

Внутренняя социальная ответственность состоит из программ, направленных на соблюдение Трудового кодекса Российской Федерации и установленных норм по отношению к предприятиям общественного питания. Как показало анкетирование, в организации большое внимание уделяется обучению сотрудников, что объясняется тем, что прибыль ресторанов напрямую зависит от уровня профессионализма сотрудников.

Результаты проведенного социологического исследования позволяют сделать ряд выводов. В настоящее время наблюдается повышение значимости социальной ответственности бизнеса, что отмечается сотрудниками и администрацией сети ресторанов «IstProject». В тоже время проявляется противоречивость оценок при рассмотрении важности наличия социально-ответственной деятельности коммерческих организаций при выборе места работы сотрудниками. С одной стороны, работники считают, что в той или иной степени бизнес-сообщество должно решать социальные вопросы, с другой стороны это не оказывает огромного влияния на их выбор относительно места работы.

Необходимо отметить то, что большинство организаций общественного питания в г. Иркутске относятся к предприятиям малого или среднего бизнеса. Поэтому такие инструменты как этические коды и социальные стандарты практически не используются, что обусловлено большими временными, финансовыми и организационными затратами.

Список использованной литературы

1. Отчет мэра города Иркутска «О деятельности органов местного самоуправления города Иркутска в 2014 году». — Администрация города Иркутска, 2014. — С. 44–47.

УДК 331.55

Б. Л. Токарский,
О. В. Тарабан

ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ И ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ В ОРГАНИЗАЦИИ: ПОЗИЦИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ

В статье приведены данные социологического исследования позиции работодателей в отношении факторов формирования качества трудовой жизни в организации, проанализированы особенности оценки работодателями уровня качества трудовой жизни персонала.

Ключевые слова: качество трудовой жизни, оценка, факторы.

FACTORS OF FORMATION AND EVALUATION QUALITY OF WORKING LIFE IN A FIRM FROM THE POSITION OF EMPLOYER

The article presents data from survey of employers position on the factors of formation of quality of working life in firm, analyses about level of working life based on sociological data.

Keywords: quality of working life, rating, factors.

Концепция качества трудовой жизни начала разрабатываться зарубежными учеными в 70-х гг. XX в. Суть концепции заключалась в том, что качество трудовой жизни определяется уровнем удовлетворенности работником своими трудовыми достижениями в результате самореализации и саморазвития, а такие мотивы, как должностной рост и заработная плата, становятся второстепенными.

В России концепция качества трудовой жизни, согласно которой рабочая сила рассматривается во взаимосвязи с условиями, в которых она может оптимально реализовать свой потенциал, а не только как трудовые ресурсы определенного состава, получила широкое распространение позже. Тем не менее, можно отметить наличие большого количества работ отечественных исследователей по данной тематике.

В современной науке отсутствует единый подход к определению понятия «качество трудовой жизни», что обусловлено обширностью и многозначностью самого понятия, а также наличием различных научных подходов и точек зрения исследователей, как и различными экономическими ситуациями и временем фиксации понятия исследователями. В исследованиях качество трудовой жизни рассматривается и как показатель, используемый для оценки состояния и динамики изменений в обществе, и как фактор трудовой среды, определяющий производительность и позволяющий работнику в полной мере реализовать свой трудовой потенциал, и как степень удовлетворенности работником своей трудовой деятельностью и др.

Более точно, по нашему мнению, отражает такое многогранное понятие, как «качество трудовой жизни», подход, рассматривающий его как совокупность свойств трудовой жизни. Данный подход демонстрирует большую связь категории «качество трудовой жизни» с понятием «качество». Таким образом, под качеством трудовой жизни необходимо понимать совокупность характеристик трудовой жизни работника, способствующих удовлетворению текущих и потенциальных потребностей человека посредством его работы в конкретной организации. К текущим потребностям относятся потребности, обусловленные нынешним социально-экономическим состоянием общества, а к потенциальным потребностям — перспективные, связанные с развитием человека и общества в результате изменений ценностно-мотивационных установок, а также внедрения достижений НТП. В рамках трудовой деятельности работник не только стремится к удовлетворению потребностей, возникших на настоящий момент, но и

думает о будущем, прежде всего о развитии карьеры, о повышении уровня профессионализма и др.

Несмотря на значимость инструментария оценки качества трудовой жизни, в настоящее время отсутствует единый взгляд на данную проблему. Многогранность понятия обуславливает невозможность определения его каким-либо единым показателем. С этой целью следует использовать целую систему показателей, структура которой является динамичной и зависит от места и времени, а также достигнутого баланса интересов участников трудовых отношений. Чаще всего исследователи предлагают измерять качество трудовой жизни определенным набором экономических и социальных показателей, которые отражают отношение индивидов к условиям труда и удовлетворенность им.

Большинство отечественных исследователей придерживаются систематизации показателей КТЖ, предложенной в монографии О. А. Платонова, внося отдельные изменения и дополнения. Данный подход предполагает разделение показателей на общие и производственные. Общие показатели КТЖ подразделяются следующим образом [1, с. 65–66].

Оценка с позиции работника — удовлетворенность трудом; наличие (отсутствие) стрессовых ситуаций на производстве; возможности личного возвышения; климат в коллективе; условия труда; возможности профессионального роста и самовыражения.

Оценка с позиции предпринимателя — эффективность труда; профессиональная адаптация; текучесть кадров; абсентеизм; опоздания на работу; наличие (отсутствие) случаев воровства, производственного саботажа, забастовок; отчуждение труда; отождествление целей работника с целями предприятия.

Оценка с позиции общества — валовой национальный продукт; занятость и безработица; повышение качества рабочей силы; стоимость системы социальной защиты работников и их иждивенцев; забастовочное движение; политическое поведение; потребительское поведение; социальная адаптация; удовлетворенность жизнью; отчуждение от общества.

Производственные показатели КТЖ представляют собой систему оценки КТЖ на основе статистических и социологических данных, принятую на предприятиях и в организациях, применяющих соответствующие программы, и могут рассчитываться как в целом по организации, так и по отдельным отделам, цехам, участкам и т. д.

В настоящее время наиболее серьезными проблемами качества трудовой жизни в России являются занятость и вознаграждение за труд. Занятость имеет особое значение как фактор качества трудовой жизни населения, так как обуславливает и другие важнейшие условия, факторы качества жизни граждан [3]. Такие как, трудовой доход или заработок, условия труда, возможность сохранения здоровья и др. Занятость обеспечивает условия формирования качества жизни граждан, как в настоящем, так и в перспективе. Как отмечают многие отечественные ученые, специфическим отличием России от всех развитых стран является бедность трудоспособного населения.

В сложившейся ситуации, на наш взгляд, ведущим уровнем, определяющим качество трудовой жизни конкретного работника, отрасли, региона и

страны, является именно уровень организации, предприятия. Данное обстоятельство определило объект нашего исследования — качество трудовой жизни персонала. Предметом исследования нами выделены факторы формирования качества трудовой жизни персонала и их оценка с точки зрения работодателя, как главного субъекта, регулирующего КТЖ, на данном уровне. Метод исследования — полустандартизованное интервью работодателей и экспертный опрос (свободное или открытое интервью), которые проводились в г. Иркутске.

В ходе проведенных интервью, перед экспертами ставились задачи выделить факторы, препятствующие росту КТЖ, и высказать свое мнение о методах решения проблемы. К основным факторам, сдерживающим рост качества трудовой жизни персонала, эксперты отнесли:

- низкий уровень оплаты труда;
- несоблюдение норм трудового законодательства;
- отсутствие активной позиции у работников в отношении защиты своих трудовых прав;
- незаинтересованность работодателей в росте показателей качества трудовой жизни.

Именно отсутствие мотивации руководителей в повышении КТЖ персонала, эксперты выделяют как главную проблему, а остальные лишь являются ее следствием. Заинтересованность работодателя в росте текущего дохода, повышение эффективности деятельности за счет экономии на затратах, в т. ч. на затратах на персонал, существенно сдерживает, а иногда и препятствует росту качества трудовой жизни.

Проблема мотивация работодателей к повышению КТЖ персонала, по мнению экспертов, должна решаться на уровне федеральной и региональной власти. Разработка и реализация мер государственного стимулирования и поддержки активности предпринимательской среды, нацеленной на рост КТЖ, будет способствовать повышению КТЖ в масштабах страны.

Помимо этого, со стороны органов государственной власти должен быть усилен контроль за соблюдением норм трудового законодательства, и оказываться активное содействие работникам в защите их трудовых прав.

Работодатели в оценке качества трудовой жизни персонала проявили более оптимистичный настрой, чем эксперты. Бланк интервью содержал шесть групп факторов КТЖ (оплата труда, содержание и организация труда, условия труда, возможности профессионального роста и стабильность занятости, руководство предприятием (организацией) и трудовой коллектив, правовые гарантии и социальные блага). Каждая группа включала от 10 до 15 показателей, которые оценивались по 5-ти бальной шкале.

Подсчитав сумму баллов по каждому разделу (группе факторов), были получены следующие результаты. Показатели КТЖ, касающиеся оплаты труда были оценены большинством респондентов как хорошие, правовые гарантии и социальные блага также получили оценку «хорошо», по всем остальным разделам была дана оценка «отлично».

В группе «оплата труда» половина показателей получили оценку не выше удовлетворительной. Наиболее проблемными, с точки зрения работодателей, в

системе оплаты труда являются такие составляющие, как премии за выслугу лет и по итогам года, квартала, а также повышение заработной платы с учетом темпов роста инфляции (большинство респондентов дали неудовлетворительные оценки). Максимальной оценкой в 5 баллов были оценены своевременность выплаты заработной платы и ее официальное оформление в полном размере (73,3 % и 66,7 % респондентов соответственно).

Уровень соблюдения правовых гарантий работников и предоставления им социальных благ был оценен как хороший. Половина показателей в группе получили положительные оценки (выше 3 баллов). В критическом состоянии, по мнению большинства работодателей, находятся такие показатели, как наличие дополнительного пенсионного и медицинского страхования (70 и 53,3 % респондентов соответственно). Оценку ниже удовлетворительной у половины респондентов получили: компенсация расходов на питание; возможность получения льготного кредита на покупку жилья или автомобиля; поддержка матерей, имеющих малолетних детей; оплата / предоставление спортивно-оздоровительных услуг; выплата материальной помощи к отпуску. Оставшиеся показатели были оценены на «отлично». Очевидно, что в группе наименьшую оценку получили показатели, оценивающие социальную составляющую, свидетельствующую о том, какие расходы на персонал готов понести работодатель сверх нормативов, установленных законом. Среди социальных критериев только один — предоставление подарков к праздникам и юбилеям – получил положительную оценку.

По остальным группам показателей качество трудовой жизни было оценено на «отлично»: содержание и организация труда (57 баллов из 65), условия труда (53 баллов из 65), возможности профессионального роста и стабильность занятости (59 балла из 65), руководство предприятием (организацией) и трудовой коллектив (53 балла из 65).

Среди показателей, характеризующих содержание и организацию труда, получили не отличную, а хорошую оценку: устранение монотонности труда, повышение содержательности работы, самостоятельность в планировании и выполнении работы и повышение меры ответственности за результаты труда.

В группе «условия труда» проблемным был признан показатель «наличие комнаты отдыха», остальные показатели получили хорошую и отличную оценку.

Оценивая возможности профессионального роста и гарантии занятости, работодатели поставили «хорошо» трем показателям: обучение и повышение квалификации за счет работодателя, перспективы должностного роста и ротация кадров. Удовлетворительную оценку у большинства работодателей (53,3 %) получил показатель «наличие планов служебной карьеры».

Список факторов, выделенных работодателями, как оказывающие влияние на качество трудовой жизни персонала, выглядит следующим образом:

- 1) размер заработной платы (90 % респондентов, отметили данный фактор как значимый);
- 2) соблюдение норм охраны труда на рабочем месте (76,7 %);
- 3) своевременность выплаты заработной платы (63,3 %);
- 4) официальное оформление на работу (62,9 %);

- 5) предоставление социальных гарантий, предусмотренных Трудовым кодексом (60 %);
- 6) «белая» заработная плата (56,7 %);
- 7) стабильность занятости (55,6 %);
- 8) предоставление и оплата больничного листа (50,3 %)
- 9) добровольное медицинское страхование за счет средств работодателя (45 %);
- 10) соблюдение трудовых прав (43,8 %);

Ни один из респондентов не указал следующие факторы как влияющие на качество трудовой жизни:

- наличие составляющей дохода, зависящей от производительности труда и личных достижений;
- регулярное проведение аттестации кадров;
- ротация кадров;
- возможность участия в управлении организацией (предприятием).

В ходе исследования было выявлено, что руководители дали высокую оценку качеству трудовой жизни персонала. Среди факторов, выделенных работодателями как оказывающие влияние на качество трудовой жизни персонала, большинство — это установленные законом нормы, обязательные к исполнению. Это такие факторы, как официальное оформление на работу, «белая» заработная плата, своевременность выплаты заработной платы, предоставление социальных гарантий, предусмотренных Трудовым кодексом, соблюдение норм охраны труда на рабочем месте. В данном случае напрашивается вывод, что соблюдение законов в сфере труда рассматривается работодателями как заслуга, конкурентное преимущество при найме персонала.

Завышенная оценка работодателями качества трудовой жизни персонала свидетельствует о низкой мотивации руководителей к росту КТЖ. Отсутствие заинтересованности, нежелание тратить дополнительные (сверх установленного законом) средства на персонал являются результатом нацеленности работодателя на получение текущей прибыли, а не на долгосрочное развитие предприятия (организации), что негативным образом сказывается на качестве трудовой жизни отдельного работника, отрасли, региона и общества в целом.

О насущности проблемы согласования интересов работодателя и работника в сфере труда говорят многие отечественные ученые. Так, исследователи акцентируют внимание на необходимости социализации трудовых отношений и социализации организации, что создаст условия для включения человека в среду организации [2, с. 82], определяя качество трудовой жизни в качестве главного социально-экономического результата формирования внутреннего рынка труда [4, с. 143].

Идея создания благоприятных условий труда для оптимальной самореализации личности, профессионального роста, а также включения трудовой деятельности как органичного элемента социальной жизни на уровне организации является центральной в рамках концепции качества трудовой жизни, а

значит, концепция качества трудовой жизни должна выступать одним из главных механизмов развития социально-трудовых отношений, в т. ч. и на уровне организации.

Список использованной литературы

1. Платонов О. А. Повышение качества трудовой жизни: опыт США / О. А. Платонов. — М. : Рада, 1992. — 188 с.
2. Бурыхин Б. С. Социальный аспект функционирования управленческих процессов / Б. С. Бурыхин // Вестник Томского государственного университета. Экономика. — 2012. — № 4 (20). — С. 82–86.
3. Нефедьева Е. И. Занятость трудовой деятельностью и ее прогноз как фактор формирования качества жизни населения [Электронный ресурс] / И. С. Змановский, Е. И. Нефедьева, Б. Л. Токарский // Baikal Research Jorna. — 2010. — № 6. — Режим доступа: <http://brj-bguer.ru/reader/article.aspx?id=13983> (16.05.2016).
4. Нехода Е. В. Факторный анализ формирования внутрифирменных рынков труда / Е. В. Нехода // Вестник Томского государственного университета. — 2008. — № 309. — С. 140–144.