверие к руководителям со стороны сотрудников, хорошие отношения с непосредственным начальником, соблюдение прав личности на работе, стабильную кадровую политику на предприятии, уважение к подчиненным и преданность руководства и сотрудников предприятию. Двойная мораль руководителей, значительная дифференциация в оплате труда высшего руководства и рядовых сотрудников, нестабильность в работе с персоналом, нарушение прав человека, сдача в аренду коммерческим фирмам производственных площадей, в то время как значительная часть коллектива частично занята - вот это возможный перечень показателей, сдерживающих качество трудовой жизни работников.

В-пятых, профессиональная карьера определяет трудовой путь человека, его возможность самомотивации и самовыражения и, предположительно, влияет на качество трудовой жизни. Среди качественных показателей можно выделить планирование профессиональной карьеры, поощрение обучения персонала, продвижение по заслугам, объективную аттестацию кадров, отсутствие апатии и застоя в движении персонала. Можно утверждать, что показатели профессиональной карьеры наиболее важны для мотивации

людей, с выраженной потребностью сделать свой бизнес, продвигаться по «управленческой» лестнице, и, в меньшей степени, имеют значение для людей, ориентированных на семью и хорошие взаимоотношения с коллегами. Важно чтобы реальная карьера и желания человека совпадали.

В-шестых, социальные гарантии образуют важную составляющую качества трудовой жизни работников предприятий. Это и предоставление отпуска по графику, оплата больничных листов, выплата гарантированных пособий, страхование жизни сотрудников от несчастных случаев, различные компенсации за использование транспорта в служебных целях, предоставление квартиры или общежития для иногородних сотрудников.

В-седьмых, социальные блага являются своеобразным «пряником» за производительный труд и достижение результатов в работе, что может свидетельствовать о росте качества трудовой жизни.

Группировка показателей качества трудовой жизни представлена на рисунке 1.

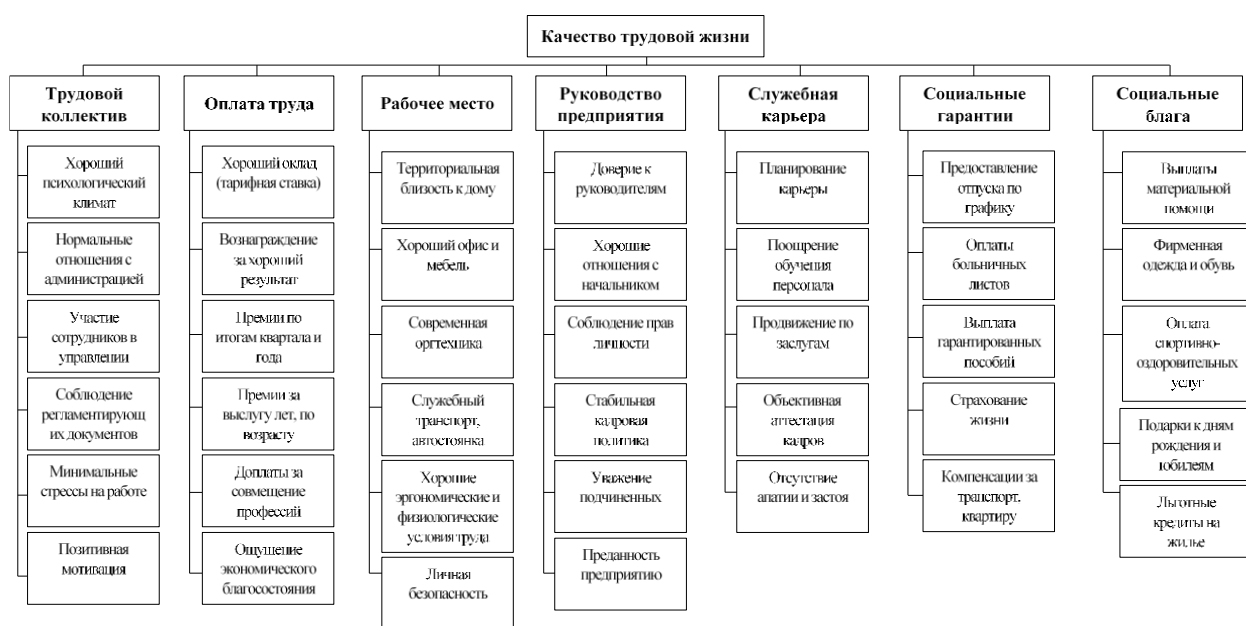


Рисунок 1. Направления и показатели качества трудовой жизни.

Можно предположить, что качество трудовой жизни персонала предприятий зависит от доминирования того или иного направления развития предприятий.

К настоящему времени можно выделить четыре основных вида управления в деятельности современных предприятий: 1 вид: деятельность, основанная на повышенном риске, которой свойственна внутренняя и внешняя конкуренция; 2 вид: деятельность, основанная на предусмотрительности стратегических решений и социально-экономических практик; 3 вид: деятельность, в основе которой социокультурная приверженность работников идее развития предприятия; 4 вид: деятельность, ориентированная на процесс, в который вовлекаются различные профессионально-квалификационные и статусные группы персонала.

Реальные достижения процесса формирования качества трудовой жизни персонала предприятий возможно определить посредством специальной методики социальных измерений, характеризующих трудовой коллектив, оплату труда, рабочее место, руководство предприятия, профессиональную карьеру, социальные гарантии, социальные блага. Данные социальные измерения осуществлены по 10-бальной системе оценки соответствующих социальных показателей. (см. табл. 1)

Таблица 1. Социальные измерения качества трудовой жизни

Показатели качества трудовой жизни		Экспертная оценка по 10-бальной шкале							
1. Трудовой коллектив. Сумма баллов 4.1									
1	Хороший психологический климат			3					
2	Нормальные отношения с администрацией			3					
3	Участие сотрудников в управлении			3					
4	Соблюдение регламентирующих документов				4				
5	Минимальные стрессы на работе				4				
6	Позитивная мотивация сотрудников к труду				4				
7	Взаимоотношения малых социальных групп					5			
8	Характеристика работоспособности коллектива					5			
9	Социальная структура коллектива (пол, возраст, национальность)					5			
10	Эффективность работы коллектива				4				
2. Оплата труда. Сумма баллов 3.0									
11	Применяемая тарифная система оплаты труда		2						
12	Обоснованность квалификации и ставок оплаты труда		2						
13	Хорошая заработная плата			3					
14	Возможность дополнительной оплаты (приработок)			3					
15	Доплаты на совмещение профессий, степень, звание				4				
16	Вознаграждение за конечный результат				4				
17	Премии по итогам квартала и года				4				
18	Премии за выслугу лет, по возрасту			3					
19	Ощущение справедливости в оплате труда			3					
20	Ощущение экономического благосостояния		2						
3. Рабочее место. Сумма баллов 3.9									
21	Территориальная близость к дому		2						
22	Хороший офис и мебель				4				
23	Современная оргтехника					5			
24	Служебный транспорт, автостоянка		2						
25	Хорошие эргономические и физиологические условия труда					5			
26	Уровень организации рабочего места					5			
27	Техника личной работы (органайзер, ежедневник и др.)					4			
28	Целевое планирование в организации					4			
29	Уровень нормирования труда			3					
30	Ощущение личной безопасности						5		
4. Руководство предприятий. Сумма баллов 3.7									
31	Доверие к руководителям			3					
32	Хорошие отношения с начальником				4				
33	Соблюдение прав личности сотрудника				4				
34	Стабильная кадровая политика			3					
35	Уважение подчиненных				4				
36	Преданность организации				4				
37	Удовлетворенность стилем руководства				4				
38	Возможность выборности руководителей			3					
39	Работоспособность руководства				4				
40	Желание работать с будущим руководителем				4				
5. Профессиональная карьера. Сумма баллов 4.1									
41	Наличие типовых моделей карьеры			3					
42	Выявление лидеров и работа с ними				4				
43	Планирование служебной карьеры				4				
44	Руководство способствует карьере			3					
45	Сочетание личных целей и целей организации				4				
46	Поощрение обучения персонала				4				
47	Продвижение по заслугам и квалификации				4				
48	Объективная аттестация кадров				4				
49	Желание долговременной работы (пожизненный найм)							7	

50	Возможность роста (отсутствие апатии и застоя)				4						
6. Социальные гарантии. Сумма баллов 5.9											
51	Оплата больничных листов								8		
52	Предоставление отпуска по графику								8		
53	Выплата гарантированных пособий по ТК РФ								8		
54	Пособие в случае увольнения или по сокращению							7			
55	Пособие в случае смерти сотрудника							7			
56	Дополнительная пенсия	1									
57	Медицинское страхование					5					
58	Страхование жизни и от стихийных бедствий		2								
59	Соблюдение гражданских прав									9	
60	Ощущение социальной защищенности					4					
7. Социальные блага. Сумма баллов 2.3											
61	Выплата материальной помощи к отпуску					4					
62	Получение фирменной одежды и обуви		2								
63	Оплата спортивно-оздоровительных услуг		2								
64	Подарки к дням рождения и юбилейным датам		2								
64	Льготные кредиты на жилье и покупку автомобиля		2								
66	Компенсация транспортных расходов		2								
67	Компенсация расходов на питание (льготы)					3					
68	Оплата расходов по детским учреждениям					3					
69	Достижение полного материального благосостояния	1									
70	Ощущение социального благополучия		2								

Проведенный эксперимент социальных измерений качества трудовой жизни работников предприятий показал, что оценки системы функционирования трудового коллектива по показателям 1-10 находятся в пределах 1-9 баллов. Наименьшие значения у таких показателей, как социальные блага и оплата труда. Рабочее место оценивается в пределах от 2 до 5 баллов. Социальные оценки отношений с руководящим составом предприятий оцениваются в 3.7 балла. Наименьшие показатели в оценках доверия к руководителям - 3.0 балла, стабильности кадровой политики – 3.0 балла. Возможности профессионального роста составляют 4.1 балла, однако, участие руководства в профессиональной карьере персонала оценивается в 3.0 балла. Выше средних значений респонденты оценивают социальные гарантии на предприятиях – 5.9 баллов, а рост благосостояния оценивается в 2.3 балла.

Социальные измерения качества трудовой жизни работников позволяют определить слабые сигналы «отвлеченного взгляда» на процессы повышения качества и эффективности трудовой деятельности различных категорий работников, зафиксировать возможные изменения в стратегии развития предприятий и сформировать программу действий по активизации включения различных профессионально-квалификационных и статусных групп персонала в эффективную деятельность по решению общественно-значимых задач.

Литература

1. Агапов П.В., Добренков В.И., Кравченко А.И. Социальные системы и процессы: неоклассические пролегомены. - М.: Академический проект, 2021.- 639 с.
2. Горелов Н.А. Политика доходов и качество жизни населения СПб.: Питер, 2003, - 652 с.
3. Социальная энциклопедия / Редкол.: А.П. Горкин, Г.Н. Карелова, Е.Д. Катильский и др. - М.: Большая Российская энциклопедия, 2000.
4. Корнаи Я. Венгерская реформа: подходы, надежды и реальность// Вопросы экономики, 1989, №1.
5. Маркс К, Энгельс Ф. Сочинения, Т.42.
6. Райхлин Э. Основы экономической теории. Экономический рост и развитие. – М.: Наука, 2001. – 319 с.