

и квалифицированным работникам, но и рост удовлетворенности жизнью в целом и поддержание стабильности экономики нашей страны.

Список использованных источников

1. Татьянченко, Д.В. Профорентация: основы, проблемы, тенденции, ресурсы Текст: методическое пособие для руководителей образовательных организаций / Д.В. Татьянченко // НИЦ «Центр управления образовательными проектами ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ». – Челябинск, 2016 – 55 с.
2. Недоспасова, Н.П. Возможности современных форматов профориентации [Электронный ресурс] / Н.П. Недоспасова, О.С. Сотова, М.Б. Апарина // Образование. Карьера. Общество. – 2021. – №1 (68). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vozmozhnosti-sovremennyh-formatov-proforientatsii> (дата обращения: 23.11.2023).
3. Черных, О.П. Современные методы профориентации и самоопределения обучающихся: учебно-метод. пособие / О.П. Черных // Магнитогорск: Изд-во ГБУДО «Дом учащейся молодежи «Магнит», Изд-во Студии рекламы «КОЛОСОК», 2021 – 64 с. – 50 экз.
4. Васяйчева В.А., Новоселова О.В. Развитие механизма управления кадровыми рисками как ключевого элемента инновационного роста предприятий в условиях кризиса // Экономика и предпринимательство. — 2023. — № 1 (150). — С. 1182-1185
5. Результаты исследования в рамках проект «Билет в будущее» [Электронный ресурс]. – URL: <https://minobr.orb.ru/presscenter/news/133267/> (дата обращения: 23.11.2023)
6. Толстикова, А. А. Сравнительный анализ профориентационных методик [Электронный ресурс] / А. А. Толстикова // Молодой ученый. – 2021. – № 17 (359). — С. 346-350. — URL: <https://moluch.ru/archive/359/80241/> (дата обращения: 26.11.2023).
7. Деятельность Министерства просвещения Российской Федерации по профориентации [Электронный ресурс]. – URL: https://edu.gov.ru/career_guidance?ysclid=lp64b3shr7510930826 (дата обращения: 26.11.2023).

КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ И КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК ИНСТРУМЕНТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Д.А. Новикова

Научный руководитель Л.В. Иваненко
Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королева

Сначала необходимо определиться с содержанием терминов: «качества трудовой деятельности», «качества трудовой жизни» и «трудового потенциала».

Трудовая деятельность означает любую деятельность, осуществляемую лицами любого пола и возраста в целях производства товаров или оказания услуг для использования другими лицами или для собственного использования[1].

К сожалению, до сих пор единого мнения на счет содержания понятия «трудовой потенциал» не сформировано. Следует отметить, что трудовой потенциал является одной

из важнейших частей экономического потенциала. Чаще всего термин «трудовой потенциал» отождествляется с такими элементами, как трудовой ресурс и рабочая сила. Непременно учитываются человеческие возможности, качество трудовой деятельности и ее влияние на результаты. Также рабочую силу оценивают, как совокупность возможностей человека (интеллектуальных, духовных, физических), необходимых для осуществления трудовой деятельности. Статистика считает, что рабочая сила – это всё экономически активное население, т.е. люди, которые работают или находятся в поиске в качестве потенциальных работников [2].

Кроме того, трудовой потенциал представляют, как трудовые ресурсы в качественном измерении (возраст, здоровье, профессионализм, способности, компетентность, образование и др.). В качестве основы трудовых ресурсов понимается экономически активное население страны, но есть и другая часть — экономически неактивное население страны, которая имеет меньший удельный вес в отличие от первого. Затрудненность выполнения ими трудовой деятельности может быть обусловлено следующим: наступившим пенсионным возрастом; инвалидностью; заботой о больных родственниках; ведением домашнего хозяйства или же просто отсутствием желания в ее поиске из-за отличного материального благосостояния без наличия места работы.

Изучение трудового потенциала в современных условиях следует осуществлять на основе рассмотрения и исследования аспектов качества трудовой жизни. Под качеством трудовой жизни понимается совокупность условий труда, организации процесса производства и охраны труда, обеспечивающая удовлетворение социально-трудовых потребностей [3].

Уровень качества трудовой жизни определяется удовлетворенностью работника своим трудом. Удовлетворенность трудом определяется как «эмоционально-оценочное отношение личности или группы к выполняемой работе и условиям ее протекания». За границами трудовой жизни во внерабочее время в основном происходит потребление человеком благ и услуг. Однако в содержание понятия «качество жизни населения» включают и жизнь в рабочее время. По этому поводу понимается, что качество трудовой жизни персонала организации является одним из компонентов качества жизни населения в целом, включая семейную, потребительскую, духовную и другие сферы жизнедеятельности населения. Таким образом, характер жизнедеятельности работников в рабочее время определяет качество их трудовой жизни. То есть, качество трудовой жизни — это качество жизнедеятельности работников в рабочее время [4].

Факторы, влияющие на качество трудовой жизни, в соответствии с концепцией Ричарда Э. Уолтона, следует сгруппировать следующим образом:

1. Справедливая и адекватная компенсация. Заработная плата, оклады, компенсации и другие льготы должны быть справедливыми, своевременными и достаточными для обеспечения приемлемого уровня жизни. Они должны соответствовать законам, локальным нормативным актам, коллективным и трудовым договорам, соглашениям, системе расчета (определения) заработной платы, используемым режимам рабочего времени, и т.д.;

2. Условия труда. В частности, исправное состояние помещений, сооружений, технологической оснастки и оборудования, своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией, надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление, условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства (соответствии со ст. 163 ТК РФ);

3. Использование и развитие навыков. Для успешной деятельности работники должны иметь возможность развивать свои знания и навыки. Это поможет им чувствовать себя нужными и ценными на рабочем месте, а также будет способствовать успешной карьере и личному росту сотрудников;

4. Социальная интеграция в организации. Отношения с руководством и коллегами во многом зависят от личностных качеств работников. Работа должна способствовать социализации работников, а общение в рабочей обстановке должно основываться на таких принципах, как честность, доброжелательность и уважение. Сотрудники должны чувствовать, что их ценят и принимают. Это способствует созданию хорошей рабочей среды с психологической точки зрения;

5. Общая политика в организации: образ жизни и культура организации способствуют уважению прав личности и справедливости в вознаграждении, а также возможности свободно выражать свое мнение и равенству перед законом.

6. Работа и все жизненное пространство. Работники должны иметь возможность совмещать работу и личную жизнь: не должны подвергаться чрезмерному стрессу в обмен на разумное рабочее время и достаточное личное время [5].

Подводя итог изложенному выше, следует отметить, что достойное качество трудовой жизни является предпосылкой высокого качества трудовой деятельности. Условия труда должны соответствовать стандартам производственной санитарии и гигиены, безопасности, чтобы поддерживать работоспособность и профессиональную активность. Качество трудовой жизни играет ключевую роль в повышении качества результатов труда [6].

Сегодня одной из главных задач по сохранению темпов развития трудового потенциала должно стать решение проблем по повышению качества жизни вообще и качества трудовой жизни в частности. При этом экономический рост должен базироваться на развитии сферы производства и оказания услуг на основе максимального использования трудового потенциала и создания условий для реализации трудовой деятельности, приносящей людям удовлетворение и доход. Таким образом, увеличение трудового потенциала связано с улучшением качества жизни и качества трудовой жизни [7].

Однако, существуют некоторые проблемы для развития трудовой жизни в России. Например, к ним можно отнести следующие:

- задержки и невыплата заработной платы.
- отсутствие единой государственной политики, которая формулировала бы качество трудовой жизни.
- противоречия между капиталом и трудом из-за участия в собственности прибылях наемных работников.
- рост уровня профессиональных заболеваний.
- снижение трудовой мотивации.

Для решения многих из этих проблем организациям следует разрабатывать определенные стратегии, которые помогут найти баланс между стремлением получить прибыль и затратами на обеспечение качества трудовой жизни. Эффективность деятельности организаций измеряется, прежде всего, величиной прибыли, которая в большей степени зависит от понесенных затрат. Поэтому руководство предприятий также должно быть заинтересовано в выявлении, обработке и детальном анализе затрат на обеспечение качества трудовой жизни [8].

Таким образом, сущность отношения человека к труду связана с реализацией трудового потенциала под влиянием осознанных потребностей. Отношение к труду и удовлетворенность им являются главными составляющими качества жизни и качества трудовой жизни. «Качество трудовой деятельности» и «качество трудовой жизни» – это инструменты, влияющие на формирование, реализацию и развитие трудового потенциала наемных работников и интересов собственников средств производства: повышение конкурентоспособности выпускаемой продукции, снижение материальных затрат и др. Они помогают оценивать условия трудовой деятельности, уровень реализации трудового потенциала и успешности организации.

Список использованных источников

1. Приказ Росстата от 31.12.2015 N 680 "Об утверждении Официальной статистической методологии формирования системы показателей трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы, рекомендованных 19-ой Международной конференцией статистиков труда" пункт 1.1
2. Аравина Е. К., Дикарева И. Г. Оценка трудового потенциала Самарской области / Юный ученый, 2021. № 8. С. 23-27.
3. Жолудева В.В., Мельниченко Н.Ф. Статистическая оценка качества трудовой жизни работников в Российской Федерации / Статистика и экономика, 2018. №4. С. 42-51.
4. Антонова О.А. КАЧЕСТВО ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ И КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ / Вестник ЧелГУ, 2022. №6 (464). С. 30-41.
5. Duangruthai Sangthong, Waruesporn Natrujirote The model of factors affecting workers' quality of working life: a comparative study between Thai and migrant workers / Вопросы государственного и муниципального управления, 2023. №5S1. С. 91-110.
6. Зонова О.В. Терминологическая дифференциация дефиниций «Качество трудовой деятельности» и «Качество трудовой жизни» / Вестн. Том. гос. ун-та. Экономика, 2017. №38. С. 82-90.
7. Потуданская В.Ф., Шайкин Д.Н. Качество жизни и качество трудовой жизни как среда формирования трудового потенциала / Экономический анализ: теория и практика, 2010. №25. С. 33-38.
8. Хамзатов В.А., Атамазова А.А. Важность качества трудовой жизни / Экономика и социум, 2017. №1-1 (32). С. 140-143.

МЕТОДЫ СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ В СТРЕССМЕНЕДЖМЕНТЕ ОРГАНИЗАЦИИ СФЕРЫ УСЛУГ

Н.Г. Резаева, А.А. Соловов

Научный руководитель О.Ю. Калмыкова
Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королева
Самарский государственный технический университет

В современных социально-экономических условиях, мероприятия кадрового менеджмента организации сферы услуг необходимо осуществлять в рамках рациональной кадровой политики, ключевым элементом которой является стратегия своевременной идентификации стресс-факторов и профилактики профессионального стресса руководителей и персонала.

В рамках основных направлений оперативной, тактической и стратегической деятельности специалистов по управлению персоналом (линейных руководителей) в области стрессменеджмента современной организации сферы услуг необходимо системно реализовывать комплекс кадровых мероприятий:

– комплексное осуществление социологических исследований стресс-мониторинга психоэмоционального состояния и уровня удовлетворенности трудом работников: копинг-стратегий линейных и функциональных руководителей и персонала; уровня социальной напряженности; удовлетворенности трудом персонала и показателей стрессогенности организационной среды; уровня лояльности, уровня приверженности и уровня настроения персонала;

– построение реестра стресс-факторов организационной среды; создание профиля, паспортов и реестров кадровых рисков организации сферы услуг;