

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.
ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра менеджмента и маркетинга

**Качество трудовой жизни работников организации (на примере ФГБОУ
ВО «СГУ им. Н.Г. Чернышевского»)**

АВТОРЕФЕРАТ

ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ МАГИСТЕРСКОЙ РАБОТЫ

студентки 3 курса 391 группы
направления 38.04.01 Экономика
экономического факультета
Дозориной Елены Александровны

Научный руководитель

д.э.н., профессор
должность,
уч. степень, уч. звание

подпись, дата

Землянухина Н.С.

инициалы, фамилия

Зав. кафедрой
к.э.н., доцент
должность,
уч. степень, уч. звание

подпись, дата

Дорофеева Л.И.

инициалы, фамилия

Саратов 2020

Введение. Постоянные преобразования системы образования оказывает большое влияние на возникновение конкуренции между высшими учебными заведениями. Нехватка денежных ресурсов, изменение процесса труда в сфере образования приводят к возникновению необходимости поиска новых средств повышения конкурентного преимущества вуза.

Успех молодых специалистов, выходящих на рынок труда, напрямую зависит от качества полученного образования, которое зависит от профессорско-преподавательского состава вуза. В этой связи представляется актуальным рассмотрение основных направлений повышения качества трудовой жизни работников вуза различных категорий.

Цель исследования - разработать методические подходы оценки и мероприятия повышения качества трудовой жизни работников организации.

Задачи исследования:

- проанализировать существующие подходы к трактовке понятия «качество трудовой жизни работников организации»;
- изучить факторы, влияющие на качество трудовой жизни и систематизировать их
- рассмотреть методы оценки качества трудовой жизни.
- проанализировать рабочий состав организации и определить структуру организации (подразделения);
- исследовать удовлетворенность работников качеством их трудовой жизни;
- проанализировать результаты исследования и сделать выводы;
- предложить программу совершенствования качества трудовой жизни сотрудников и рассчитать социально-экономическую эффективность предложенных мероприятий.

Теоретическую основу магистерской работы составляют труды российских ученых, таких как В.Н. Бобков, Б.Н. Генкин, Н.А. Горелов, Е.Г. Жулина, А.П. Егоршин, А.Я. Кибанов, Ю.П. Кокин, В.Ф. Потуданская, В.А. Цыганков, И.В. Цыганкова и др.

Для решения задач исследования применялся анализ профильной научно-методической литературы, метод сравнения и обобщения, статистический анализ количественных данных. Для сбора первичной информации использовался метод анкетного опроса. Обработка и представление результатов исследования осуществлены при помощи экономико-статистических методов.

Данная работа состоит из введения, трех глав: 1) Теоретические основы исследования качества трудовой жизни; 2) Анализ качества трудовой жизни работников ФГБОУ ВО «СГУ им. Н.Г. Чернышевского»; 3) Направления совершенствования качества трудовой жизни работников ФГБОУ ВО «СГУ им. Н.Г. Чернышевского», заключения, списка использованной литературы и приложения.

В первой главе «Теоретические основы исследования качества трудовой жизни» подвергается анализу понятие «качество трудовой жизни», определяются факторы, влияющие на качество трудовой жизни и изучаются основные методы оценки качества трудовой жизни.

Качество трудовой жизни это степень удовлетворения личных потребностей и интересов работника посредством его деятельности в данной организации, индикатор благосостояния, свободной реализации потенциала личности. В основу качества трудовой жизни входят характеристики обогащения труда, удовлетворенности в процессе труда; участие работников в принятии решений, оплаты труда, карьерного роста и продвижения; создание хороших условий труда.

Наиболее полно и детально факторы, влияющие на качество трудовой жизни описал В. А. Цыганков. Он разделил факторы на внешние и внутренние, основные и дополнительные, объективные и субъективные, технико-организационные и социально-экономические. Техничко-организационные факторы делятся на технико-технологические (научно-технический прогресс, технический уровень производства) и организационно-управленческие (организация труда. производства, условия

труда). Социально-экономические факторы делятся на экономико-правовые (законодательные акты, оплата и стимулирование) и социально-индивидуальные (социальные гарантии, уровень медицинского обслуживания, удовлетворенность трудом). Представленные факторы могут применяться на уровне отдельного работника, производственного подразделения, предприятия, отрасли, экономики страны в целом.

Существует множество методов оценки качества трудовой жизни, таких как анкетирование, номограмма Харрингтона, анализ иерархий, методика визуаграфического моделирования, шкалограммный анализ Л. Гутмана, консалтинговый проект и т.д. Внимание отечественных ученых к изучению вопросов качества трудовой жизни и к формированию методик повышения качества трудовой жизни оправдано тем, что российские предприятия нуждаются в разработке программ по ее улучшению, так как повышение производительности труда во многом зависит от удовлетворенности работника своей трудовой деятельностью, а так же результатами труда и вознаграждением.

Сложность внедрения мероприятий по совершенствованию качества трудовой жизни в организациях заключается в том, что работники могут по-разному оценивать влияние некоторых факторов, влияющих на качество их трудовой жизни.

Во второй главе «Анализ качества трудовой жизни работников ФГБОУ ВО «СГУ им. Н.Г. Чернышевского» рассмотрена общая характеристика деятельности организации, проведен анализ качества трудовой жизни работников ФГБОУ ВО «СГУ им. Н.Г. Чернышевского». Выделены основные недостатки качества трудовой жизни работников.

В ФГБОУ ВО «СГУ им. Н.Г. Чернышевского», на факультете психолого-педагогического и специального образования было проведено социологическое исследование, в котором приняли участие преподаватели и учебно-вспомогательный персонал факультета. В результате опроса 33 человек, среди которых 11 сотрудников УВП(учебно-вспомогательный

персонал) и 22 ППС (профессорско-преподавательский состав) были сделаны следующие выводы.

Обе категории работников не удовлетворены количеством стрессов на рабочем месте. Это связано, в первую очередь, с неравномерным распределением нагрузки в течении года. Учебно-вспомогательный персонал, в целом не удовлетворен заработной платой. Профессорско-преподавательский состав работников не ощущает экономического благосостояния в целом. При этом, сотрудники до 30 лет, меньше всего ощущают свое экономическое благосостояние. Сотрудники от 45 лет и выше не удовлетворены размером премий за выслугу лет.

Учебно-вспомогательный персонал не удовлетворен планированием служебной карьеры, в связи с чем отсутствует желание у данной категории сотрудников долговременной работы на данном месте.

Профессорско-преподавательский состав факультета не удовлетворен выявлением лидеров и работой с ними, возможностью роста (отсутствие апатии и застоя), в связи с чем также отсутствует желание у данной категории сотрудников долговременной работы на данном месте.

Обе категории сотрудников не удовлетворены отсутствием дополнительной пенсии, страхования жизни и стихийных бедствий.

Работники не удовлетворены отсутствием компенсаций транспортных расходов, расходов по детским учреждениям и отсутствием льготных кредитов на жилье и покупку автомобиля.

По общему итогу можно сделать вывод о том, что сотрудники ППС и УВП удовлетворительно оценивают качество своей трудовой жизни.

В третьей главе «Направления совершенствования качества трудовой жизни работников ФГБОУ ВО «СГУ им. Н.Г. Чернышевского» разработаны мероприятия по совершенствованию качества трудовой жизни работников учебно-вспомогательного персонала и профессорско-преподавательского состава.

В образовательной организации для профессорско-преподавательского состава следует провести следующие мероприятия:

- Расширить сферу применения нематериальных методов мотивации и стимулирования;
- Предоставить возможности роста уровня оплаты в зависимости от качества и производительности труда;
- Провести мероприятия по улучшению эргономики труда;
- Предоставить возможность самостоятельного выбора графика и режима работы;
- Создать условия правовой защищенности специалистов в рамках организации;
- Проводить с определенной периодичностью собрания преподавателей и руководства организации;
- Создать информационный сервис для приема предложений преподавателей по совершенствованию организации процесса труда;
- Развить организационную культуру;
- Проводить неформальные мероприятия для сплочения коллектива;
- Применять современные и эффективные методы обучения и повышения квалификации сотрудников;
- Построить индивидуальные программы профессионального и должностного продвижения;
- Оказывать помощь работникам в оформлении и получении субсидии на приобретение жилья;
- Предоставить места в дошкольных учреждениях для детей сотрудников;
- Расширить программы социальной поддержки сотрудников.

По истечению данного периода рекомендуется провести оценку полученных результатов и новый мониторинг качества трудовой жизни специалистов научно-образовательной сферы.

Для учебно-вспомогательного персонала следует провести следующие мероприятия:

- Обеспечить взаимосвязь уровня оплаты труда и индивидуального вклада работника в общий результат;
- Предоставить возможности дополнительного заработка;
- Использовать в процессе трудовой деятельности разнообразные формы групповой работы;
- Повысить содержание выполняемой работы путем ротации кадров, пересмотреть должностные обязанности;
- Разработать кадровую политику в отношении специалистов в рамках организации;
- Привлечь молодых специалистов к принятию стратегических решений в рамках подразделения и организации в целом путем создания отдельных советов сотрудников;
- Проводить с определенной периодичностью собрания специалистов и руководства организации;
- Создать информационный сервис для приема предложений специалистов по совершенствованию организации труда;
- Заключение бессрочный трудовой договор с обязательной гарантией занятости в течение первых 5 лет работы;
- Развить организационную культуру
- Применить систему наставничества как одного из способа адаптации молодых специалистов к новым организационным и социально-психологическим условиям;
- Применить современные и эффективные методы обучения;
- Предоставить специалистам возможность беспрепятственно реализовывать свои идеи в процессе труда
- Оказывать помощь специалистам в оформлении и получении субсидии на приобретение жилья;
- Предоставлять специалистам временное жилье;

- Содействовать в поиске временного жилья;
- Создать возможность для занятий спортом и культурного отдыха;
- Расширить программу социальной поддержки специалистов.

Финансирование мероприятий может происходить из резервных фондов образовательного учреждения, а также из средств, направленных на поддержку сотрудников. В связи с этим предлагается создать в организации Фонд развития качества трудовой жизни, в который будут поступать отчисления от программ государственной поддержки, а также от реализации грантов в размере 0,01% общей суммы.

Мероприятия осуществляются с поддержкой руководителем подразделения организации и контролем представителя руководства от организации. По итогам выполнения мероприятий представитель рабочей группы готовит отчет о полученных результатах и представляет его на общем собрании трудового коллектива. По завершении всех мероприятий, направленных на повышение качества трудовой жизни, проводится анализ полученных результатов, рассчитывается экономическая и социальная эффективность проведенных мероприятий, фиксируются изменения в производительности труда, а также удовлетворенности работников. Для этого проводится повторная оценка качества трудовой жизни сотрудников, включающая оценку объективных и субъективных показателей качества трудовой жизни.

Методика оценки качества трудовой жизни сотрудников научно-образовательной сферы выглядит следующим образом

1. Анализ объективных показателей качества трудовой жизни
- 2 .Анализ субъективных показателей качества трудовой жизни
- 3.Расчет интегральных показателей объективной и субъективной оценки качества трудовой жизни
- 4.Анализ полученных результатов, подведение итогов оценки.

В процессе реализации мероприятий по совершенствованию качества трудовой жизни сотрудников высшего учебного заведения, осуществляемых

на уровне структурного подразделения достигается экономия труда и обеспечивается улучшение условий труда, что определяет экономические и социальные результаты реализации изменений.

Реализация мероприятий позволит обеспечить координацию существующих программ, направленных на развитие сферы науки и образования, привлечения молодых специалистов, а также привлечение и рациональное использование финансовых и материальных ресурсов, используемых для повышения качества трудовой жизни.

Повышение эффективности труда будет обеспечивать повышение качества труда и качества жизни работников. При этом растет удовлетворенность работников результатами труда. Значит, мотивация на дальнейший рост качества труда увеличивается. Вследствие этого студенты смогут получать более качественное высшее образование, что, в свою очередь, обеспечит рост доходов организации, направленные на дальнейшее улучшение качества трудовой жизни работников, условий труда, повышение заработной платы, увеличение отчислений в налоговые органы и фонды. Поэтому эффективность труда обеспечивает высокий уровень удовлетворенности результатами труда всех заинтересованных сторон, внося свой вклад в повышение качества жизни всего общества.

Использование проанализированных методов окажет положительное влияние не только на эффективность труда, но и на климат в коллективе, отдельных работников. Значительные преимущества получают и организация: снижение количества целодневных прогулов, текучести кадров, повышение эффективности работы сотрудников и оборудование, улучшение условий найма.

Однако, выбирая определенные методы, необходимо помнить, что большинство работников отдает предпочтение высокому уровню заработной платы по сравнению с другими показателями качества трудовой жизни. Поэтому использование рассмотренных мероприятий в организациях в процессе управления работниками целесообразно в комплексе, что будет

способствовать повышению качества трудовой жизни и эффективности работы сотрудников высшего учебного заведения.

Мероприятия, направленные на совершенствование качества трудовой жизни позволят руководству высшим учебным заведением: обеспечить образовательную и научную деятельность высокопрофессиональными качественными кадрами; обеспечить рост показателей вуза за счет повышения эффективности труда; повысить эффективность от инвестиций в развитие, обучение и мотивацию работников; повысить результативность труда преподавателей вуза.

Преподавателям высших учебных заведений программа управления эффективностью труда обеспечит: рост удовлетворенности от работы в высшем учебном заведении за счет повышения карьерных, профессиональных и финансовых перспектив; получение справедливого вознаграждения пропорционально вкладу в развитие вуза; работу в высокопрофессиональной среде, привлекательной для лучших педагогических и научных кадров.

В заключении, после проведенного исследования на факультете психолого-педагогического и специального образования для устранения проблем, следует усовершенствовать систему оплаты труда, материального и нематериального стимулирования; организацию и условия труда, предоставить возможность участвовать в принятии решений, найти способы снижения стресса на работе и т.д.

Система проведения мероприятий по совершенствованию позволит снизить негативное влияние внешних воздействий, а достижение качества предоставляемых услуг в результате повышения эффективности труда преподавателей позволит удовлетворить ожидания основных участников процесса.

При этом, целесообразно разделить проводимые мероприятия по двум категориям сотрудников для получения наиболее эффективного результата, т.к. разные категории работников по-разному оценивают свою

удовлетворенность трудом. Для сотрудников профессорско-преподавательского состава наиболее важным будет совершенствование системы оплаты труда, материального и нематериального стимулирования,

возможность самостоятельного выбора графика и режима работы, представление возможности участия в принятии решений, построение индивидуальных программ профессионального и должностного продвижения, предоставление социальных гарантий и благ.

Для учебно-вспомогательного персонала стоит предоставить возможность дополнительного заработка в связи с низкой оплатой труда вне зависимости от количества и результатов работы, использование в процессе трудовой деятельности разнообразных форм групповых работ, пересмотр должностных обязанностей, проведение с определенной периодичностью собраний специалистов и руководства организации, применение современных и эффективных методов обучения и повышения квалификации.

Публикации автора по теме исследования:

1. Дозорина Е.А. Оценка качества трудовой жизни преподавателей// Экономика и управление: проблемы, тенденции, перспективы: сборник научных статей студентов и магистрантов. Вып.8/ Под ред. Доцента О.Ю. Челноковой – Саратов: Издательский центр «Наука», 2019- 187 с. 53

