

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ ЗА СЧЕТ УЛУЧШЕНИЯ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ ПЕРСОНАЛА

Е.Д. Кандакова

Научный руководитель В.А. Васяйчева

Развитие организации труда и удовлетворенность результатами профессиональной деятельности, на мой взгляд, будут достигнуты, если в основу заложить высокое качество трудовой жизни. [1] В настоящее время исследователи – социологи уделяют колоссальное внимание важности человека в производственном процессе, необходимость вовлеченного участия работника является первостепенным фактором успешной работы производства. Качество трудовой жизни возможно улучшать путем изменения в положительную сторону социальных благ, влияющих на весь штат сотрудников.[2]

Качество трудовой жизни — это интегральное понятие, всесторонне характеризующее уровень и степень благосостояния, социального и духовного восприятия человека» [3, с.79]. Улучшение качества трудовой жизни предусматривает улучшение социально - экономического содержания труда, развития теххарактеристик трудового потенциала, которые позволяют руководителям более полно использовать интеллектуальные, творческие, организаторские, нравственные способности работников.

Руководители крупных промышленных предприятий при работе производства в основном ставят акцент на количестве заказов, поиске добросовестных поставщиков и потребителей, дорогостоящем и качественном оборудовании, упуская важность персонала в этой цепочке. А люди являются важнейшим звеном в процессе производства. Работники не только хотят получать высокую заработную плату, но и работать в комфортных, благоприятных условиях. Как отмечает Л.П.Егоршин, человеческий возможности не могут быть реализованы в полной мере, если

физические и санитарно-гигиенические требования производства неблагоприятны, и индивид волнуется за свое здоровье и жизнь. [4,с.178].

Для того, чтобы обратить внимание на необходимость улучшения качества трудовой жизни на промышленном предприятии мною было проведено анкетирование сотрудников по вновь разработанной анкете, представленной в Таблице 1.

Таблица 1. Анкета «Качество трудовой жизни»

I. Квалификация		
1	Должность	
2	Отдел/цех	
3	Стаж работы в организации	
II. Оценка труда		
1	Ваша заработная плата:	1.1 соответствует Вашему трудовому вкладу 1.2 соответствует в некоторой мере 1.3 меньше Вашего трудового вклада
2	Работники Вашего трудового уровня, по Вашему мнению, в других организациях получают заработную плату:	2.1 ниже Вашей; 2.2 примерно равную Вашей; 2.3 выше Вашей;
3	Существующая система вознаграждения за успешный труд Вас:	3.1 устраивает; 3.2 устраивает от части; 3.3 не устраивает;
4	Существующая система взысканий Вас:	4.1 устраивает; 4.2 устраивает от части; 4.3 не устраивает;
5	Руководство оценивает Ваш труд:	5.1 справедливо; 5.2 несправедливо;
6	Результаты Вашего труда коллеги:	6.1 ценят; 6.2 равнодушны; 6.3 не ценят;
7	Зарботок коллег Вашего подразделения Вы:	7.1 знаете точно; 7.2 знаете примерно; 7.3 не знаете вообще;
8	Зарботок высшего руководства Вы:	8.1 знаете точно; 8.2 знаете примерно; 8.3 не знаете вообще;
9	Ваш общий доход состоит из:	9.1 только из заработка в организации; 9.2 иногда имете возможность зарабатывать за пределами организации; 9.3 подрабатываете где-то, кроме организации, на постоянной основе;
10	Ваш дополнительный заработок:	10.1 больше основного; 10.2 равен основному; 10.3 меньше основного;
III. Условия труда		
11	Ваше рабочее место:	11.1 Вас устраивает; 11.2 устраивает отчасти; 11.3 не устраивает;
12	Ваш труд:	12.1 тяжелый; 12.2 обычный;
13	Находясь на рабочем месте Вы обычно испытываете ощущение:	13.1 физического дискомфорта; 13.2 психологического дискомфорта; 13.3 Вам комфортно;
14	На работе Ваше питание организовано:	14.1 в одно и тоже время; 14.2 когда как;
15	Ваше здоровье во время работы:	15.1 не подвергается угрозе; 15.2 подвержено угрозе;

Продолжение Таблицы 1

16	Ваш труд организован:	16.1 стабильно; 16.2 чередуются стабильность и авралы; 16.3 постоянные авралы;
17	К проблемам на работе Вы относитесь:	17.1 спокойно; 17.2 с некоторым чувством беспокойства; 17.3 с чувством нервного напряжения;
IV. Удовлетворенность трудом		
18	Основные функции и задачи Вашей работы:	18.1 обычные; 18.2 интересные и увлекательные; 18.3 напряженные; 18.4 скучные;
19	Ваше отношение к возложенной на Вас ответственности:	19.1 Вы бы хотели возложения на Вас большей ответственности; 19.2 на Вас возложена слишком высокая ответственность; 19.3 Вас устраивает уровень ответственности на данный момент;
V. Отношение к организации		
20	Какие чувства вызывает Ваша организация:	20.1 чувство гордости; 20.2 чувство привычки; 20.3 не испытываю никаких чувств;
21	Как Вы относитесь к своему трудовому коллективу:	21.1 я привык(ла) работать с этими людьми; 21.2 мне все равно с кем работать; 21.3 отличные коллеги, ко многими товарищеские отношения; 21.4 в основном коллектив хороший, но есть люди, с которыми невозможно контактировать; 21.5 мне не нравится коллектив;
22	Как Вы относитесь к своему непосредственному руководителю:	22.1 с уважением, считаю, что он(она) справедлив(а); 22.2 не понимаю его распоряжений, считаю, что нужно сделать по другому; 22.3 с уважением, но в некоторых моментах с ним (ней) не согласен(сна);
VI. Участие в принятии производственных решений		
23	Вы имеете возможность внедрять выработанные Вами технические предложения:	23.1 да; 23.2 нет; 23.3 никогда не пробовал;
VII. Работа и личная жизнь		
24	Вашим личным жизненным планам Ваша работа:	24.1 помогает; 24.2 мешает; 24.3 не мешает;
25	Вашему отпуску работа:	25.1 мешает; 25.2 не мешает;
26	Ваши доходы от работы в организации:	26.1 позволили Вам жить лучше некоторых знакомых; 26.2 позволяют Вам жить не лучше других; 26.3 позволяют Вам жить так, как Вы хотите;
VIII. Увольнение		
27	Хотели бы Вы уволиться/подыскать новое место работы при настоящих условиях качества трудовой жизни:	27.1 Да 27.2 Нет

Было проведено первичное анкетирование для определения состояния проблемы на промышленном предприятии, в ходе чего выяснилось, что качество трудовой жизни не удовлетворяет работников. В связи с этим были даны практические рекомендации по улучшению качества трудовой жизни.

Рекомендации были реализованы на предприятии по средствам разработки, согласования, утверждения и внедрения мероприятий по улучшению качества трудовой жизни.

После внедрения мероприятий и их осуществления было проведено повторное анкетирование тех же сотрудников, которые принимали участие в первом опросе. В ходе анкетирования выяснилось, что качество трудовой жизни на предприятии выросло, большее количество сотрудников удовлетворены качеством трудовой жизни предприятия и хотят продолжить работать.

Социальная эффективность внедрения мероприятий доказана результатами повторного опроса сотрудников предприятия, которых полностью устраивает перспектива улучшения КТЖ на предприятии. При первичном опросе из 25 опрошенных сотрудников 11 готовы были уволиться, исходя из чего можно рассчитать процент текучести:

$$T = \frac{\text{количество потенциально уволившихся по неудовлетворенности КТЖ}}{\text{общее количество сотрудников, принявших участие в опросе}} * 100\%$$

$$T = 11/25 * 100\% = 44\%$$

При повторном опросе из 25 опрошенных сотрудников только 2 были готовы уволиться, соответственно:

$$T = 2/25 * 100\% = 8\%$$

При внедрении мероприятий текучесть кадров снижается на 36%, что очень важно для крупного промышленного предприятия.

Путем внедрения и проработки мероприятий по улучшению качества трудовой жизни на промышленном предприятии была доказана важность и необходимость для руководителей уделять должной внимание условиям работы персонала, так как именно люди являются движущей силой производственного процесса.

Список использованных источников:

1. Баканов, М.И. Теория экономического анализа [Текст]: учеб. пособие / М.И. Баканов, А.Д. Шеремет. - 4-е изд., доп., перераб. - М.: Финансы и статистика, 2011. - 416 с.
2. Витвицкий, Е. Управление персоналом и развитие человеческого капитала [Текст] / Е. Витвицкий, И. Пустоветов // Человек и труд. - 2010. - № 3.
3. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом [Текст]: учеб. пособие. М.: Диалектика, 2002 год. - 465 с.
4. Бухалков, М.И. Внутрифирменное планирование [Текст]: учебное пособие / М.И. Бухалков. – М.: Инфра - М, 2011. – 392 с.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ И СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМИ РИСКАМИ ФЕДЕРАЛЬНЫХ ОРГАНОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ

Д.В. Когтева

Научный руководитель О.В. Новоселова

Основной причиной рисков в системе управления организацией выступает человеческий фактор. Однако изучение вопросов, связанных с рисками управления персоналом не получило должного внимания, как и теоретическая проработка этой проблемы. В научной литературе недостаточно четко сформулированы единые, общепринятые к пониманию сущности и классификации кадровых рисков, критерии их оценки. Это связано с тем, что в основе таких рисков лежит сущность и природа человека, как самого сложного субъекта управления.

Следует отметить, что кадровые риски в управлении персоналом государственной гражданской службы являются еще менее изученными. Ученые, занимающиеся вопросами государственного управления, не