

показатели, характеризующие деятельность энергопредприятия с позиции рыночного аспекта, рассматриваемого системой BSC.

Список использованных источников:

1. Дайле, А. Практика контроллинга / А. Дайле; пер. с нем. / под ред. и с предисл. М.Л. Лукашевича, Е.Н. Тихоненковой. - М.: Финансы и статистика, 2016. - 336с. - Пер. изд.: Devhle A. Controller - Praxis. - Management Service. - ISBN 5-279-02093-1.
2. Толкачева, Е.В. Объект исследования контроллинга как научной дисциплины /Е.В. Толкачева. - <http://www.gaap.ru/>
3. Глазов, М.М. – Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия / М.М. Глазов. - СПб.: ООО «Андреевский издательский дом», 2006. – 448 с.
4. Гительман, Л.Д. Энергетический бизнес / Гительман Л.Д., Ратников Б.Е. – М.: Дело, 2006. – 600 с.
5. Кудрин, Б.И. Электроснабжение промышленных предприятий / Кудрин Б.И. - М.: Интермет Инжиниринг, 2016. – 672 с.
6. Меламед, Л.Б. Экономика энергетики: основы теории / Л.Б. Меламед, Н.И. Суслов. - Новосибирск: Издательство СО РАН, 2015. -180 с.

АНАЛИЗ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ НА ПРОИЗВОДСТВЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ И ПУТИ ЕГО ПОВЫШЕНИЯ

Иваненко Л.В.¹, Петушкова О.И.²

Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева, г. Самара

Ключевые слова: качество трудовой жизни, концепция качества трудовой жизни, управление персоналом, трудовой потенциал, удовлетворенность качеством трудовой жизни.

Одной из важнейших задач успешного управления персоналом производственного предприятия и его эффективным функционированием в целом является организация труда.

Следует отметить, что не только теоретически, но и практически организация труда в настоящее время непосредственно связана с Концепцией качества трудовой жизни, которая была сформирована во второй половине 20-го века. Данный документ предназначен для оценки трудовой деятельности работника, для организации на предприятии благоприятных условий труда,

¹Доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры управления человеческими ресурсами Самарского университета.

²Студент магистратуры Института экономики и управления Самарского университета.

создания возможностей профессионального роста работника, а также для обеспечения самореализации личности.

К основным положениям Концепции качества трудовой жизни относятся: справедливое вознаграждение за труд, охрана и безопасность труда, здоровье работников, развитие способностей, возможность профессионального роста, социальная интеграция в коллектив производственного предприятия и ряд других.

Далее требуется рассмотреть понятие «качество трудовой жизни», представляющее собой интегральный показатель, который показывает удовлетворенность работника своей трудовой деятельностью и оценивает степень реализации его трудового потенциала. Как известно, трудовой потенциал – это способность человека получать заданные результаты и решать новые, возникающие на предприятии задачи, исполняя свою профессиональную деятельность. В своем составе трудовой потенциал содержит три компонента: работоспособность как потенциал, квалификационный потенциал и социально-личностный потенциал. Анализируя состав понятия трудового потенциала, можно сделать вывод, что он объединяет в своем составе духовные и физические качества сотрудника. Качество трудовой жизни неразрывно связано с самореализацией человека с учетом его духовно-нравственных, интеллектуальных и других потребностей.

Важнейшим ресурсом предприятия является человеческий ресурс и его трудовая жизнь. Поэтому необходимо стремиться к повышению качества трудовой жизни работника.

В настоящее время активно происходит создание и внедрение различных программ и применение методов повышения качества трудовой жизни. Надо сказать, что повышение качества трудовой жизни работников производственного предприятия является одним из важнейших аспектов управления персоналом.

С целью наиболее полного анализа на производственном предприятии ООО «Самарский Стройфарфор» было проведено специальное исследование, посвященное вопросам удовлетворенности работников качеством трудовой жизни. ООО «Самарский Стройфарфор» представляет собой современное модернизированное производственное предприятие. На данном предприятии установлено и активно применяется инновационное оборудование, а также используются новые современные инновационные способы управления персоналом.

ООО "Самарский Стройфарфор" является одним из ведущих предприятий в стране по производству керамогранитной плитки и санитарно-строительных изделий. Предприятие выпускает следующие виды высококачественной продукции:

- санитарно-строительные изделия ТМ «Sanita», «Sanita Luxe»;
- керамогранитная плитка ТМ «Grasaro», «Kerranova».

Численность работников на предприятии ООО "Самарский Стройфарфор" составляет примерно две тысячи человек.

В настоящее время деятельность менеджмента предприятия «Самарский Стройфарфор» направлена на проведение следующих видов процедур и мероприятий:

- во-первых, мониторинг и учет ситуации на постоянно меняющихся внешних и внутренних рынках;
- во-вторых, внедрение инновационных технологий в производственный цикл и в управление персоналом;
- в-третьих, постоянное совершенствование качества выпускаемой продукции;
- в-четвертых, улучшение условий труда и повышение уровня социальной защищенности работников предприятия.

Следует отметить, что в экономику региона предприятие ООО «Самарский Стройфарфор» осуществляет значительный вклад.

Однако еще не все резервы, способствующие повышению качества трудовой жизни и, соответственно, повышению производительности труда, на данном предприятии полностью использованы.

В связи с этим работники ООО «Самарский Стройфарфор» приняли участие в исследовании удовлетворенности качеством трудовой жизни, которое осуществлялось с помощью социологических методов. Для сбора первичной информации были выбраны такие традиционные способы, как: тестирование и анкетирование.

Тестирование работников проходило анонимно, каждому из опрашиваемых нужно было выстроить свою собственную иерархию значимых факторов трудовой жизни, начиная от наиболее значимых к менее значимым. Результаты тестов в итоге позволили определить, какие факторы качества трудовой жизни являются не только основными для работника, но и определяют его трудовое поведение в данной организации. Следовательно, можно было определить, что является для работника основным и главным.

Результаты анонимного тестирования представлены на рисунке 1.

На основании полученных результатов тестирования выявлена иерархия значимости факторов качества трудовой жизни работников ООО «Самарский Стройфарфор».

Иерархическая схема показывает, что самыми значимыми факторами качества трудовой жизни являются следующие показатели: «заработная плата» и «отношения в коллективе». Чуть менее значимыми оказались показатели: «отношения с руководством» и «продвижение по заслугам и квалификации», соответственно – на третьем и четвертом местах. Затем на пятом месте располагаются такие показатели как «вознаграждение за конечный результат», а на шестом - «ощущение справедливости в оплате труда». Далее на седьмом и восьмом местах отмечаются как менее значимые - такие показатели, как «хорошие условия труда» и «уровень организации рабочего места». И, наконец, самыми наименее значимыми показателями качества трудовой жизни

работников были выделены «территориальная близость к дому» (девятое место) и «интенсивность труда» (десятое место).

Таким образом, приходим к выводу, что самым важным, по мнению работников предприятия и основным фактором, влияющим на качество трудовой жизни, служит «зароботная плата». Также высоко оценивается такой фактор качества трудовой жизни, как «отношения в коллективе». К сожалению, очень важный для повышения производительности труда, фактор «интенсивность труда» оказался на последнем десятом месте.



Рис.1. Иерархия показателей качества трудовой жизни работников ООО «Самарский Стройфарфор» от более значимых к менее значимым

Также было проведено анкетирование для определения удовлетворенности работников качеством своей трудовой жизни на предприятии. Целью данного анкетирования было выявление принципиальных различий в степени удовлетворенности отдельными сторонами деятельности работников предприятия ООО «Самарский Стройфарфор». В анкете работникам предприятия было предложено указать, в какой мере их удовлетворяют определенные стороны трудовой жизни. Для выражения своего мнения анкетиремым работникам предлагалось отметить выбранную цифру, соответствующую их оценке, с использованием следующей шкалы:

- «5» – вполне удовлетворяет;
- «4» – скорее удовлетворяет, чем нет;
- «3» – не могу сказать, удовлетворяет или нет;
- «2» – скорее не удовлетворяет;
- «1» – совершенно не удовлетворяет.

Результаты анкетирования показаны в таблице 1.

Таблица 1

Анкета для определения удовлетворенности работников ООО «Самарский «Стройфарфор» качеством трудовой жизни

Показатели качества трудовой жизни	Оценка по 5-ти бальной шкале				
	1	2	3	4	5
1. Психологический климат	1	2	3	4	5
2. Отношения с руководством	1	2	3	4	5
3. Участие сотрудников в управлении	1	2	3	4	5
4. Стрессы на работе	1	2	3	4	5
5. Эффективность работы коллектива	1	2	3	4	5
6. Зарботная плата	1	2	3	4	5
7. Вознаграждение за конечный результат	1	2	3	4	5
8. Премии по итогам квартала, года	1	2	3	4	5
9. Ощущение справедливости в оплате труда	1	2	3	4	5
10. Территориальная близость к дому	1	2	3	4	5
11. Служебный транспорт, автостоянка	1	2	3	4	5
12. Уровень организации рабочего места	1	2	3	4	5
13. Техника личной работы (ежедневник, калькулятор и т.п.)	1	2	3	4	5
14. Удовлетворенность стилем руководства	1	2	3	4	5
15. Планирование служебной карьеры	1	2	3	4	5
16. Продвижение по заслугам и квалификации	1	2	3	4	5
17. Оплата больничных листов	1	2	3	4	5
18. Получение фирменной одежды и обуви	1	2	3	4	5
19. Ощущение социального благополучия	1	2	3	4	5
20. Медицинское страхование	1	2	3	4	5

Результаты, полученные в ходе анкетирования, позволили сопоставить удовлетворенность разными сторонами работы с теми изменениями, которые происходят на предприятии. Были выявлены некоторые неблагоприятные тенденции, нуждающиеся в корректирующих воздействиях со стороны менеджмента предприятия.

Анализ полученных результатов позволил рассчитать суммарный индекс удовлетворенности, который был получен путем сложения всех оценок (его значения, как правило, колеблются от 100 до 500 баллов).

Перечень вопросов, которые использовались для оценки удовлетворенности работой, показал, что они одновременно оценивают и удовлетворенность работников качеством управления трудом.

На основании выполненных расчетов было выявлено, что в среднем сумма значения составляет от 70 до 250 баллов (сумма всех оценок). Это довольно высокие показатели. Чаще всего работники отмечали, что в большей степени они удовлетворены такими сторонами своей трудовой жизни, как:

– достаточная заработная плата;

- отсутствие или незначительные стрессы на работе;
- оплата больничных листов;
- территориальная близость к дому.

Эти стороны трудовой жизни получили в шкале оценивания наибольший балл (4 или 5 баллов).

Среднюю оценку (от 140 до 180 баллов) получили:

- продвижение по заслугам и квалификации;
- эффективность работы коллектива;
- отношения с руководством;
- медицинское страхование;
- ощущение справедливости в оплате труда;
- наличие служебного транспорта, автостоянки.

И, наконец, меньше всего работники были удовлетворены:

- премиями по итогам квартала, года;
- участием сотрудников в управлении;
- психологическим климатом;
- вознаграждением за конечный результат;
- удовлетворенностью стилем руководства;
- планированием служебной карьеры;
- ощущением социального благополучия;
- уровнем организации рабочего места.

Наибольший интерес представляет тот факт, что такими значимыми факторами качества трудовой жизни, как «стрессы на работе» (видимо, речь идет об их отсутствии или незначительных стрессах) работники ООО «Стройфарфор» удовлетворены полностью.

Высокий уровень удовлетворенности размером заработной платы подтверждает то, что на предприятии сформирована и действует система управления персоналом, направленная на его развитие.

Однако, в ходе анкетирования была выявлена неудовлетворенность условиями труда на предприятии, а также планированием деловой карьеры, отсутствием возможности реализовать работникам свои знания, умения и профессиональное мастерство для повышения уровня заработной платы и роста производительности труда. Следовательно, кадровому менеджменту предприятия необходимо направить свою работу на решение выявленных проблем.

Предлагается проводить исследования в разных подразделениях предприятия, а также тестировать и анкетировать работников разных профессий. Это позволит руководителям предприятия овладеть важной информацией, которая позволит своевременно принимать решения, направленные на повышение удовлетворенности трудом работников конкретных профессий и конкретных подразделений.

Список использованных источников:

1. Баташева М. А. Качество трудовой жизни как показатель осуществления трудового потенциала // Молодой ученый. — 2015. — №8. — С. 471-474. — URL <https://moluch.ru/archive/88/17316/> (дата обращения: 17.09.2018).
2. Политика доходов и качество жизни населения / под ред. Н. А. Горелова: Питер, 2003- 653 с.
3. Егорошин А. П. Мотивация трудовой деятельности: НИМБ, 2003—320 с.
4. Янковский В. И. Основные составляющие качества трудовой жизни // Стандарты и качество. 2003. № 2. — 252 с
5. Генкин, Б. М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов / Б. М. Генкин — М.: Норма, 2009—495 с.
6. Потуданская, В. Ф., Шайкин, Н. Д. Качество жизни и качество трудовой жизни как среда формирования трудового потенциала [Текст] /В. Ф. Потуданская, Н. Д. Шайкин // Экономический анализ: теория и практика (электронный научный журнал). 2010. – №25 (190). – С. 33 – 38.
7. Кадайдin, Е. Н. Развитие методологии количественного представления показателя качества жизни населения и качества трудовой жизни [Текст] /Е. Н. Кадайдin // Экономические науки (электронный научный журнал). 2012. - №4. - С. 271 – 273.
8. Желновач, М. В. Изменение условий качества трудовой жизни преподавателей высшей школы в контексте качества жизни [Текст] /М. В. Желновач // Центр научного сотрудничества «Интерактив плюс» (электронный научный журнал). С. 1 – 8.
9. Шигонова, И. П. Комплексные социальные программы в управлении качеством трудовой жизни сотрудников [Текст] /И. П. Шигонова // Экономика (электронный научный журнал). 2009. - №7 (1). - С. 181 – 184.
10. Жулина, Е. Г. Мотивация труда и ее влияние на качество трудовой жизни [Текст] /Е. Г. Жулина // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета (электронный научный журнал). 2009. С. 133 – 137.