

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего образования

«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ

Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра менеджмента и маркетинга

АВТОРЕФЕРАТ

МАГИСТЕРСКОЙ РАБОТЫ

**ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ РАБОТНИКОВ В
КОРПОРАТИВНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

(НА ПРИМЕРЕ ПАО «ВНИПИГАЗДОБЫЧА»)

студента (ки) 3 курса

направление подготовки 38.04.02 Менеджмент

профиль подготовки «Корпоративное управление»

экономического факультета

Курылевой Ксении Сергеевны

фамилия, имя, отчество

Научный руководитель

Зав. кафедрой

к.э.н., доцент

Дорофеева Л.И.

Зав. кафедрой

к.э.н., доцент

Дорофеева Л.И.

Саратов 2019

ВВЕДЕНИЕ. Актуальность темы определяется необходимостью поиска новых направлений для повышения эффективности и производительности труда. Эффективность труда зависит, с одной стороны, от результатов трудовой деятельности персонала, с другой стороны, от создания работодателем условий для плодотворной трудовой деятельности работников, т.е. от качества трудовой жизни. Качество трудовой жизни создает наиболее приемлемые, привлекательные условия для трудовой деятельности персонала предприятия, способствует его профессионально-квалификационному и личностному развитию.

Сегодня, в условиях инновационной экономики, к работникам корпораций и рабочим местам предъявляются новые требования. Эти требования касаются не только рабочих и служащих, но и руководителей предприятия, так как они организуют трудовую деятельность персонала, а качество трудовой жизни во многом зависит от способностей руководителей оперативно принимать решения с учетом изменений в экономической среде. Результатом повышения качества трудовой жизни является рост эффективности труда работников, выраженной в производительности, продуктивности, доходности и полезности труда.

Улучшение качества трудовой жизни предусматривает улучшение социально-экономического содержания труда, развития тех характеристик трудового потенциала, которые позволяют предпринимателям более полно использовать интеллектуальные, творческие, организаторские, нравственные способности человека. Соответствующее качество трудовой жизни должно создать условия для того, чтобы дать выход творческим способностям самого работника, когда главным мотивом становится не зарплата, не должность, а удовлетворение от трудовых достижений в результате самореализации и самовыражения.

Цель данной выпускной квалификационной работы — исследование процессов повышения качества трудовой жизни работников в корпоративных организациях на примере ПАО «ВНИПИгаздобыча».

В соответствии с целью в выпускной квалификационной работе поставлены следующие **задачи**:

- рассмотреть понятие, элементы и факторы повышения качества трудовой жизни работников;
- раскрыть методы повышения качества трудовой жизни работников;
- дать общую характеристику деятельности организации ПАО «ВНИПИгаздобыча»;
- исследовать элементы качества трудовой жизни работников в ПАО «ВНИПИгаздобыча»;
- провести оценку качества трудовой жизни работников в ПАО «ВНИПИгаздобыча»;
- раскрыть перепроектирование работы, улучшение организации и условий труда и отдыха как направления повышения качества трудовой жизни работников;
- предложить направления повышения качества трудовой жизни работников за счет организации социальной составляющей на основе внутренней КСО.

Объектом исследования являются процессы повышения качества трудовой жизни работников в корпоративных организациях, в том числе в ПАО «ВНИПИгаздобыча».

Предмет исследования — совокупность социально-экономических отношений, возникающих в связи с повышением качества трудовой жизни работников для повышения эффективности функционирования организации.

Теоретической и методологической базой исследования явились труды зарубежных и российских исследователей по проблемам теории качества жизни и качества трудовой жизни.

Научная новизна заключается в представлении качества трудовой жизни работников как системы элементов и факторов, в предложении новых методов повышения качества трудовой жизни работников в ПАО «ВНИПИгаздобыча».

Практическая значимость заключается в возможности использовать результаты исследования в процессе управления персоналом и организации в целом, такие как перепроектирование работы, улучшение организации и условий труда и отдыха, организация социальной составляющей на основе внутренней КСО.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, 3 глав, заключения, списка использованных источников и приложений.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ. В главе 1 «Теоретические основы исследования повышения качества трудовой жизни работников в корпоративной организации» раскрывается понятие, элементы, факторы и методы повышения качества трудовой жизни работников.

Повышение качества трудовой жизни — рост уровня удовлетворения личных потребностей работников через их деятельность в организации.

В понятие «высокое качество трудовой жизни» включаются следующие элементы:

- интересная, содержательная работа;
- справедливое вознаграждение и признание заслуг;
- хорошие условия труда;
- минимальный надзор со стороны руководства;
- участие в принятии решений, касающихся работы подчиненных;
- обеспечение гарантии работы, занятости;
- благоприятный климат в коллективе, дружеские отношения с коллегами;
- наличие бытового и медицинского обслуживания работников;
- социальные гарантии.

В общем случае факторы формирования качества трудовой жизни можно разделить на две больших группы: технико-организационные (технико-технологические и организационно-управленческие) и социально-экономические (экономико-правовые и социально-индивидуальные). Традиционно принято подразделять все факторы по следующим признакам:

внешние и внутренние; объективные и субъективные, т.е. не зависящие и зависящие от работника. К объективным факторам относят средства производства, технологию и организацию труда, условия окружающей производственной среды и самого человека с точки зрения его квалификации; к субъективным — отношение человека к труду, удовлетворенность работой.

Выделяют следующие методы повышения качества трудовой жизни:

1. Метод реорганизации труда — это расширение объема и обогащение содержания работы.
2. Гуманизация труда — это направление улучшения качества трудовой жизни, нацеленное на устранение антигуманных и разрушающих удовлетворенность трудящихся производственных факторов (дробление трудового процесса, приводящее к монотонному, несодержательному труду; чрезмерно централизованное планирование; принудительная организация труда; использование вредных для здоровья производственных материалов и др.).
3. Демократизацию управления — переход от жестких иерархических структур к плоским, гибким структурам; делегирование вниз части управленческих полномочий, расширение самостоятельности и ответственности исполнителей в решении проблем, возникающих на рабочих местах. Демократизация управления обогащает управленческое решение полезной информацией, решает проблему социальной мотивации персонала и создает обстановку лояльности персонала руководству. Закрепляется демократизация управления применением более гибких систем оплаты труда и участием работников в прибыли и собственности организации.
4. Метод справедливой оценки и вознаграждения за работу отражает отношение данной оплаты к оплате других видов работ.
5. Метод профессионального обучения, повышения квалификации и карьерного роста, обеспечение постоянного обновления знаний.

6. Модернизация рабочих мест с учетом требований научно-технического прогресса.
7. Реформирование системы охраны труда.
8. Повышение уровня заинтересованности предприятий в социальной защите своих работников.

Использование данных методов окажет положительное влияние не только на климат в коллективе, отдельных работников, но и значительное преимущество получит организация: снизится количество прогулов, текучесть кадров, повысится эффективность работы персонала, произойдет улучшение условий найма, что повысит эффективность деятельности компании в целом.

В главе 2 «Анализ повышения качества трудовой жизни работников в корпоративной организации на примере ПАО «ВНИПИГаздобыча» дана общая характеристика организации, проанализированы элементы качества трудовой жизни работников в данной компании, приводится оценка качества трудовой жизни работников в отделе корпоративной печати технической документации с помощью анкеты.

ПАО «ВНИПИГаздобыча» специализируется на разработке проектной документации для обустройства углеводородных месторождений, строительства объектов добычи, хранения, транспортировки и переработки газа; осуществляет авторский надзор над запроектированными объектами на различных этапах их жизненного цикла. В настоящее время ПАО «ВНИПИГаздобыча», являясь дочерним акционерным обществом ПАО «Газпром», более 90% объемов работ выполняет по заказам «Газпрома».

Для анализа качества трудовой жизни было рассмотрено определенное структурное подразделение — отдел корпоративной печати технической документации (далее — ОКП ТД) создан в целях организации оперативной и качественной подготовки, выпуска и экспедиции тиражной продукции ПАО «ВНИПИГаздобыча».

Можно сделать вывод о том, что в отделе ОКП ТД были выявлены все элементы, относящиеся к высокому качеству трудовой жизни:

- в данном отделе присутствует ротация кадров;
- вознаграждение за труд справедливо, оплатой труда работники довольны;
- условия труда нормальные;
- соблюдаются правила техники безопасности, проводится обучение и инструктажи, проверяются знания работников по охране труда;
- контроль со стороны руководства минимальный;
- работодатель обеспечивает занятость работников предприятия, профессиональный и карьерный рост в данном отделе возможны;
- компания предоставляет своим работникам: социальные льготы, гарантии и компенсации, социальное страхование, санаторно-курортное лечение, организацию отдыха, медицинское обслуживание;
- климат в коллективе благоприятный;
- работники вовлечены в процесс принятий решений.

Однако существуют и пробелы по некоторым элементам, которые снижают качество трудовой жизни:

- монотонность, однообразность работ;
- неравномерная загруженность в течение рабочего дня, сверхурочные работы;
- высокий уровень шума от оборудования;
- нет зоны отдыха;
- не предусмотрено специальное помещение для приема пищи.

Для оценки качества трудовой жизни работников в данном отделе, был проведен социологический опрос с помощью анкеты. Можно сделать вывод, что в целом работники оценивают качество трудовой жизни на оценку «хорошо», т.е. не совсем удовлетворены показателем «рабочее место» и «социальные блага», также нечетко представлена типовая модель карьеры, однако социальными гарантиями, руководством, оплатой труда и климатом в

коллективе сотрудники очень довольны. Следует отметить, что в пункте социальных гарантий все ответили на максимальные 100 баллов.

В главе 3 «Направления повышения качества трудовой жизни работников организации ПАО «ВНИПИгаздобыча» обосновываются меры для улучшения качества трудовой жизни работников за счет перепроектирования работы, улучшения организации и условий труда и отдыха:

1. Обучить персонал работе на другом оборудовании для снижения утомляемости при одностонных операциях для повышения производительности труда.

2. Установить интервалы труда и отдыха для снижения усталости работников.

3. Для ограничения и устранения вредного действия вибрации на производстве создать: тщательный уход за оборудованием, своевременно заменять изнашивающиеся движущиеся и трущиеся части, применять вибропоглощающие прокладки.

4. Применить имеющиеся фальцевальные машины для автоматической фальцовки чертежей вместо ручной работы для роста продуктивности труда.

5. Создать систему отгулов за не болезнь для внимательного отношения работников к своему здоровью, что будет отражаться на выработке.

6. Обустроить зону отдыха для рабочих.

7. Организовать раздаточную линию и буфет в пределах корпуса, что позволит сотрудникам без лишних затрат и очередей полноценно питаться.

8. Чтобы не допускать сверхурочных работ необходимо организовать весь технологический процесс, в том числе обеспечить взаимодействие с другими отделами, чтобы последние вовремя предоставляли бумажную продукцию.

9. Изолировать работников небольшими группами для более комфортного размещения и снижения уровня шума для уменьшения уровня стресса.

10. Ввести производственную гимнастику на работе для отличного самочувствия работников и поддержания их здоровья.

Также в главе рассматриваются направления совершенствования качества трудовой жизни работников за счет организации социальной составляющей на основе внутренней КСО:

1. Оплата спортивно-оздоровительных мероприятий;
2. Подарки ко дням рождения;
3. Оплата расходов на детей работников;
4. Корпоративное добровольное медицинское страхование.

Также была рассчитана эффективность от предложенных рекомендаций, откуда можно сделать вывод, что предложенные меры эффективны для компании, а для работников — позволяют увеличить качество их трудовой жизни, приверженность к компании, повысить производительность труда и заинтересованность сотрудников в результатах своего труда.

Все предложенные мероприятия позволяют повысить эффективность труда, выраженную в производительности, продуктивности, доходности и полезности труда.

В заключении магистерской работы содержатся основные выводы и рекомендации по теме исследования.

Публикации автора

1. Курылева, К.С. Условия труда как фактор улучшения качества трудовой жизни персонала / Курылева К.С. // Инновационное развитие как фактор конкурентоспособности национальных экономик: сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции. Издательство: Общество с ограниченной ответственностью «Агентство международных исследований» (Уфа). Стерлитамак, 2018. С. 66-69

2. Курылева, К.С. Ротация как метод улучшения качества трудовой жизни работников / Курылева К.С. // Проблемы внедрения результатов инновационных разработок: международная научно-практическая конференция. Издательство: Общество с ограниченной ответственностью "Агентство международных исследований" (Уфа). Стерлитамак АМИ, 2018. С. 88-91