

ПРИЧИНЫ И ПОСЛЕДСТВИЯ НЕУДОВЛЕТВОРЕННОСТИ РАБОТНИКОМ КАЧЕСТВОМ ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ

Аннотация. Рассмотрены существующие подходы к определению понятия "качество трудовой жизни", уточнена его сущность; выделены отрицательные последствия неудовлетворённости работников качеством трудовой жизни; систематизирован перечень причин неудовлетворённости работника качеством своей трудовой жизни.

Анотація. Розглянуто існуючі підходи щодо визначення поняття "якість трудового життя", уточнено його суть; виділено негативні наслідки незадоволення працівників якістю трудового життя; систематизовано перелік причин незадоволення працівника якістю свого трудового життя.

Annotation. The existing approaches to the concept "quality the labour life" determination have been considered, its essence is specified; the negative consequences of dissatisfaction of workers with quality of labour life are distinguished; the list of reasons of dissatisfaction of a worker by quality of the labour life is systematized.

Ключевые слова: трудовая жизнь, качество трудовой жизни работника, качество жизни, признаки качества трудовой жизни, элементы качества трудовой жизни.

Сейчас тема качества трудовой жизни (КТЖ) очень актуальна, поскольку, как показывают исследования, около 50 %, а иногда и больше работников не считают свою трудовую жизнь качественной, а последствия такой ситуации хорошими не бывают. В первую очередь последствия неудовлетворённости качеством своей трудовой жизни сказываются на здоровье и психическом состоянии персонала. Так же очевидно, что раздражительность, агрессивность, пессимизм сотрудников отражаются и на финансовых показателях.

Качество трудовой жизни большинством экономистов признается фактором и одновременно важным элементом качества жизни. Причины ухудшения и методы решения проблемы КТЖ сотрудников рассмотрены во многих работах психологов и экономистов. Например, таких, как: Бобков В. Н., Потуданская В. Ф., Савченко П. В., Слезингер Г. Э., Тучкова Н. А., Шлендер П. Э., Генкин, Гришнова и т. д. [1 – 5].

Целью данной статьи является выявление причин недооценки работниками своего КТЖ, разработка методов, способов улучшения КТЖ работников на предприятии.

Термин "КТЖ" в лексикон вошло достаточно давно. И по сегодняшний день ученые не могут прийти к единому мнению в определении исследуемого понятия.

Существует много подходов к определению этого понятия (табл. 1).

Таблица 1

Семантика понятия КТЖ

Автор	Определение
Платонов О. А., [1, с. 3–4].	общечеловеческое движение в сторону создания условий, препятствующих процессу отчуждения труда, восстановления целостности культуры, возвышения человека как самостоятельной творческой личности
Журавлев П. В. и Карташов С. А. [2, с. 124]	степень удовлетворения важных личных потребностей работника через деятельность в организации
Янковская В. И. [3, с. 40]	определенный комплекс факторов, характеризующих объективные параметры жизнедеятельности субъектов в труде
Маслова В. М. [4, с. 524]	основной показатель оценки социально-духовных отношений
Егоршин А. П. [5, с. 227]	интегральный показатель; всесторонне характеризующий экономическое развитие общества, уровень материального, медико-экологического и духовного благосостояния человека
Ньюстром Дж. В. и К. Дэвис [6]	уровень благоприятствования общего рабочего окружения организации

По мнению автора, наиболее удачным будет определение качества трудовой жизни как степени удовлетворённости работника своей трудовой жизнью, которая зависит, в первую очередь, от материальных, психофизиологических и от множества других индивидуальных для каждого работника факторов.

Для того чтобы определить, какая наблюдается атмосфера в коллективе, то есть довольны ли работники своим КТЖ, нужно воспользоваться рядом признаков, по которым косвенно можно судить об атмосфере в группе. Эти признаки отображены на рис. 1 [7].

Признаки, характеризующие КТЖ работников:

© Светличная Д. И., 2012

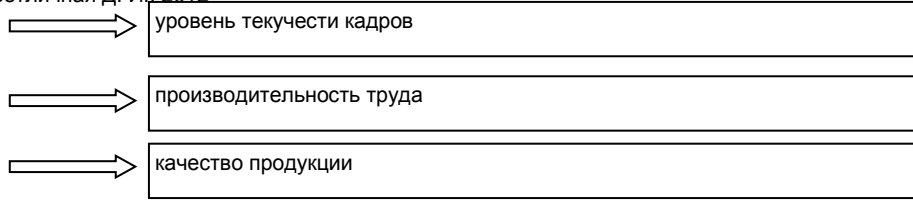


Рис. 1. Признаки, отображающие КТЖ работников

Отрицательные последствия неудовлетворённости качеством своей трудовой жизни работников для сотрудников и предприятия в целом отображены на рис. 2.

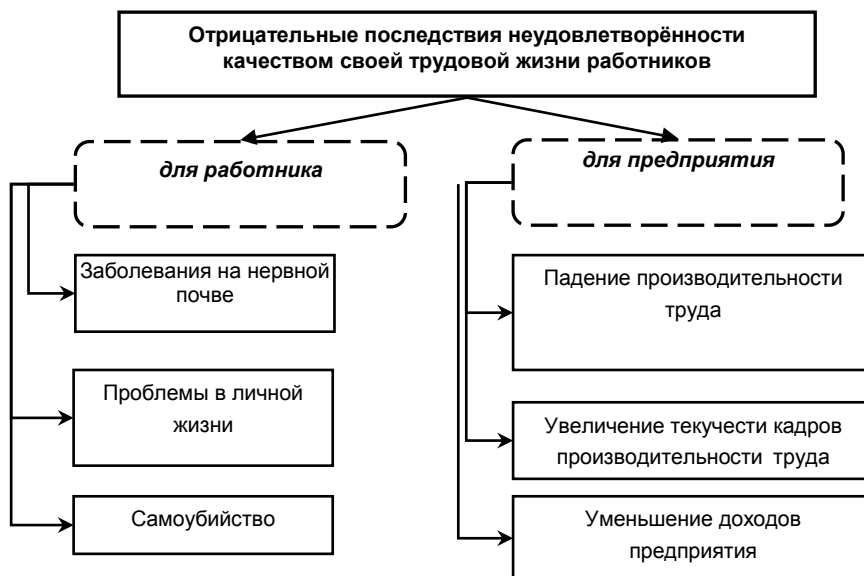


Рис. 2. Негативные последствия неудовлетворённости качеством своей трудовой жизни работников

Для того чтобы решать какую либо проблему, для начала нужно разобраться в причине её появления. В табл. 2 автором систематизированы причины неудовлетворённости работников качеством своей трудовой жизни, которые выделяют психологи и экономисты.

Таблица 2

Причины неудовлетворённости работников качеством своей трудовой жизни

Психологические причины	Причины, выделяемые экономистами
Недружелюбные отношения в коллективе	Недостаточная оплата труда
Отсутствие интереса к работе	Несовершенная система создания норм труда
Постоянная конкуренция	Плохие условия труда
Эмоциональная перегруженность, связанная с излишней ответственностью и (или) риском для жизни	Несправедливое распределение нагрузок

Отсутствие взаимной коммуникации	Неправильная организации труда и, как следствие, большая перегрузка отдельных специалистов
Агрессивность коллектива	Монотонность работ
Моббинг	Расплывчатые границы ответственности и служебных обязанностей
Недооценка стараний со стороны начальства	Резко различающаяся мотивация у сотрудников
Давление со стороны начальства	Отсутствие системы кадрового продвижения и возможностей карьерного роста

Опираясь на вышеперечисленные причины, можно составить картину практических советов топ-менеджерам. Если говорить обобщенно, то руководители должны уделять больше внимания своим подчинённым, их психологическому состоянию, мотивации труда, честному распределению должностных обязанностей и премий, реализации программ продвижения по службе, обучению работников методам более эффективного общения и поведения в коллективе, совершенствование организации труда и др. Существует ряд элементов, на которые руководители должны обращать внимание при попытках улучшить КТЖ своих работников [8]:

1. Работа должна быть интересной, то есть характеризоваться высшим уровнем организации и содержательности труда.
2. Работники должны получать справедливое вознаграждение за труд и признание своего труда.
3. Работа должна осуществляться в безопасных и здоровых условиях труда.
4. Надзор со стороны руководства должен быть минимальным, но осуществляться всегда, когда в нем возникает необходимость.
5. Обеспечение возможности использования работниками социально-бытовой инфраструктуры предприятия, включая бытовое и медицинское обслуживание.
6. Участие рабочих в принятии решений, затрагивающих их работу и интересы.
7. Обеспечение работнику гарантий работы (правовая защищенность), возможности профессионального роста и развития дружеских взаимоотношений с коллегами.

Подводя итог, нельзя еще раз не отметить, что уровень качества трудовой жизни напрямую влияет на состояние работника, его готовность трудиться, отдачу и эффективность результатов. По результатам исследований консалтинговых компаний, уровень материального поощрения за труд (оплаты труда) является наиболее важным фактором повышения эффективности труда. Однако, по мнению автора, нельзя не обращать внимание и на психофизиологическую составляющую комфорта работника, так как повышать заработную плату постоянно невозможно, премии увеличивать тоже, то удовлетворенность количеством денег со временем снижается и на первое место выходят показатели психологического климата организации и эмоциональной гармонии непосредственно работника.

Таким образом, научной новизной данного исследования является уточнение определения понятия "качество трудовой жизни", что позволило систематизировать причины неудовлетворённости работников качеством своей трудовой жизни.

Перспективой дальнейших научных исследований в данном направлении является разработка системы показателей, позволяющих объективно оценивать качество трудовой жизни работников отечественных предприятий.

Научн. рук. Мишина С. В.

Литература: 1. Платонов О. А. Повышение качества трудовой жизни: опыт США / О. А. Платонов. – М. : Рада, 1992. – 185 с. 2. Персонал. Словарь понятий и определений / П. В. Журавлев, С. А. Карташов и др. – М. : Экзамен, 1999. – 512 с. 3. Янковская В. И. Основные составляющие качества трудовой жизни / Янковская В. И. // Стандарты и качество. – 2003. – № 2. – С. 40–43. 4. Шлендер П. Э. Экономика и социология труда : учебник / Шлендер П. Э. ; под ред. Ю. П. Кокина. – М. : Юристъ, 2004. – 592 с. 5. Егоршин А. П. Мотивация трудовой деятельности : учебн. пособ. / Егоршин А. П. – Н. Новгород : НИМБ, 2003. – 302 с. 6. Ньюстром Дж. В. Организационное поведение. Поведение человека на рабочем месте / Ньюстром Дж. В., Дэвис К. – СПб. : Питер, 2000. – 341 с. 7. Признаки, отображающие КТЖ работников [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.career-st.ru/specialist>. 8. Seashore St. E. The Future of Work: How It May Change and What It May Mean / Seashore St. E. // Industrial and Labor Relations Report. Fall. – 1975. – P. 14–16.