

**Социальные детерминанты качества трудовой жизни работников
промышленных предприятий Республики Мордовия: динамика
изменений и их количественная оценка**

Окунев Д.В. к.э.н., доцент кафедры экономической теории,
Майкова С.Э. к.э.н., доцент кафедры маркетинга

Мордовский государственный университет имени Н.П. Огарева

Обеспечение высокого качества трудовой жизни является неотъемлемым условием эффективного экономического развития отечественных предприятий. Знания, умения, трудовые навыки работников становятся важнейшими стратегическими ресурсами предприятий наряду с производственными, технологическими и финансовыми. Современный этап развития экономики связан с новым взглядом на рабочую силу как на один из ключевых ресурсов экономики, когда налицо прямая зависимость результатов производства от качества трудовой жизни.

В эпоху высокоразвитой рыночной цивилизации роль качества трудовой жизни в эволюции экономики непрерывно возрастает. Впервые в истории производительные силы выходят на такой уровень развития, при котором их эволюция возможна лишь в условиях творческой активности работников большинства профессий и широкого использования в сфере труда новейших технических средств и сопутствующих им знаний. Сегодня с целью повышения качества трудовой жизни необходимо учитывать ценностные параметры, социокультурные факторы управления организацией, доминирующие мотивации работников.

Вопрос повышения качества трудовой жизни активно обсуждается отечественными и зарубежными учеными. Однако единой концепции формирования системы качества трудовой жизни в настоящее время нет. Поэтому в настоящее время возникла потребность в исследованиях, которые бы решали проблему повышения качества трудовой жизни в рыночных условиях, максимально подробно, детально исследовали весь спектр

Журнал «Регионология» №1 2009 г.

элементов, составляющих систему качества трудовой жизни. Теоретические подходы, определяющие качество трудовой жизни, сформировались в 60-70 гг. прошлого столетия в трудах Э. Мэйо, А. Маслоу, Д. МакГрегори. В основе концепции качества трудовой жизни лежит общечеловеческий подход к пониманию творческого характера человеческой личности, необходимость решения проблем обогащения содержания труда.

В 70-х годах прошлого века было введено в оборот широко признанное в мировой практике понятие «качество трудовой жизни», которое определялось как деятельность организации, направленная на удовлетворение потребности ее работника путем создания механизмов, при помощи которых сотрудник получает полный доступ к процессу принятия решений, определяющих его жизнь на работе.

Исследования вопросов качества трудовой жизни носили различный характер. Так, например, Дж.В.Ньюстром и К. Девис классифицировали данное понятие как «уровень благоприятствования общего рабочего окружения организации» [3]. Того же мнения придерживаются отечественные ученые: Н.А. Волгин, Ю.Г. Одегов, М.Г. Колосницина и другие авторы. Профессора экономики С.Бриттан и М.Паррис придерживались концепции, согласно которой качество трудовой жизни определялось с точки зрения рационализации труда, концепции характеристик труда, мотивационного потенциала труда, восприятия труда работниками, ситуационных факторов и программы обогащения труда [1].

Исследования Дж. М. Розова, С. Арановича, Р.Х. Холла и других ученых, посвященные осознанию индивидом себя в качестве наемной рабочей силы организаций, показывают, что, уделяя меньше внимания работнику ... «ограничивая его в действиях, не давая ему получать большие блага, не обеспечивая ему хороших условий труда, в итоге мы получаем безынициативного исполнителя своих обязанностей, и, наоборот, работа, которая обеспечивает решение сложной задачи, обеспечивающая потенциал для продвижения с большими благами, которая создает возможность

Журнал «Регионология» №1 2009 г.

использования творческих способностей, позволяет самовыражение, является радостной и даже легкой». Отношение человека к своему труду, есть результат реализации собственных разумных ожиданий и характеристик трудовой организации, в которой он работает [5].

В работах Дж. Лорша, Дж. Морса, С. Хейга, М. Кона отмечается, что невозможно просто изменить организации или работников так, чтобы получить постоянное положительное отношение к труду, работа в организациях может, как способствовать, так и не способствовать развитию личности, анализ личных особенностей в организациях должен учитывать как экономические, так и моральные факторы [4].

Качество трудовой жизни – систематизированная совокупность свойств, характеризующих условия труда в самом широком смысле этого слова – условия производственной жизни, и позволяющих учесть степень реализации интересов работника и использования его способностей (интеллектуальных, творческих, моральных, организаторских и др.).

Одним из важнейших аспектов обеспечения качества трудовой жизни работников промышленного предприятия является удовлетворенность различными аспектами трудовой деятельности. Исследование удовлетворенности работников промышленных предприятий Республики Мордовия уровнем и качеством трудовой жизни проводилось с использованием социологических методов. Их использование позволило оценить показатели, отражающие индивидуальное восприятие и оценку тех или иных явлений и процессов в сфере трудовой деятельности.

Одним из методов исследования было выбрано анкетирование, проводившееся анонимно. Это позволило повысить уровень достоверности оценок респондентов. Целью анкетирования являлось выявление отношения работников всех категорий к социальным процессам и изменениям, происходящим в социальной сфере предприятий, а также оценка удовлетворенности уровнем и качеством их трудовой жизни.

Исследование проводилось на республиканских промышленных

Журнал «Регионология» №1 2009 г.

предприятиях корпоративного типа в 1998, 2000 и 2008 годах по единой методике. Всего в анкетировании принимали участие в 1998 году – 300 человек, в 2000 году – 320 человек и в 2008 году – 1120 человек.

Анализ позволил определить степень удовлетворенности работников уровнем качества трудовой жизни, содержанием и организацией труда, получить оценку значимости производственных и общественных мероприятий, отношение работников к различного рода социальным льготам и благам, которые предоставляют предприятия.

В ходе подготовки к проведению сбора первичной информации была выбрана единая методология проведения анкетирования. В ее основе лежит определение как процентных соотношений ответивших по тому или иному варианту вопросов анкеты, так и расчет индексов удовлетворенности. Расчет индексов удовлетворенности позволяет оценить ситуацию в исследуемой области в целом среди всех работников предприятия (при этом сохраняется возможность оценки и по отдельным категориям работников).

Индекс удовлетворенности рассчитывается следующим образом:

$$I_{\text{удовл}} = \frac{(+2)*N1 + (+1)*N2 + (0)*N3 + (-1)*N4 + (-2)*N5}{N}$$

где (+2), (+1), (0), (-1), (-2) – шкала удовлетворенности, где (+2) свидетельствует о полной удовлетворенности, (-2) – совершенной неудовлетворенности респондента;
N1 ... N5 – число респондентов, выбравших данный вариант ответа;
N – общее число респондентов.

В целом по результатам анкетного опроса было получено более 135 тысяч ответов по всей совокупности опрошенных сотрудников исследуемых предприятий. Наиболее интересным с точки зрения изменения удовлетворенности уровнем и качеством трудовой жизни является сравнительный анализ значений индексов удовлетворенности, полученных в различных временных периодах. Во время проведения первого этапа исследования в 1998 году экономическое положение большинства промышленных предприятий республики характеризовалось как крайне нестабильное и тяжелое. Ситуация усугублялась нестабильностью выплаты

Журнал «Регионология» №1 2009 г.

заработной платы и ее низким уровнем. В трудовых коллективах складывалась напряженная атмосфера, возникали локальные межгрупповые конфликты и противоречия. Значения индексов удовлетворенности представлены в таблице 1. В 1998 году все значения индексов удовлетворенности трудовой жизнью находились в отрицательной области шкалы оценки. Наиболее низкие значения имеют индексы удовлетворенности оплатой труда (-1,17) и удовлетворенности положением дел на предприятии (-1,01).

Таблица 1 – Значения индексов удовлетворенности работников всех категорий уровнем и качеством трудовой жизни на промышленных предприятиях

Индексы удовлетворенности	1998г.	2000г.	2008 г.
Индекс удовлетворенности положением дел на предприятии	-1,01	-0,89	1,05
Индекс удовлетворенности работников предприятия условиями труда	-0,70	-0,26	1,04
Индекс удовлетворенности работой	-0,03	0,35	1,34
Индекс удовлетворенности организацией труда на предприятии	-0,20	-0,11	1,03
Индекс удовлетворенности размером оплаты труда персонала предприятия	-1,17	-0,26	0,45
Индекс удовлетворенности состоянием социальной сферы предприятия	-0,46	-0,11	1,09
Индекс удовлетворенности состоянием отношений между администрацией и работниками на предприятии	-0,55	-0,54	0,55
Индекс уверенности в завтрашнем дне у персонала предприятия	-0,50	-0,73	0,66
Индекс удовлетворенности жизнью в целом	-0,67	-0,50	0,90

Очень низкое значение имел индекс удовлетворенности условиями труда (-0,70). В тоже время относительно более высокие значения имели индексы удовлетворенности организацией труда (-0,2), состоянием социальной сферы (-0,46) и удовлетворенности работой (-0,03). В результате проведенного анкетирования было выявлено, что только 35% респондентов считали существующий размер оплаты труда мотивирующим фактором трудовой деятельности. Индекс удовлетворенности размером заработной платы был близок к минимальному значению ($I = -1,17$). При этом по различным предприятиям его значение варьировалось в интервале от -1,73 до -0,91. Размер оплаты труда недостаточно побуждал персонал предприятия к эффективной работе. Это свидетельствует о том, что хотя и существовала целостная система материального стимулирования, размер выплачиваемых