

Особенности формирования качества трудовой жизни в непроизводственной сфере.

Мельченко Вероника Сергеевна¹

студент

Омский государственный технический университет, Омск, Россия

E-mail: nirs@omgtu.ru

В современных условиях вопросы, связанные с качеством трудовой жизни работников являются крайне важными как для производственной, так и для непроизводственной сферы. Непроизводственная сфера представляет собой совокупность отраслей экономики страны, которые не являются материальным производством и результаты их деятельности преимущественно принимают форму услуг. Вопросы качества трудовой жизни в основном касаются производственных предприятий, в то же время в непроизводственной сфере они практически не рассматриваются.

Первое обоснование концепции качества трудовой жизни было осуществлено в 70-е годы 20-го века в США и Западной Европе. Концепция качества трудовой жизни (КТЖ), рассматривая условия, организацию труда и трудовые взаимоотношения, позволяет отказаться от устаревших взглядов на природу человеческих потребностей, совершенствовать организацию и условия труда в соответствии с возможностями и требованиями НТП. Качество трудовой жизни является многогранным понятием, и его невозможно определить каким-либо единым показателем. Показатели качества трудовой жизни носят как объективный, так и субъективный характер. Изучение непроизводственной сферы со стороны объективных факторов затруднено в связи с тем, что оценка КТЖ по этим показателям может производиться с помощью статистической информации, которая дается без разделения на сферы деятельности, в целом по всему трудоспособному населению. Поэтому целесообразно рассмотреть качество трудовой жизни в непроизводственной сфере с точки зрения субъективных факторов.

О.А. Платонов выделил основу концепции КТЖ, сформировавшуюся в США, которую составляют два положения: главным мотивом труда должна являться не заработная плата, не карьера, а удовлетворенность от достижений в процессе труда в результате самореализации и самовыражения, то есть моральные формы принуждения к труду должны преобладать над материальными; предполагается, что полная самореализация и самовыражение работника могут осуществиться только в условиях трудовой демократии [1, с. 73].

Ряд отечественных ученых разработали основные подходы к формированию концепции КТЖ. Наиболее полно и обоснованно они были представлены в работе В.А. Цыганкова. В данной работе был определен ряд основных направлений, определяющих КТЖ: надлежащее и справедливое вознаграждение за труд; безопасные и здоровые условия труда; непосредственная возможность использовать и развивать свои способности, возможность удовлетворять потребности в самореализации и самовыражении; трудовую демократию и правовую защищенность работников; возможность профессионального роста и уверенность в будущем; достойное место работы в человеческой жизни; социальная полезность работы [2, с. 89]. Данная концепция представлена в наиболее общем виде. Но в непроизводственной сфере в силу специфических особенностей требуются специфические подходы. Это касается и специфики оплаты труда, условий труда, занятости работников и т.д.

Для подтверждения вышеизложенного, было проведено анкетирование среди работников сети продуктовых магазинов «Пятерочка», а именно были выбраны 3 магазина. В опросе приняли участие 60 человек, в основном торгово-оперативные работники.

Исходя из полученных данных, можно заключить, что 60% работников считают, что получают за свой труд справедливое и надлежащее вознаграждение, а 40% опрошенных

полагают обратное. Ответы на вопрос об условиях труда распределились следующим образом: большинство опрошенных, а именно 71,7% считают условия труда, в которых они работают здоровыми и безопасными. Это говорит о том, что торгово-оперативные работники магазинов «Пятерочка» удовлетворены условиями своей работы. В данной сети магазинов существуют системы переобучения работников, повышения квалификации и получения дополнительного образования, это подтвердили и опрошенные респонденты (95%). Это торговое предприятие следит за тем, чтобы работники были образованы, коммуникабельны, и могли квалифицированно работать с клиентами. На вопрос об участии рядовых сотрудников в управлении предприятием 95% ответили, что на данном предприятии нет такой практики, но все же 5% работников дали положительный ответ. Можно сказать о том, что на данном предприятии существует возможность должностного роста. Это подтверждают 96,7% опрошенных респондентов. Также работники данного предприятия ощущают правовую защищенность своего труда (91,7%).

На вопрос об уверенности в своем будущем, ответы опрошенных респондентов распределились следующим образом: 73,3% ответили да и 26,7% - нет. Это связано с тем, что работники исследуемых магазинов в основном удовлетворены условиями труда, имеют возможности для повышения квалификации, переобучения, получения дополнительного образования и т.д. Далее респондентам был задан следующий вопрос: согласны ли Вы на любую работу для получения более высокого материального вознаграждения? 96,7% опрошенных ответили на этот вопрос отрицательно. Это связано с тем, что в последнее время работники начали ценить свой труд более высоко. На последний вопрос о полезности работы для общества ответы респондентов распределились следующим образом: 46,7% дали положительный ответ и 53,3% отрицательный. Это связано со спецификой самой торговли.

Данный опрос показывает влияние субъективных показателей на одну из отраслей непроеизводственной сферы, а именно торговлю. Но полученные результаты являются характерными только для крупных сетевых магазинов, развивающихся и функционирующих по западному образцу. В целом, говоря о непроеизводственной сфере, можно сделать следующие выводы об особенностях влияния субъективных факторов на нее: в непроеизводственной сфере зарплата не всегда оценивается как достаточное и справедливое вознаграждение за труд; необходимо обеспечивать условия труда в соответствии с нормативными требованиями; нет возможности использовать и развивать свои способности; необходимо обращать внимание на трудовую демократию; в основном у работников непроеизводственной сферы нет возможности профессионального роста и уверенности в будущем.

Литература

1. Мазаева, Н. Качество трудовой жизни – важная составляющая менеджмента персонала / Н. Мазаева // проблемы теории и практики управления. – 2004. - №3. – С. 115 – 121.
2. Платонов, О.А. Повышение качества трудовой жизни: опыт США. – М.: Культурно-производственный центр «Рада», 1992. – 188 с.
3. Цыганков, В.А. Теория и методология исследования качества трудовой жизни / В.А. Цыганков; Федер. агенство по образованию, Омский гос. техн. ун-т. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2006. – 280 с.
4. Экономика труда: Учебник / Под ред. П.Э. Шлендера и Ю.П. Кокина. – М.: ЮРИСТЪ, 2002. – 592 с.

¹ Автор выражает признательность профессору, д.э.н. Потуданской В.Ф. за помощь в подготовке тезисов