

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

**САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.ЧЕРНЫШЕВСКОГО (СГУ)**

Кафедра менеджмента и маркетинга

АВТОРЕФЕРАТ

НА ВЫПУСКНУЮ КВАЛИФИКАЦИОННУЮ БАКАЛАВРСКУЮ РАБОТУ

**ФОРМИРОВАНИЕ ВЫСОКОГО КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ В
ОРГАНИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ ООО «МЕБЕЛЬНАЯ ФАБРИКА
МАРИЯ»)**

студентки 4 курса 421 группы
направление подготовки 38.03.02 Менеджмент
профиль подготовки «Менеджмент организации»
экономического факультета

Капустиной Дарьи Сергеевны

Научный руководитель

к.э.н., доцент

кафедры менеджмента и маркетинга

должность, место работы, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

Дорофеева Л.И.

инициалы, фамилия

Зав. кафедрой

к.э.н., доцент

кафедры менеджмента и маркетинга

должность, место работы, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

Дорофеева Л.И.

инициалы, фамилия

Саратов 2018

ВВЕДЕНИЕ. Основная роль в эффективной и прибыльной работе любой организации принадлежит персоналу данной организации, и проблема качества трудовой жизни в настоящее время является одной из наиболее важных проблем руководителей разных уровней. Концепция качества трудовой жизни предполагает создание всех необходимых условий для оптимального использования трудового потенциала сотрудников.

Современная организация не может успешно развиваться без эффективных программ формирования высокого качества трудовой жизни, которые должны постоянно совершенствоваться под влиянием внешних экономических и политических условий. Формирование высокого качества трудовой жизни в организации становится одним из факторов выхода из экономического кризиса и позволяет осуществить переход к новому качественному состоянию жизни, как отдельного сотрудника, так и общества в целом. Формирование высокого качества трудовой жизни позволяет достичь высокого качества продукции, технического уровня, надежности продукции, высокой мотивации персонала, удовлетворенности трудом. Качество трудовой жизни определяет конкурентоспособность экономики и социальную стабильность общества, и вследствие этого является одним из главных рычагов социально-экономического развития страны.

Цель выпускной бакалаврской работы – исследование качества трудовой жизни в организации и разработка рекомендаций по формированию высокого качества трудовой жизни в ООО «Мебельная фабрика Мария».

Достижение цели потребовало решения следующих **задач**:

- дать понятие формирования высокого качества трудовой жизни, определить цели и значение формирования высокого качества трудовой жизни в организации;
- выявить элементы и факторы высокого качества трудовой жизни;
- разработать методы и направления повышения качества трудовой жизни;

- дать общую характеристику деятельности ООО «Мебельная фабрика Мария»;
- провести анализ характеристик качества трудовой жизни и определить их влияние на работников ООО «Мебельная фабрика Мария»;
- определить методы формирования высокого качества трудовой жизни в ООО «Мебельная фабрика Мария»;
- предложить формирование благоприятного морально-психологического климата в ООО «Мебельная фабрика Мария» как направление совершенствования качества трудовой жизни;
- предложить формирование справедливой системы вознаграждения в ООО «Мебельная фабрика Мария»;
- предложить применение различных форм гибкости трудовой жизни в ООО «Мебельная фабрика Мария»;
- рассчитать экономическую эффективность предложенных мероприятий.

Материалами исследования послужили работы таких русских и зарубежных ученых, как Б.И. Герасимов, А.П. Егоршин, Н.С. Зоткина, А.В. Копытова, О.И. Фролова, Ю. Хабермас, В.М. Маслова, А.Я. Кибанов, Дж. Гибсон, Дж. Парди, Л. Лоуренс. В своих работах они затрагивали изучение таких категорий, как «трудовой потенциал», «трудовой процесс», «трудовые ресурсы», «социально-трудовые отношения», а также рассматривали вопросы управления процессом формирования, развития и использования потенциала работника и коллектива предприятия.

Научная новизна исследования заключается в 1) комплексном подходе к изучению социально-экономических отношений в организации; 2) раскрытии и уточнении понятия, целей и значения формирования высокого качества трудовой жизни в организации; 3) анализе элементов и факторов качества трудовой жизни в ООО «Мебельная фабрика Мария» и выявлении основных проблем; 4) определении механизмов и направлений формирования высокого качества трудовой жизни.

Практическая значимость работы заключается в возможности эффективного применения результатов исследования при разработке мероприятий по формированию благоприятного морально-психологического климата в коллективе, формированию справедливой системы вознаграждения, применению форм гибкости трудовой жизни, повышению мотивации сотрудников, их удовлетворенности трудом и приверженности к организации с целью повышения качества трудовой жизни.

Выпускная квалификационная работа содержит введение, три главы, заключение, список использованных источников, приложение.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ. В главе 1 «Теоретические основы формирования высокого качества трудовой жизни в организации» раскрываются понятие, цели, значение, элементы и факторы формирования высокого качества трудовой жизни, а также методы и направления повышения качества трудовой жизни в организации.

Качество трудовой жизни определяется как степень удовлетворения важных личных потребностей человека через его работу в организации. Суть концепции качества трудовой жизни заключается в том, что главным мотиватором сотрудников является удовлетворенность от самореализации и самовыражения, полученных в трудовом процессе. Целями повышения качества трудовой жизни являются: повышение производительности труда; улучшение условий работы; повышение мотивации сотрудников; улучшение отношения сотрудников к коллегам и к самой работе; увеличение потенциала индивидуального развития сотрудников; повышение удовлетворенности трудом у работников; превращение работы в данной компании в важную часть жизни сотрудников; развитие у сотрудников понимания физического и умственного благополучия. Реализация данных целей направлена на достижение конечной цели организации: выживание в долгосрочной перспективе, которое достигается через повышение эффективности функционирования организации, то есть через повышение удовлетворенности основных стейкхолдеров компании. Выживание в

долгосрочном периоде возможно только тогда, когда существует сплоченная команда, жаждущая работать вместе, а также благоприятный климат в коллективе, благоприятные и безопасные условия труда.

К основным элементам высокого качества трудовой жизни относятся:

- 1) интересная, содержательная работа, характеризующаяся высоким уровнем организации и содержательности труда;
- 2) справедливое вознаграждение и признание заслуг;
- 3) хорошие условия труда;
- 4) минимальный надзор со стороны руководства;
- 5) участие в принятии решений, касающихся работы подчиненных;
- 6) защищенность работника;
- 7) благоприятный климат в коллективе;
- 8) наличие бытового и медицинского обслуживания работников;
- 9) возможность использовать и развивать свои способности, возможность профессионального роста, обучения и повышения квалификации.

Выделяют технико-организационные и социально-экономические факторы формирования высокого качества трудовой жизни. К технико-организационным факторам относятся научно-технический прогресс, развитие техники и технологии. Данные факторы всегда были определяющими в развитии общества, поэтому они являются важными для формирования высокого качества трудовой жизни. Группа социально-экономических факторов подразделяется на подгруппы экономико-правовых и социально-индивидуальных факторов. Экономико-правовые факторы представляют собой комплекс постоянно изменяющихся и дополняющихся законодательных актов и нормативных материалов. Социально-индивидуальные факторы – это факторы, отвечающие за обеспечение сотрудников необходимыми социальными гарантиями, сохранение здоровья работников, возможность постоянного повышения своего профессионального и личностного потенциала.

Методы повышения качества трудовой жизни можно разделить на несколько групп. К первой группе относят методы, обеспечивающие благоприятные условия труда непосредственно на рабочем месте, то есть в течение всего процесса труда. Вторая группа методов предполагает

использование обогащения содержательности труда за счет расширения трудовой активности, обогащения содержательности труда, трудовой ротации, командной работы, паевания работы, рационализации распределения времени. Третья группа методов предполагает использование гуманизации, гибкости и демократизации трудовой жизни. Можно выделить следующие направления повышения качества трудовой жизни в организации: развитие кадрового потенциала, повышение квалификации кадров; совершенствование организации управления, труда и производства; создание безопасных условий труда; реформирование системы охраны труда; применение различных форм гибкости трудовой жизни; гуманизация труда; высокий уровень заинтересованности компании социальной защитой своих работников; гарантия справедливого вознаграждения; модернизация рабочих мест; демократизация трудовой жизни.

В главе 2 «Анализ качества трудовой жизни в ООО «Мебельная фабрика Мария»» проанализированы характеристики и методы формирования качества трудовой жизни в ООО «Мебельная фабрика Мария». ООО «Мебельная фабрика Мария» – мебельная фабрика в г. Саратов и широкая торговая сеть по всей России и за ее пределами, основанная в 1999 году. В 2016 г. показатель выручки в ООО «Мебельная фабрика Мария» увеличился на 107%, т.е. на 417 млн. руб. – темп роста компании показывает положительную динамику. Темп роста себестоимости проданных товаров в 2016 составил 108%. Темп роста валовой прибыли 2015 году составляет 114%, а в 2016 г. рост данного показателя замедляется – темп роста 101%. Темп роста прибыли от продаж в 2015 году составил 83%, а в 2016 году - 55%. Показатель чистой прибыли продемонстрировал темп роста 139%, в 2016 г. он составил 25 млн. руб., что на 7 млн. руб. больше, чем в предыдущем. Общее увеличение выручки в 2015/2016 г. повлекло за собой рост динамики большинства показателей эффективности. Однако значения некоторых показателей снизились, что связано с неблагоприятной экономической ситуацией. В 2015 году рентабельность составила 0,3%, а в

2016 году 0,39%. Показатели рентабельности очень низкие, что может быть вызвано высокой себестоимостью реализованной продукции, низким уровнем среднего чека, неблагоприятными эффектами в экономике страны, а также неэффективностью управления.

Анализ характеристик качества трудовой жизни в департаменте закупок и качества ООО «Мебельная фабрика Мария» показал, что в целом наблюдается удовлетворительный уровень качества трудовой жизни (439 баллов, что составляет 63% от максимально возможного результата). Наибольшее количество баллов получили такие группы показателей, как «рабочее место» и «служебная карьера» (84 и 73 балла соответственно). Наименьшее число баллов получили группы показателей «трудовой коллектив» и «оплата труда» (53 балла и 51 балл). Рассматривая группу показателей «оплата труда», автор пришел к выводу, что низкое значение общего показателя данной группы достигается из-за отсутствия возможности получения дополнительной оплаты за сверхурочную работу и выслугу лет. Также люди не ощущают справедливости вознаграждения. В группе показателей «трудовой коллектив» наименьшее количество баллов получили такие показатели, как хороший психологический климат, минимальные стрессы на работе и позитивная мотивация сотрудников к труду. Благоприятный психологический климат в коллективе сейчас не наблюдается, так как у сотрудников присутствует постоянная неуверенность в завтрашнем дне, в своей нужности компании, что вызывает определенную нервозность и напряженность в коллективе и приводит к конфликтным ситуациям. К тому же, руководство ООО «Мебельная фабрика Мария» практически не использует нематериальные стимулы к труду в отношении сотрудников.

Для формирования высокого качества трудовой жизни ООО «Мебельная фабрика Мария» использует следующие методы: 1) проводит обучение сотрудников, постоянно организует обучающие тренинги, как для новых, так и для уже опытных сотрудников; 2) активно поощряются

заграничные командировки сотрудников на территорию предприятий-партнеров; 3) поощряет участие сотрудников в управлении организацией за счет функционирования портала «Фабрика идей»; 4) уделяет большое внимание удобству рабочего места: у каждого сотрудника, работающего в офисе, имеется персональный компьютер/ноутбук; 5) сотрудникам выделяются сотовые телефоны с корпоративной связью МТС; 6) сотрудничает с транспортными компаниями г. Саратова, предоставляя своим сотрудникам бесплатные комфортабельные автобусы, следующие по маршрутам «пос. Солнечный – МФ Мария» и «г. Энгельс – МФ Мария – г. Энгельс», которые следуют ежедневно и являются бесплатными для сотрудников компании; 7) для сотрудников компании с автомобилями предусмотрена открытая парковка; 8) сотрудники, проработавшие в компании более 7 лет, имеют право пользоваться услугами мойки автомобилей компании-партнера на льготных условиях; 9) возможность пользования услугами компании «Яндекс.Такси» для водителей первого, второго и третьего уровней для поездок в рабочих целях.

В главе 3 «Направления совершенствования качества трудовой жизни в ООО “Мебельная фабрика Мария”» обосновываются основные направления совершенствования качества трудовой жизни работников, в качестве которых автор предлагает улучшение психологического климата в коллективе; совершенствование системы оплаты труда; внедрение нематериальных способов мотивирования сотрудников, создание таких мотивов поведения и трудовой деятельности сотрудников, которые обеспечат уровень качества трудовой жизни, способный сделать работника преданным данной организации и связать его и компанию на долгие годы; формирование более открытых и честных отношений между руководством компании и ее сотрудниками; внедрение различных форм гибкости трудовой жизни, позволяющих сотрудникам более эффективно использовать свое рабочее время.

Некоторые из этих мероприятий не потребуют от организации серьезных финансовых вложений. Так, мероприятия по улучшению творческого климата можно проводить без отрыва от рабочего процесса непосредственно на рабочих местах, как и применение методов нематериального стимулирования сотрудников. Возврат к предыдущей системе расчета заработной платы также не потребует от компании крупных вложений, так как предельный фонд оплаты труда все это время оставался неизменным. Внедрение системы гибкого графика рабочего дня и работы на дому также не является финансово затратным, так как у сотрудников департамента закупок и качества уже имеется персональные рабочий ноутбук и рабочий телефон и в компании предусмотрена система удаленного доступа к рабочему месту.

Для формирования благоприятного морально-психологического климата в коллективе и снижения уровня конфликтности предлагается проведение выездных тренингов для сотрудников с приглашением специалистов извне. Это потребует от организации определенных затрат, но, в свою очередь, позволит получить как социальный, так и экономический эффект. Под социальной эффективностью понимается достижение позитивных изменений, таких, как развитие индивидуальных способностей работников, улучшение коммуникаций, увеличение информированности сотрудников, снижение уровня конфликтности и повышение качества трудовой жизни, а также избежание отрицательных изменений в организации с социальной точки зрения.

Затраты на проведение одного тренинга составят 143 000 руб., общие затраты – 572 000 руб. Реализация мероприятий приведет к увеличению выручки на 20%. При текущем уровне конфликтности и напряженности в коллективе на каждый рубль, вложенный компанией в сотрудников департамента закупок и качества, приходится 7,37 рублей выручки. С учетом предложенных рекомендаций на каждый рубль, вложенный компанией в сотрудников, будет приходиться 8,26 рублей выручки, то есть ожидаемый

темп роста эффективности затрат на персонал составит 112%. Планируется, что данный показатель будет расти накопительно, так как морально-психологический климат в коллективе будет улучшаться в процессе дальнейшего функционирования организации.

Внедрение системы надбавок за стаж позволит сократить ошибки в работе сотрудников компании на 20%, что принесет экономическую выгоду в сумме 3 600 000 рублей, а затраты на реализацию программы составят 3 384 158,4 рублей. Таким образом, эффективность внедрения системы составит 106%, что говорит о целесообразности внедрения данных изменений и об их выгоде для организации.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ бакалаврской работы содержит основные выводы и рекомендации по теме исследования. Процесс формирования высокого качества трудовой жизни – это процесс создания и удовлетворения основных составляющих элементов высокого качества трудовой жизни с целью достижения наибольшей интеграции сотрудников с организацией для получения прибыли и выживания организации в долгосрочной перспективе.

Анализ характеристик качества трудовой жизни в ООО «Мебельная фабрика Мария» показал, что в целом в организации наблюдается удовлетворительный уровень качества трудовой жизни (439 баллов, что составляет 63% от максимально возможного результата). Были выявлены следующие проблемы: неблагоприятный морально-психологический и творческий климат в коллективе; стрессовые ситуации на рабочих местах; слабая реализация системы нематериального стимулирования сотрудников; отсутствие надбавок за сверхурочную работу и выслугу лет; отсутствие чувства справедливости вознаграждения; негибкий рабочий график.

Для решения выявленных проблем были предложены следующие мероприятия: проведение выездных тренингов с приглашением специалистов-психологов с целью формирования благоприятного морально-психологического климата в коллективе; совершенствование работы «Фабрики идей»; проведение еженедельных «мозговых штурмов» с

привлечением всех сотрудников департамента; возврат к предыдущей системе расчета заработной платы; внедрение системы надбавок за стаж; разработка системы нематериального стимулирования; применение форм гибкости трудовой жизни и реконструкции трудового процесса, а именно гибкого графика рабочего дня и работы на дому.

Реализация мероприятий по формированию благоприятного морально-психологического климата в коллективе позволит повысить эффективность затрат на персонал на 12%. В случае реализации мероприятий по внедрению системы надбавок за стаж коэффициент рентабельности составит 1,06. Таким образом, внедрение и реализация данных программ являются целесообразными и выгодными для организации.