Российская Федерация

Федеральное агентство по образованию

«Орловский государственный университет»

ГОУ ВПО

Факультет экономики и управления

Кафедра прикладных экономических дисциплин

Курсовая работа

по дисциплине: «Социально – трудовые отношения»

на тему: Качество трудовой жизни: анализ, оценка, управление.

Выполнила: студентка

4 курса 404 группы

Исайкиной С.Н.

Руководитель: Русу Я.В.

2009 г.

**Глава 1 Теоретические аспекты качества трудовой жизни.**

**1.1 Понятие качества трудовой жизни.**

С развитием рынка труда важной функцией организации является повышение качества трудовой жизни - уровня удовлетворения личных потребностей работников через их деятельность в организации.

Качество трудовой жизни - это интегральное понятие, всесторонне характеризующее уровень и степень благосостояния, социального и духовного развития человека.

Участие человека в экономической деятельности характеризуется его потребностями и возможностями их удовлетворения, которые обусловлены прежде всего рассмотренными выше характеристиками человеческого потенциала: здоровьем, нравственностью, творческими способностями, образованием и профессионализмом. Таким образом, человек в рыночной экономике выступает, с одной стороны, как потребитель экономических благ, производимых организациями, а с другой - как обладатель способностей, знаний и навыков, необходимых организациям, государственным и общественным органам.

Концепция качества трудовой жизни основывается на создании условий, обеспечивающих оптимальное использование трудового потенциала человека. Качество трудовой жизни можно повысить, изменив в лучшую сторону любые параметры, влияющие на жизнь людей. Это включает, например, участие работников в управлении, их обучение, подготовку руководящих кадров, реализацию программ продвижения по службе, обучение работников методам более эффективного общения и поведения в коллективе, совершенствование организации труда и др. В результате трудовой потенциал получает максимальное развитие, а организация - высокий уровень производительности труда и максимальную прибыль. Данная концепция является одной из наиболее значимых разработок в области управления персоналом в последние годы.

Существует множество определений того, что называется качеством трудовой жизни. В данной работе оно определяется как степень (уровень) удовлетворения членами организации своих личных потребностей, достижения своих личных целей и исполнения сильных желаний посредством работы в данной организации. Создание программ и методов повышения качества трудовой жизни является одним из важных аспектов управления персоналом.

Итак, улучшение качества трудовой жизни предусматривает улучшение социально-экономического содержания труда, развития тех характеристик трудового потенциала, которые позволяют предпринимателям более полно использовать интеллектуальные, творческие, организаторские, нравственные способности человека. Соответствующее качество трудовой жизни должно создать условия для того, чтобы дать выход творческим способностям самого работника, когда главным мотивом становится не зарплата, не должность, не условия труда, а удовлетворение от трудовых достижений в результате самореализации и самовыражения.

**1.2.Основные элементы качества трудовой жизни.**

Ощущение значимости труда реализуется предоставлением работнику возможности расширения количества трудовых навыков, определенностью производственных заданий, повышением их важности. Ответственность за результаты труда можно усилить путем предоставления работнику большей самостоятельности.

Обогащение содержания труда (работы) должно создать условия сохранения и развития личности работника, когда ему предоставляются возможности для совершенствования мастерства, развития способностей, повышения знаний, проявления самостоятельности, разнообразия труда. Содержательность работ представляет собой относительную степень влияния, которое работник может оказать на саму работу и рабочую среду. Сюда относятся такие факторы, как самостоятельность в планировании и выполнении работы, определении режима работы и участие в принятии решений.

Совершенствование организации труда путем расширения объема и обогащения содержания работы способствует тому, что уничтожаются монотонность и бессодержательность труда, объединяются разрозненные элементы работы в единое целое, более соответствующее требованиям развития личности. В этих условиях работник имеет полную информацию о процессе труда и его конечной цели, что необходимо для понимания его места и роли на производстве.

По мнению Б.М. Генкина, расширение работы в целях совершенствования организации труда позволяет уйти от чрезмерного разделения операций, когда труд работника сводится к нескольким монотонно повторяющимся операциям; расширить функции; повысить меру ответственности; использовать творческие способности работника. Объем работ является формализованным понятием и представляет собой количество различных операции, выполняемых рабочим, и частоту их повторения. Совершенствование организации труда за счет увеличения объема называется укрупнением работ[8,69].

Однако необходимо иметь в виду, что не все работники положительно реагируют на изменения подобного рода. Работники с сильным стремлением к росту, достижениям, самоуважению обычно положительно реагируют на обогащение содержания труда, что непосредственно связано с качеством трудовой жизни. Когда же люди не столь сильно мотивируются потребностями высокого уровня, обогащение содержания труда зачастую не дает заметных успехов, что значительно снижает роль качества трудовой жизни в системе управления персоналом.

Внедрение программ реорганизации условий труда способствует повышению качества трудовой жизни, так как содействует развитию чувства удовлетворения работой, снижению количества прогулов и текучести кадров и повышению качества продукции. Их результативность повышается, когда они понятны и желательны для работников, а также экономически целесообразны.

Следующие характеристики качества трудовой жизни - безопасность и экология - проблемы, которые связаны с созданием общественно-нормативных условий труда и занимают одно из ведущих мест в концепции качества трудовой жизни. Исследования как отмечает Л.П.Егоршин, показывают, что человеческий потенциал не может быть реализован в полной мере, если физические и санитарно-гигиенические условия производства неблагоприятны и человек беспокоится за свое здоровье и безопасность[12,178].

Диапазон проблем, входящих в понятие "условия труда", весьма широк: от правовых форм, влияющих на производительность труда, до психофизиологии трудовой деятельности человека и устройства помещения и оборудования, создающего ту материальную среду, которая отражается на физической, интеллектуальной и психической трудоспособности человека.

Современное качество трудовой жизни обязательно включает и психологические моменты в условия труда. В частности, это проблемы рабочей дисциплины, техники наказаний и поощрений, борьба с опозданиями и прогулами, проблема "летунов" и т.д. В данном случае создание рациональных условий труда требует психофизиологического подхода.

В практической работе, связанной с управлением персоналом, традиционно в целях безопасности и обеспечения здоровых условий труда рекомендуется создать в организации службу гигиены труда, а также службы психологической помощи.

Е.П.Ильин отмечает, что повышение качества трудовой жизни не может быть обеспечено без возможности получения справедливого вознаграждения за труд и признания своего труда. Справедливое вознаграждение за труд рассматривается не только как приоритетное условие обеспечения воспроизводства рабочей силы, но и как фактор трудовой мотивации, на основе которого развиваются более высокие человеческие потребности[14,127].

Политика заработной платы мотивирована справедливостью, а также тем, что небольшие разрывы в уровнях оплаты труда могли бы ускорить структурные изменения в экономике. Если все организации выплачивают равную заработную плату за равный труд, несмотря на уровень прибылей, то, значит, тем организациям, у которых дела идут плохо, трудно выжить. Поэтому непроизводительная деятельность предприятий прекращается даже быстрее, чем, если бы они могли конкурировать при низкой заработной плате. В то же время высокопроизводительные организации и отрасли развиваются еще быстрее, чем в том случае, когда они повышали бы заработную плату наемных рабочих за счет высоких прибылей.

Таким образом, политика солидарности в области заработной платы является справедливой (по сути равная оплата труда за равный труд) и одновременно способствует более быстрому росту производительности труда в отличие от ситуации, когда заработная плата целиком определяется рынком.

Следующий элемент, раскрывающий качество трудовой жизни, - возможность профессионального роста и уверенность в будущем. Данное понятие рассматривается в концепции качества трудовой жизни в связи с тем, что эффективная реализация трудового потенциала работника невозможна без его профессионального роста.

Учитывая эти обстоятельства, в рамках концепции трудовой жизни должны быть предусмотрены следующие меры по мнению А.Я.Кибанова:

- создание работнику условий для повышения его профессионально-квалификационного уровня, обеспечение постоянного обновления знаний и совершенствования навыков;

- назначение на должность должно осуществляться с учетом перспективы роста, т.е. должность предусматривает плановое повышение квалификации и переподготовку;

- возможность и необходимость продвижения по службе в результате признания профессиональных успехов работника в глазах коллектива, семьи и общества в целом;

- чувство уверенности в будущем в отношении своей занятости и дохода делает труд работника более продуктивным, позволяет полнее реализовать трудовой потенциал. Расчеты показывают, что полная занятость работников значительно выгоднее, чем увольнения, сокращенная рабочая неделя, перевод работников на другое место, ограничения приема новых работников и др[18,138].

Сегодня у работника отсутствует представление о своей будущей трудовой карьере, ее формализованного образа. Создание подобных образов представляется очень важным, поскольку они позволяют работникам более объективно оценивать себя в процессе труда, предъявлять реалистические требования к качеству его организации.

Согласно концепции качества трудовой жизни развитие дружеских отношений с коллегами и возможность для работников участвовать в принятии решений, затрагивающих его работу, увязываются с тем, чувствуют ли работники самоуважение к себе, обладают ли чувством собственного достоинства, ощущают ли неповторимость своей личности, испытывают ли преданность к коллегам и чувство принадлежности к фирме. Морально-психологический климат на предприятии должен обеспечить хорошие взаимоотношения в коллективе, свободном от предрассудков.

Этот элемент управления персоналом имеет целью создание таких условий и такого уровня качества трудовой жизни, когда каждый работник идентифицирует себя с фирмой и считает интересы фирмы своими собственными. В результате воспитывается «корпоративный дух» и «корпоративная культура».

Наряду с материальным стимулированием большую роль в повышении мотивации персонала играет мобилизация интеллектуального потенциала исполнителей, основанная на сочетании экономических и социальных факторов повышения удовлетворенности трудом, которая осуществляется в различных организационных формах: группах изучения и улучшения условий труда, инициативных группах по выдвижению рационализаторских предложений и др.

Важный элемент качества трудовой жизни - наличие и возможность использования социально-бытовой инфраструктуры организации. Исходной предпосылкой здесь является тот факт, что существует четкая и непосредственная связь между качеством трудовой жизни и качеством жизни вообще.

Изменение условий воспроизводства рабочей силы в промышленно развитых странах обусловило значительное изменение структуры потребления. В частности, такие статьи потребительских расходов, как расходы на отдых, развлечение, культурные нужды, перешли в разряд первостепенных, физиологически необходимых. В рассматриваемой ситуации одной из важных становится проблема создания и использования социально-бытовой инфраструктуры для поддержания и развития способности работника к труду. Социально-бытовая инфраструктура может использоваться работником как индивидуально, так и коллективно, если она создана в рамках организации.

Последний элемент системы качества трудовой жизни - достойное место работы и правовая защищенность работника в организации.

Вопрос о достойном месте работы в жизни человека требует рассмотрения воздействия индивидуальной трудовой жизни на другие стороны жизни, т.е. семейную жизнь, отношения с друзьями, знакомыми, на возможность отдыхать и развиваться духовно и физически. Например, сверхурочные работы могут отрицательно сказываться на семейных отношениях, командировки - препятствовать семейному отдыху и т.д. Все эти отрицательные моменты препятствуют увеличению и рациональному использованию свободного времени, что превращает труд в бремя, снижает его результативность.

Для устранения этих негативных моментов в рамках концепции качества трудовой жизни рекомендуется разработка программ гибких графиков работы.

Таким образом, к основными составляющими качества трудовой жизни относятся трудовые отношения, физиологическое и социальное окружение человека на предприятии, система управления, мотивации, оплаты труда персонала, а так же соотношение между трудовой и нетрудовой сферами.

**1.3. Факторы формирования и развития качества трудовой жизни**

Внимание к проблемам формирования качества трудовой жизни и систематизации факторов, оказывающих влияние на качества трудовой жизни, ограничивается в современной науке очень незначительным количеством научных работ и противоречивостью научных взглядов.

Сложившаяся разобщенность взглядов и подходов к рассмотрению категории «качество трудовой жизни» в научной и учебной литературе, оценке взаимосвязи данной категории с категориями «трудовой потенциал», «трудовой процесс» и «социально-трудовые отношения», к систематизации и классификации факторов, влияющих на формирование качества трудовой жизни, послужили основанием для разработки классификации на основе систематизации ранее существовавших классификаций (рис.1)

Трудовой потенциал (общества, предприятия, работника)

Трудовой процесс

Социально-трудовые отношения

Качество трудовой жизни

Факторы КТЖ

Технико-организационные факторы

Социально-экономические факторы

Технико-технологические

Организаци-онно-управ-ленческие

Экономико-правовые

Социально-индивидуальные

Научно-технический прогресс

Технический уровень производства

Освоение новых технологий

Энерговооруженность

Материально-техническая база производства

Законодательные и нормативные акты

Форма собственности

Оплата и стимулирование труда

Уровень доходов и качества жизни

Формирование персонала

Социальные гарантии

Организация производства

Уровень медицинского обслуживания

Организация труда

Организация управления

производством

Совершенствование структуры персонала

Условия труда, охрана труда

Внешние и внутренние

Образовательная и профессиональная подготовка

Личностные характеристики

Трудовая активность и удовлетворенность трудом

Объективные и субъективные составляющие факторов



Рис.1 Система факторов, формирующих качество трудовой жизни

Как показывает логический анализ, на качество трудовой жизни может влиять множество факторов, одна часть из которых способствуют повышению КТЖ, другая часть может препятствовать его росту, а в определенных случаях и снижать уже существующий уровень КТЖ. В свою очередь, качество трудовой жизни, несомненно, оказывает влияние на развитие, трудового процесса, социально-трудовые отношения и в итоге на качество жизни вообще.

Подразделяя факторы формирования качества трудовой жизни на две больших группы: технико-организационные и социально-экономические факторы, трудно решить какая из этих двух групп может рассматриваться в качестве основной, особенно в современных социально-экономических условиях. Если учитывать то, что научно-технический прогресс, развитие техники и технологии всегда были определяющими в развитии общества, то конечно приоритет должен принадлежать первой группе факторов и, прежде всего, технико-технологическим факторам, входящим в нее.

На организацию труда как один из важнейших факторов его качества указывает большинство экономистов. Новые прогрессивные формы организации труда, безусловно, позволяют решать проблемы адаптации процесса труда к растущим потребностям человека, являются непременным условием обеспечения более высокого качества трудовой жизни на рабочих местах.

В то же время на качество трудовой жизни отрицательно влияют различные нарушения нормального хода трудового процесса. Сбои в нем ведут к нарушению его ритмичности, потерям рабочего времени, отклонениям от требований технологии. Сверхурочные работы в сочетании с частыми простоями, использование работников не по специальности, являются одной из главных причин неудовлетворенности трудом и, следовательно, приводят к снижению качества трудовой жизни.

Группа социально-экономических факторов представляется нам не менее значимой благодаря возрастанию роли этих факторов в современных условиях. Деление этой комплексной группы факторов на экономико-правовые и социально индивидуальные мы считаем условным, но необходимым. Такое деление позволяет разграничить и более детально исследовать влияние отдельных факторов и их комплекса в пределах группы на качество трудовой жизни.

Экономико-правовые факторы включают в себя комплекс законодательных актов и нормативных материалов, которые в современных условиях динамичного развития экономики постоянно изменяются и дополняются. На государство в рыночной экономике возлагается важная задача по защите прав граждан, поскольку современное общество немыслимо без отлаженной правовой системы и власти закона. Законы обеспечивают права собственности, ограничивают власть монополий, защищают права потребителей, интеллектуальную собственность и т.д. В сфере труда ведущая роль отводится трудовому кодексу, который постоянно трансформируется с целью более эффективного регулирования социально-трудовых отношений. Комплекс работ по законотворчеству призван создавать более стабильную обстановку в стране, способствовать более быстрому экономическому росту.

В группу социально-индивидуальных факторов объединены факторы, призванные обеспечить работнику необходимые социальные гарантии, как в период его трудовой деятельности, так и за ее пределами, сохранение здоровья на протяжении всей жизни, возможность постоянно повышать образовательный и профессионально-квалификационный уровень.

Такое сочетание факторов социальной направленности, дополненное личностными характеристиками, необходимыми при выполнении конкретных видов работ по нашему мнению должно положительно отражаться на трудовой активности работника. Возможность профессионального роста, уверенность в будущем, хорошие взаимоотношения в трудовом коллективе, осознание социальной полезности работы, интерес к выполняемой работе в совокупности призваны обеспечить работнику такую удовлетворенность трудом, при которой работа в данном коллективе может стать для него жизненной необходимостью.

Рассматривая всю систему факторов, следует помнить, что реальную оценку качества трудовой жизни можно получить только при анализе и оценке как объективной, так и субъективной составляющей каждого из рассматриваемых факторов, а значит необходимо знать, как работающие сами оценивают влияние факторов качества трудовой жизни. Именно субъективная оценка, основанная на результатах исследования мнения работающих, позволяет оценивать удовлетворенность трудом отдельного работника, группы работников, всего трудового коллектива.

Таким образом, комплексное и системное исследование факторов формирования качества трудовой жизни позволяет своевременно принимать организационно-управленческие решения, направленные на повышение качества трудовой жизни, лучшее использование трудового потенциала, совершенствование социально-трудовых отношений, а в итоге на повышение социально-экономической эффективности работы отдельных звеньев и всей экономики в целом.

В целом, можно отметить, что в настоящее время не существует единого понимания качества трудовой жизни, в основном под этим понятием мы понимаем уровень и степень благосостояния, социального и духовного развития человека. Основными элементами качества трудовой жизни являются содержание и организация труда, условия работы, безопасность, экология, психологические и социальные моменты труда, профессиональный рост и т.д. Факторы КТЖ подразделяются на технико-организационные и социально-экономические, которые в свою очередь в полном объеме раскрывают и показывают нам влияние различных аспектов труда на качество трудовой жизни.

**Глава 2. Оценка качества трудовой жизни в Росси и в регионе.**

**2.1. Оценка качества трудовой жизни на предприятии ООО «Воскренский» г. Орла.**

Для оценки качества трудовой жизни могут быть использованы показатели, приведенные на рис. 1.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Уровни оценки** | | |
| **С позиций работника** | **С позиций предпринимателя** | **С позиций общества в целом** |
| удовлетворенность трудом  наличие (отсутствие) стрессовых ситуаций на производстве  возможности личного продвижения  условия труда  возможность профессионального роста и самовыражения  психологический климат  содержательность труда | эффективность труда  профессиональная адаптация  текучесть кадров   трудовая дисциплина  отчуждение труда  отождествление целей работника с целями предприятия  число конфликтов  абсентеизм  отсутствие случаев производственного саботажа, забастовок | качество и уровень жизни (стоимость потребительской корзины)  уровень качества рабочей силы   стоимость системы социальной защиты работников и их семей  потребительское поведение   социальная адаптация  отчуждение от общества  показатели удовлетворенностью жизни |

Рис. 1. Показатели уровня качества трудовой жизни

Оценка качества трудовой жиз­ни организации может быть произведена двумя основными способами.

Во-первых, путем социологического опроса работников организа­ции с помощью анкет, где трудовой коллектив разделяется на социальные слои (неимущие, бедные, не­обеспеченные, обеспеченные, зажиточные и богатые) по их отноше­нию к потреблению различных материальных благ, входящих в биоло­гический и социальный прожиточный минимумы. Это можно сделать также путем соизмерения среднемесячной оплаты труда работников с величиной прожиточного минимума в регионе (городе), публикуемого региональным комитетом Госкомстата РФ. Недостатком данного ме­тода является ориентация только на доходы и степень удовлетворения медико-биологических и материальных потребностей.

Во-вторых, путем социологического опроса работников конкретной организации по степени удовлетворенности локальными качествами трудовой жизни. В этих целях нужно провести социологический опрос трудового коллектива с помощью анкеты (см. приложение№1), в котором участвует сотрудников 2/3 малого или среднего предприятия или выбранные подразделения-представители для крупного предприятия.

Анкета "Качество трудовой жизни"

Используется для комплексной оценки качества трудовой жизни трудового коллектива организации или отдельных работников.

Работникам предлагается прочитать показатели качества трудовой жизни со­трудников и дать оценку по 10-балльной шкале. При этом 10 баллов характеризуют наибольшее достижение, а 1 балл - самое низкое. После этого подсчитывается итоговое количество баллов по каждому разделу (группе показателей).

По данной анкете я исследовала качество трудовой жизни работников частного предприятия ООО «Воскресенский». Анкетирование было анонимным.

После подсчета выяснилось, что по сумме баллов показатели качества трудовой жизни по каждому разделу оказались таковы:

- трудовой коллектив 71–хорошо;

- оплата труда 55- удовлетворительно;

- рабочее место 67-хорошо;

-руководство организацией-74-хорошо;

- служебная карьера-60 - удовлетворительно;

- социальные гарантии- 59- удовлетворительно;

- социальные блага 61- удовлетворительно.

Общая сумма баллов по всем разделам составила 378- удовлетворительно.

Результаты оценки качества трудовой жизни соответствовали ожидания, так как закономерности динамических изменений уровня и качества жизни отдельной организации как результат государственной социально-экономической политики в России.

На основе моего исследования можно сделать выводы:

Для повышения качества трудовой жизни организации необходимо:

- создания условий для сочетания чередования труда, учебы и отдыха, поскольку стабильная занятость работника гарантирует ему определенный уровень доходов;

- совершенствование оплаты труда на основе его качественного нормирования, для создания активного стимулирующего воздействия на мотивы поведения и трудовой деятельности работника, соответствующего тому уровню качества трудовой жизни, который свяжет работника с предприятием на многие годы;

- сохранение здоровья и трудоспособности работника на основе улучшения условий труда, сокращения численности работающих в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам.

Таким образом, при стабилизации развития экономических преобразований, такие составляющие качества трудовой жизни, как повышение содержательности труда, обеспечение удовлетворенности трудом, развитие трудовой демократии, вероятно, станут столь же важны, как и занятость, оплата труда, условия труда, но для этого необходимо сформировать целенаправленное российское отношение к труду.

**2.2 Тенденция развития уровня и качества трудовой жизни в России.**

Человек в рыночной экономике выступает, с одной стороны, как потребитель экономических благ, с другой – как обладатель способностей, знаний и навыков. Участие человека в экономической деятельности характеризуется его потребностями и возможностями их удовлетворения, которые определяются прежде всего характеристиками человеческого потенциала – здоровьем, творческими способностями, образованием, профессионализмом. Для удовлетворения своих потребностей человек вступает в социально – экономические отношения, основным показателем чего и выступает качество трудовой жизни.

В 80-е годы в НИИ труда проводились масштабные исследования, связанные с оценкой тяжести работ в ряде отраслей народного хозяйства СССР, на основании результатов которых были разработаны классификация по количественной оценке тяжести труда, позволяющие определить категории тяжести труда, степень утомляемости и изменения работоспособности в зависимости от тяжести труда.

С начала 90-х годов здоровье населения России стало резко ухудшаться. Уровень смертности поднялся в 1,5 раза по сравнению с серединой 80-х годов. За счет этого к 2003 г. страна потеряла избыточно умершими около 7,7 миллиона человек, в первую очередь от болезней сердца и сосудов головного мозга.

Особенно трагичным выглядит положение в Центральном и Северо-Западном федеральных округах, где население исчезает со скоростью более 1% в год. Этот уровень считается в экологии предпороговым, указывающим на приближение гуманитарной катастрофы. Список 18 наиболее угрожаемых территорий возглавляет Псковская область с интенсивностью депопуляции 1,51% в год и временем "полураспада" населения 33 года.

Важное значение для здоровья имеет материальное благополучие.

В 2002 г. доля нищих и очень бедных по международным критериям составляла (доход, долларов в день): нищие ($1 и менее) 18%; очень бедные ($1-2) 32%; бедные ($2-5) 39%; остальные (более $5) 11%.

Люди стали больше двигаться, работая на двух-трех работах. Экологическая ситуация даже улучшилась из-за двукратного сокращения промышленного производства и уменьшения химизации сельского хозяйства. Больных СПИДом по всей стране - всего 800 человек. Стресс от перемен не играл определяющей роли, поскольку даже при более травмирующих обстоятельствах (Великая экономическая депрессия 30-х годов и др.) динамика смертности среди населения менялась незначительно.

В последние годы президент и правительство постоянно "докладывают" народу о своих экономических достижениях, которые, как известно, всего лишь следствие высоких цен на нефть. Однако никто не отвечает за то, что показатели качества жизни продолжают катастрофически ухудшаться, несмотря на эти "достижения" и качество трудовой жизни так же остается на низком уровне.

Модели мотивации повышения качества жизни и трудовой деятельности работников как в России, так и в других странах строятся таким образом, чтобы максимально побудить индивида или коллектив к деятельности по достижению личных и коллективных целей.

Обвальное разрушение действующего ранее механизма оплаты труда и отказ от государственного регулирования заработной платы не привел к положительным результатам. Более того, привел к снижению уровня жизни работающих. По состоянию 1996 г. в ряде отраслей до 40% работающих получают заработную плату ниже прожиточного уровня. Произошла резкая дифференциация в уровнях оплаты труда руководителей и рядовых работников. Разрыв между заработной платой рядовых работников и руководителей составляет от 4 до 20 и более раз;

За последние годы резко возрос уровень травматизма и профессиональных заболеваний, что явилось следствием сокращения соответствующих служб на предприятиях, которые осуществляли контроль за безопасностью трудовой деятельности, что привело к снижению КТЖ;

В отличие от других стран в России уровень жизни населения измеряется своими социально-экономическими индикаторами:

1. денежные доходы и расходы населения, их состав и использование;

2. динамика реальных доходов населения;

3. показатели дифференциации доходов населения (распределение населения по уровню доходов, концентрация доходов, индекс Джини);

4. уровень бедности;

5. потребление продуктов питания;

6. покупательная способность денежных доходов населения;

7. уровень потребительской корзины (прожиточный минимум).

Итак, высокого и достойного для человека уровня и качества жизни можно достигнуть при успешном и высокоэффективном использовании трудового потенциала России и каждого предприятия в отдельности. Именно рациональное высокоэффективное использование трудового потенциала на основе применения эффективных мотивационных моделей и систем можно не только реанимировать, но и создать эффективный механизм управления экономикой.

**2.3 Качество трудовой жизни в Орловской области.**

**Глава 3 Меры по улучшению качества трудовой жизни**.

**3.1 Проблемы в управлении качества трудовой жизни в системе социально – трудовых отношений.**

Применительно к российской экономике предпосылок для повышения качества жизни в ближайшей перспективе пока не создано. Аргументировать сложившуюся ситуацию можно следующими соображениями:

во-первых, в России на современном этапе развития отсутствует механизм управления мотивацией трудовой деятельности, а, следовательно, и повышением качества жизни работников;

во-вторых, одним из показателей качества трудовой жизни является уровень заработной платы работников и ее дифференциация по отраслям.

в-третьих, на качество жизни в немалой степени влияют условия и среда, в которых осуществляется процесс труда. Главная задача в этом плане состоит в адаптации (приспособлении) функционирующей на предприятии или рабочем месте работника, ведущей к обогащению процесса трудовой деятельности и сокращению монотонности. К сожалению, приходится констатировать: эти факторы в трудовой деятельности на предприятиях России практически не учитываются;

в-четвертых, повышению уровня качества жизни способствует условия, создание которых содействует развитию личности работника, росту его квалификации, самовыражению и самостоятельности в принятии решений, профессиональной и должностной карьере;

в-пятых, демократизация общества предполагает и демократизацию в управлении и организации труда работников, что предполагает развитие новых коллективных форм организации трудовой деятельности взамен индивидуальной организации труда. Мировой опыт с необходимостью показал, что развитие коллективных форм организации труда способствует развитию демократизации процесса управления, планированию, распределительным отношением и выборности менеджеров.

Диапазон проблем, входящих в понятие "условия труда", весьма широк: от правовых форм, влияющих на производительность труда, до психофизиологии трудовой деятельности человека и устройства помещения и оборудования, создающего ту материальную среду, которая отражается на физической, интеллектуальной и психической трудоспособности человека.

Сегодня у работника отсутствует представление о своей будущей трудовой карьере, ее формализованного образа. Создание подобных образов представляется очень важным, поскольку они позволяют работникам более объективно оценивать себя в процессе труда, предъявлять реалистические требования к качеству его реализации.

Следовательно, качество трудовой жизни только один элемент качества жизни людей в целом. С точки зрения степени развитости социально – трудовых отношений их взаимосвязь совершенно очевидно. КТЖ населения определенной территории или страны определяется совокупным воздействием экономических, социальных, демографических, экологических, географических, политических, моральных и других факторов, поэтому все основные проблемы КТЖ прежде всего производная от проблем в жизни каждого человека, коллектива, страны и планеты в целом.

**3.2 Гуманизация труда как мера по улучшению качества трудовой жизни.**

Гуманизация труда приводит к повышению качества трудовой жизни, предопределяется улучшением нормирования труда, связана с совершенствованием организации рабочего места, повышением его ценности из-за повышения фактора морально - психического удовлетворения условиями труда, а не из-за солидного денежного дохода и страха потерять свое рабочее место.

Гуманизация труда обуславливается двумя основными обстоятельствами. Во-первых, возникают новые параметры протекания производственного процесса, обеспечивающего рост производительности труда и высокое качество продукции. Во-вторых, потребность в творческом труде, стремление к повышению профессионального мастерства, потребность в безопасных условиях труда стали занимать значительное место в системе потребностей человека.

Проблема гуманизации труда нашла свое отражение во многих концепциях и теориях. Наиболее популярной теорией является концепция качества трудовой жизни, основные моменты которой нацелены на создание условий, препятствующих отчуждению труда. Основными критериями этой концепции является: справедливое и достаточное вознаграждение за труд, безопасность труда, возможность развивать свои способности, возможность продвижения по служебной лестнице, социальная полезность работы.

Гуманизация труда всегда должна находится в центре внимания руководителей предприятий. Существуют множество методов гуманизации труда.

1) Внедрение новых форм организации труда:

- использование гибких графиков рабочего времени, то есть разрешить работникам самим устанавливать начало и окончание рабочего дня, при этом ежедневно может меняться начало и окончание работы, но в целом надо отработать необходимое число рабочих часов;

- образование автономных рабочих бригад, которые осуществляют сборку отдельных узлов. Для каждой бригады выделяется самостоятельный участок, рабочие обучаются смежным специальностям и новым профессиям. Все члены бригады совместно планируют методы работы, устанавливают перерывы на отдых, контролируют качество продукции, сами выполняют функции по наладке, обслуживанию оборудования и уборке рабочего места.

2) Обогащение содержания труда за счет:

- расширения, сферы труда, то есть рабочий выполняет ряд обязанностей мастера и ряда вспомогательных подразделений;

- чередования рабочих мест, которое снижает монотонность работы,

- изменение ритма труда – внедрение системы, при которой ритм труда задают сами работники, они сами могут чередовать труд и отдых в течение рабочей смены.

3) Создание условий для профессионального продвижения на карьерной лестнице создание условий для профессионального роста. Обычно работник приобретает трудовые навыки в течение нескольких лет, затем он достигает «пика» в своей карьере, а в дальнейшем перспектива его сужается, так как полученные знания и умения устаревают. Дальнейший профессиональный рост сотрудников – важный элемент кадровой политики. Эффект от учебы в значительной мере связан с методами и технологией обучения. Важной формой обучения сотрудников является создание тренировочных, учебных ситуаций в процессе реальной производственной деятельности, что дает возможность для индивидуального развития. Самым ценным источником роста является столкновение с настоящими проблемами. Тренировочные ситуации предполагают, что люди берутся за поручения, выходящие за рамки их служебных обязанностей, что расширяет их опыт и компетентность.

Такие поручения должны носить характер реальных заданий, например:

- посещение заседаний сотрудников более высокого ранга;

- осуществление проектов;

- консультации с другими подразделениями;

- принятие решений в новых областях деятельности;

- анализ информации и др.

4) Обеспечение безопасных условий труда, так как человеческий потенциал не может быть реализован в полной мере, если условия производства неблагоприятны и человек испытывает страх и беспокойство за свое здоровье. Безопасность на рабочем месте – не только вопрос техники или организации производства, но прежде всего моральная обязанность каждого руководителя. Несчастные случаи обычно являются результатом комбинации факторов, которые делают их если не неизбежными, то весьма вероятными. Главными из них являются: плохое обучение, непродуманная политика в области техники безопасности и ее реализации на местах. Управление персоналом обязательно включает в себя специальное обучение сотрудников необходимым правилам техники безопасности. Для уверенности, что правила по технике безопасности выполняются, любому руководителю необходимо вести контроль за их исполнением.

5) Вовлечение работников в процесс разработки и принятия управленческих решений, то есть выработка средств и методов устранения и смягчения бюрократических форм управления трудом, создание условий при которых сами работники приведут свои целевые установки в процессе труда в соответствие с оптимально определенными условиями и задачами предприятия. Многие работники крайне отрицательно относятся к административному диктату, авторитарному стилю управления, покровительственному отношению со стороны руководителей. Поэтому одной из главных задач гуманизации трудовой деятельности является выработка средства методов устранения и смягчения бюрократических форм управления трудом. Участие рабочих в принятии управленческих решений позволяет более полно использовать потенциал каждого человека, улучшить морально - психологический климат в коллективе. Именно в переходе от жестких авторитарных форм управления трудом к гибким коллективным формам, в расширении возможностей рядового работника участвовать в управлении и заключается суть трудовой демократии.

6) Усиление стимулирующей роли заработной платы – достижение справедливого и надлежащего вознаграждения за труд. Для того, чтобы заработная плата стала действенным мотиватором к труду, необходимо обеспечение двух условий:

- заработная плата должна соответствовать стоимости рабочей силы и обеспечивать работнику достойные условия жизни;

- заработная плата должна зависеть от полученных результатов.

Материальная заинтересованность, безусловно, является одним из основных общечеловеческих стимулов трудовой активности, однако срабатывает он далеко не всегда (иногда важнее иметь больше свободного времени или более комфортные условия труда, менее напряденный труд и т.п.). Удовлетворенность работников заработной платой зависит не столько от ее размера, сколько от социальной справедливости в оплате труда. И самое большое препятствие к усилению трудовой мотивации – уравниловка! При всей увлеченности и добросовестном отношении к труду сознание, что другой человек при значительно меньшем вкладе получает столько же, оказывает на работника деморализующее влияние.

Таким образом, под гуманизацией труда подразумевают проведение мер, направленных на устранение или снижение влияния отрицательных факторов на удовлетворенность работников.

**3.3 Повышение гибкости труда и демократизация рабочего места, как меры по улучшению качества трудовой жизни.**

Повышение гибкости труда предполагает регулирование продолжительности рабочего времени в течении рабочего дня, недели, года, трудовой жизни в целом.

Методы, применяемые в рамках улучшения качества трудовой жизни:

1. свободный рабочий день
2. скользящий график работы
3. 3-4 рабочих дня в неделю

Для устранения негативных моментов в рамках концепции качества трудовой жизни рекомендуется разработка программ гибких графиков работы.

Так же принято различать и гибкость занятости. Существуют следующие аспекты гибкости занятости:

Во-первых, численная гибкость, то есть способность работодателей снижать численность работников в соответствии с колебаниями производства. Считается, что ей способствуют срочные контракты, трудовые соглашения и договоры подряда на определенную работу и отсутствие или незначительные ограничения права работодателей увольнять работников. Выше мы показали, что работодатели в новом частном секторе интенсивно используют эти формы контракта, однако, как оказалось, они не влияют существенным образом на гарантии занятости.

Второй формой гибкости занятости является функциональная гибкость, которая относится к способности работодателя перемещать работника с одного рабочего места на другое или требовать совмещения профессий в соответствии с производственными потребностями.

Третьей формой гибкости является гибкость рабочего времени – способность работодателя изменять режим и количество труда в ответ на колебания спроса и производства.

Гибкость может достигаться и косвенными методами, помимо повышения контроля менеджмента над трудовым процессом. В частности, работодатели могут внедрять такие системы оплаты труда, которые повышают заинтересованность работников в результатах своего труда. В связи с этим нам необходимо рассмотреть системы оплаты труда, чтобы понять, в какой степени новые предприятия преодолевают жесткость и неповоротливость традиционных систем заработной платы, чтобы стимулировать инициативу работников.

Что же касается демократизации рабочего места, то здесь создается трех сторонний механизм регулирования трудовых отношений, обучение работников управлением предприятием на всех уровнях.

Методом повышения КТЖ является система совместных консультаций, создание заводских советов, в состав которых входят представители работников и работодателей. В Норвегии в 1973 г. вступил в силу закон, согласно которому одна третья управления предприятия состояла из представителей персонала, которые избираются на основе общих выборов.

Итак, в рамках повышения гибкости труда и демократизации рабочего места мы можем регулировать продолжительность рабочего дня и систему управления организацией и пользоваться этим для повышения уровня качества трудовой жизни.

Можно сделать следующие выводы, повышение качества трудовой жизни – это удовлетворение работника своим трудом. Качество трудовой жизни можно повысить, изменив любые организационные параметры, влияющие на людей, в том числе децентрализацию власти, участие в вопросах руководства, обучение, подготовку руководящих кадров, программы управления продвижением по службе, обучение работников методам более эффективного общения и поведения в коллективе. Все эти меры направлены на то, чтобы дать людям дополнительные возможности для удовлетворения своих активных личных нужд при одновременном повышении эффективности деятельности организации. Особое значение нужно отводить гуманизации труда, повышению гибкости труда и в методах демократизации рабочего места.

**Заключение.**

Качество трудовой жизни - это интегральное понятие, всесторонне характеризующее уровень и степень благосостояния, социального и духовного развития человека.

Улучшение качества трудовой жизни предусматривает улучшение социально-экономического содержания труда, развития тех характеристик трудового потенциала, которые позволяют предпринимателям более полно использовать интеллектуальные, творческие, организаторские, нравственные способности человека. Соответствующее качество трудовой жизни должно создать условия для того, чтобы дать выход творческим способностям самого работника, когда главным мотивом становится не зарплата, не должность, не условия труда, а удовлетворение от трудовых достижений в результате самореализации и самовыражения.

К основными составляющими качества трудовой жизни относятся трудовые отношения, физиологическое и социальное окружение человека на предприятии, система управления, мотивации, оплаты труда персонала, а так же соотношение между трудовой и нетрудовой сферами.

Комплексное и системное исследование факторов формирования качества трудовой жизни позволяет своевременно принимать организационно-управленческие решения, направленные на повышение качества трудовой жизни, лучшее использование трудового потенциала, совершенствование социально-трудовых отношений, а в итоге на повышение социально-экономической эффективности работы отдельных звеньев и всей экономики в целом.

При стабилизации развития экономических преобразований, такие составляющие качества трудовой жизни, как повышение содержательности труда, обеспечение удовлетворенности трудом, развитие трудовой демократии, вероятно, станут столь же важны, как и занятость, оплата труда, условия труда, но для этого необходимо сформировать целенаправленное российское отношение к труду.

Высокого и достойного для человека уровня и качества жизни можно достигнуть при успешном и высокоэффективном использовании трудового потенциала России и каждого предприятия в отдельности. Именно рациональное высокоэффективное использование трудового потенциала на основе применения эффективных мотивационных моделей и систем можно не только реанимировать, но и создать эффективный механизм управления экономикой.

Качество трудовой жизни только один элемент качества жизни людей в целом. С точки зрения степени развитости социально – трудовых отношений их взаимосвязь совершенно очевидно. КТЖ населения определенной территории или страны определяется совокупным воздействием экономических, социальных, демографических, экологических, географических, политических, моральных и других факторов, поэтому все основные проблемы КТЖ прежде всего производная от проблем в жизни каждого человека, коллектива, страны и планеты в целом.

Под гуманизацией труда подразумевают проведение мер, направленных на устранение или снижение влияния отрицательных факторов на удовлетворенность работников. В рамках повышения гибкости труда и демократизации рабочего места мы можем регулировать продолжительность рабочего дня и систему управления организацией и пользоваться этим для повышения уровня качества трудовой жизни.