

хороших отношениях.

Результаты оценки удовлетворенности трудом схожи с результатами анализа возможных причин увольнения. В обоих случаях респонденты отметили несколько основных категорий: компенсация и условия труда.

Анализ группы вопросов, характеризующей материальное и нематериальное стимулирование в организации, показал, что респонденты низко оценили соответствие получаемой заработной платы сложившейся ситуации на рынке труда. Низко отмечено соответствие материальной и нематериальной компенсации с уровнем профессионализма и результатами работы. Большинство респондентов отметили, что заработная плата не удовлетворяет их жизненные потребности.

Так же низкую оценку получил такой фактор, как условия труда. Оценивая баллы по каждому из вопросов по данному фактору, стоит отметить, что наибольшую неудовлетворенность у сотрудников вызывают рабочий график и организация рабочего места. В замечаниях и предложениях респонденты указали на необходимость оснащением рабочих мест кондиционерами. Респонденты отметили необходимость замены и ремонта офисного оборудования.

Невысокими баллами была отмечена возможность карьерного роста в организации. В данной группе вопросов, участники в первую очередь отметили неясность принципов, по которым организация дает повышение сотрудникам, а также не видят реальной возможности сделать карьеру в организации.

Что касается менеджмента организации, то респонденты высоко оценили понимание поставленных перед ними задач, четкое представление своих обязанностей и рабочих процедур, а так же налаженность взаимодействия сотрудников отдела. В свою очередь решения, которые принимает руководство, а так же проведение оценки работы сотрудников, оказались непонятными для респондентов.

Группа вопросов, отражающих удовлетворенность сотрудников возможностью обучения и развития в исследуемой организации, получила так же высокую оценку. Респонденты высоко оценили возможность получения поддержки более опытных товарищей, а так же доступность информации, которая помогает лучше выполнять свою работу.

Респонденты в наибольшей степени удовлетворены межличностными отношениями в организации. Атмосфера в организации оценена как доброжелательная и направленная на продуктивную работу.

Анализ результатов анкеты показал, что из положительно влияющих факторов респонденты отмечают межличностные отношения в коллективе.

К нейтральным факторам следует отнести возможность обучения и развития, а так же менеджмент.

Отрицательное влияние на удовлетворенность труда оказывают такие факторы как компенсация и условия труда.

Причинами неудовлетворенности трудом стали: неудовлетворенность графиком работы, плохая техническая оснащенность рабочего места, низкая заработная плата.

В целях обеспечения эффективной работы организации должна быть сформирована четкая система мотивации и стимулирования персонала, причем материальное и нематериальное должно использоваться в комплексе и по возможности индивидуального для каждого работника, или для групп.

УДК 331.1 (476.5)

ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ КАК СОСТАВЛЯЮЩЕГО ЭЛЕМЕНТА СОЦИАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ ОАО «ВИТЕБСКИЕ КОВРЫ»)

Коробова Е.Н., к.э.н., доц., Белоус А.А., студ.

Витебский государственный технологический университет,

г. Витебск, Республика Беларусь

Реферат. Статья посвящена оценке качества трудовой жизни персонала организации. Определены такие понятия как социальная эффективность, качество

трудовой жизни, рассмотрены подходы к оценке качества трудовой жизни. Проведен анализ на основе анкетирования работников организации по степени удовлетворенности локальными качествами трудовой жизни по методике А.П. Егоршина.

Ключевые слова: социальная эффективность, качество трудовой жизни.

Под качеством трудовой жизни работника организации правомерно понимать совокупность параметров, возникающие по поводу включения работника в конкретную кооперацию труда на определенном рабочем наиболее полной реализации его трудового потенциала [3, с. 150].

Концепция качества трудовой жизни разрабатывается в трудах зарубежных экономистов с 40-х гг. XX века. Сущность концепции заключается в определении совокупности показателей, характеризующих хорошие организационные, социальные и психологические условия труда, и оценке их влияния на конечные результаты производства [1, с. 1015].

Для того чтобы понять сущность и содержание категории качества трудовой жизни, необходимо использовать субъектно-объектный, системный и процессный подходы [2].

Подходы к оценке КТЖ представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Подходы к оценке качества трудовой жизни

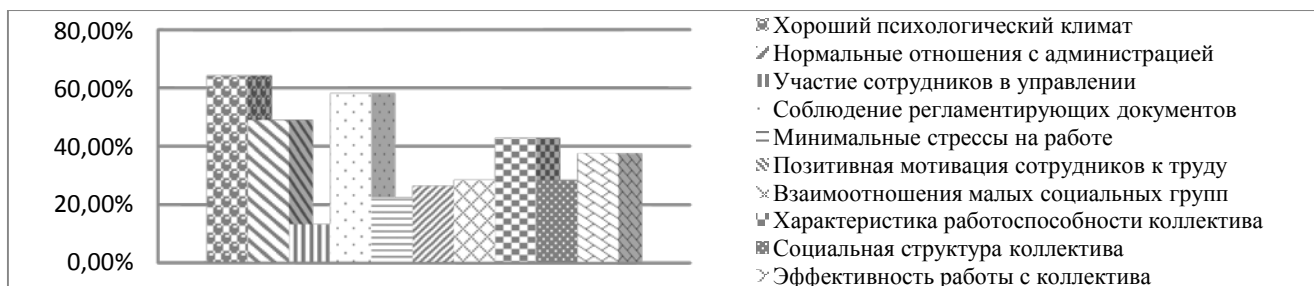
Методический подход	Сущность подхода
Трехмерная шкала «Ожидание-восприятие-важность» (А.Лайкерт)	«Ожидание» – эталонная оценка, «восприятие» – фактическая оценка параметра и «важность» – оценка его значимости. Разрабатывается анкета, в которой используется пятибалльная шкала. Если респондент полностью согласен с анализируемым утверждением, оценка 5 баллов; если полностью не согласен – 1 балл; остальные значения 4, 3 и 2 балла отражают степень приближения к той или иной точке зрения.
Теория факторов удовлетворенности (Ф. Герцберг)	Опрашиваемые работники, опираясь на самоощущение, могут оценить свое качество занятости двумя состояниями: 1) «удовлетворенность – отсутствие удовлетворенности»; 2) «отсутствие неудовлетворенности – неудовлетворенность». Если преобладает первая ситуация, доминирующими являются «мотиваторы»; если вторая, то – гигиенические факторы.
Метод субъективной оценки, (Л. В. Портер)	В анкете предлагается оценить степень удовлетворения потребностей по семибалльной шкале. Измерение КТЖ осуществляется на основе сопоставления фактических и ожидаемых значений удовлетворения потребностей.
А.П. Егоршин	Социологический опрос работников конкретной организации по степени удовлетворенности локальными качествами трудовой жизни. Подсчитывается сумма баллов по каждому разделу анкеты и сравнивается с предлагаемой балльной оценкой качества трудовой жизни, затем подсчитывается общая сумма баллов по всем 7 разделам.

Источник: составлено автором на основе [1,3,4].

В ОАО «Витебские ковры» был проведен социологический опрос работников организации по степени удовлетворенности локальными качествами трудовой жизни по методике А.П. Егоршина. Результаты анкетирования обрабатывались при помощи системы балльной оценки [1, с.1021-1023].

Результаты оценки составляющих качества трудовой жизни:

а) «трудовой коллектив»: наиболее сильное влияние на КТЖ оказывает хороший психологический климат (более 65 % считают данный показатель удовлетворительным), Минимальный балл набрал показатель, характеризующий участие сотрудников в управлении (менее 14 %).



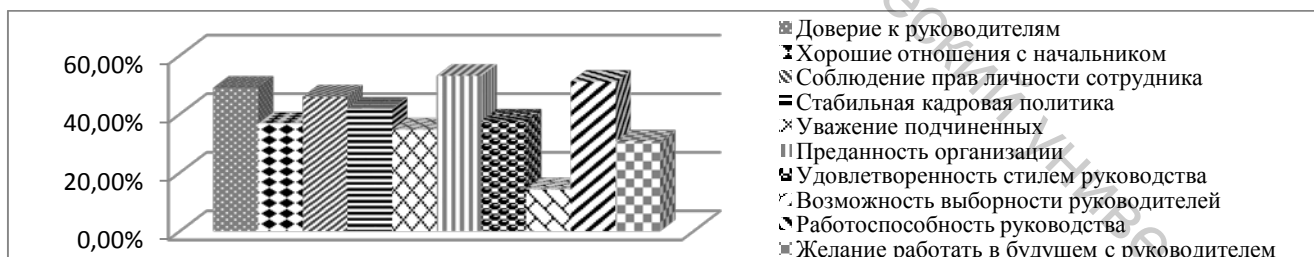
б) «оплата труда»: наибольшие значения наблюдаются у следующих показателей: применяемая тарифная система оплаты труда (более 67 %), премии за выслугу лет (более 58 %).



в) «рабочее место»: самое сильное влияние на КТЖ оказал уровень организации рабочего места (более 49 %), наименьшее влияние – территориальная близость к дому.



г) «руководство организацией»: наибольшее воздействие оказывают такие показатели как: преданность организации (около 53 %) и работоспособность руководства (около 51 %).



д) «служебная карьера»: высшее значение получил показатель поощрение обучения персонала (57 %), меньшее – пожизненный найм (менее 7 %).

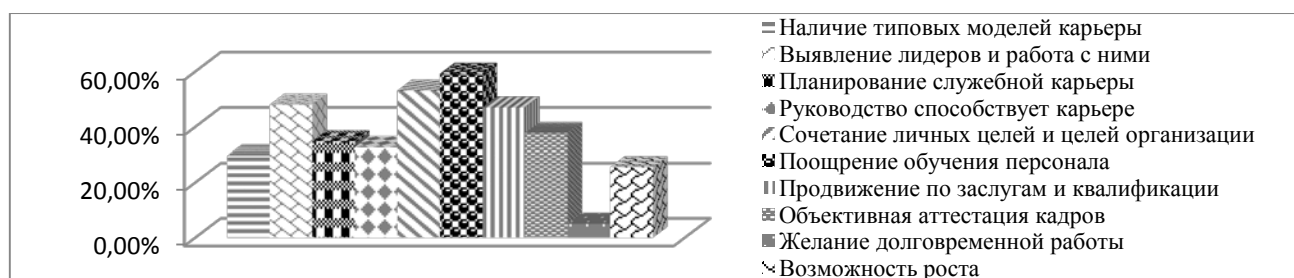


Рисунок 5 – Результаты оценки параметра «служебная карьера»

е) «социальные гарантии»: по данному подразделу теста все опрошенные поставили высокий балл.

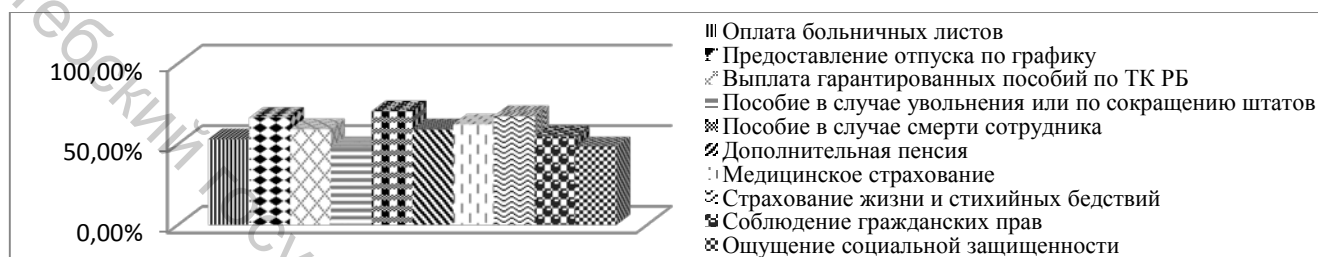


Рисунок 6 – Результаты оценки параметра «социальные гарантии»

ж) «социальные блага»: наиболее сильное влияние оказывает выплата материальной помощи к отпуску (49 %).

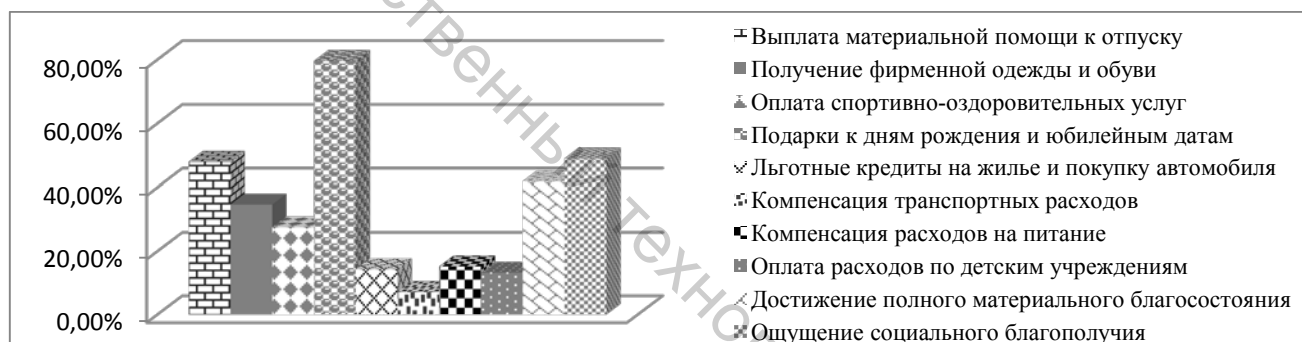


Рисунок 7 – Результаты оценки параметра «социальные блага»

Исходя из проведенного опроса, можно сделать вывод, что более половины работников организации довольны качеством трудовой жизни в ОАО «Витебские ковры». Наиболее удовлетворены работники социальными гарантиями, сумма баллов по данному показателю дает возможность поставить оценку «хорошо». Наименее удовлетворены – служебной карьерой.

Список использованных источников

- Егоршин, А. П. Управление персоналом : учебник / А. П. Егоршин. – 6-е изд. Нижний Новгород, 2007.
- Качество трудовой жизни : определение и критерии оценки. URL: <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=3213> (дата обращения: 22.03.2017).
- Миляева, Л. Г. Методические подходы к оценке качества трудовой жизни персонала организации: журнал, Барнаул – 2009.
- Диагностика профессионального становления личности. URL: <http://elibrary.udsu.ru/xmlui/bitstream/handle/123456789/8934/2012196.pdf?sequence=1> (дата обращения: 22.03.2017).