

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 (НА ПРИМЕРЕ
ООО «ЛЕНТА»)**

АВТОРЕФЕРАТ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ
МАГИСТЕРСКОЙ РАБОТЫ

студентки 3 курса 391 группы

направления 38.04.01 Экономика

Экономического факультета

Телегиной Ксении Юрьевны

Научный руководитель

д.э.н., проф.

подпись, дата

Землянухина Н.С.

Зав. кафедрой

к.э.н., доцент

подпись, дата

Л.И. Дорофеева

Саратов 2022

ВВЕДЕНИЕ. Актуальность темы данного исследования определяется необходимостью максимизации эффективности работы организации в т.ч. экономической и как следствие улучшение благосостояния экономики всего государства.

В современных условиях каждая организация стремится к наиболее эффективному функционированию в долгосрочной перспективе, что в свою очередь заключается в поиске наиболее действенных и малозатратных источников развития ее потенциала, одним из которых являются работники. На сегодня как наукой, так и практикой признано: люди – главный ресурс организации, ее неиссякаемый потенциал.

Интенсивный путь развития персонала, заключающийся в увеличении качественных факторов при неизменном количестве, является выбором с позиции эффективности. Поэтому важным становится вопрос удовлетворенности работников в условиях труда, т.е. качества их трудовой жизни, как фактора повышения производительности.

Вопросами качества трудовой жизни, занимались такие ученые, как Б.М. Генкин, О.В. Зонова, В.Д. Роик, С.Г. Землянухина, Е.А. Маклакова, В.И. Янковская, К.С Сладкова, А.В. Мухачева, Н.А. Горелов, Н. В. Бухнер, В. Б. Рябова и другие.

Целью исследования в данной работе является исследование качества трудовой жизни работников организации.

Задачами данной работы являются:

- рассмотреть понятия «качества трудовой жизни», составление опорного определения;
- рассмотреть критерии качества трудовой жизни;
- рассмотреть метода исследования качества трудовой жизни;
- дать характеристику ООО «Лента»;
- проанализировать критерии качества трудовой жизни работников ООО «Лента»;

- проанализировать результаты социологического опроса сотрудников о качестве трудовой жизни работников ООО «Лента»;
- разработать направления совершенствования качества трудовой жизни материального характера;
- разработать направления совершенствования качества трудовой жизни нематериального характера;
- произвести расчет экономической эффективности предложенных мероприятий.

Объектом исследования являются работники организации в Обществе с ограниченной ответственностью «Лента».

Предметом исследования работы являются социально-трудовые отношения по поводу качества трудовой жизни работников организации.

Научная новизна исследования заключается в уточнении определения понятия «качество трудовой жизни».

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ. В 1 главе «Теоретические основы исследования качества трудовой жизни работников организации» автор анализирует определение понятия «качества трудовой жизни» других исследователей данной работы и выводит собственную трактовку данного понятия, описывает критерии, методы исследования.

При исследовании вопроса качества трудовой жизни становится понятным, что единого мнения в определении понятия нет. Каждый исследователь ставит во главу угла тот или иной аспект сущности. Для изучения теоретических основ автор выделил одно определение качества трудовой жизни, проанализировав определения других исследователей данного вопроса.

На основе проведенного анализа понятий различных исследователей данного вопроса автор работы предлагает собственную трактовку, которая станет опорной при дальнейшем изучении.

Автор выделил следующие опорные пункты для составления собственной трактовки понятия качества трудовой жизни:

1. Понятие должно отражать смысл термина «качество», т.е. отражать степень достижения идеала/максимума/порога чего-либо;
2. По мнению автора работы, качество трудовой жизни лежит в одной плоскости с мотивацией, одно и другое изучается и используется работодателем для наилучшей/более полной реализации трудового потенциала работника, т.е. достигаться будет удовлетворение потребностей работника;
3. Важным пунктом становится средства и локация достижения, т.е. с помощью чего/чем и где/в пределах чего – материальными и нематериальными аспектами труда в рамках заданной организации;
4. Акцент в данной трактовке понятия автору хотелось бы сделать на важности мнения работников в определении их качества трудовой жизни, на их «ощущении достижения» этого качества;
5. Нельзя также не отметить необходимость упоминания конечной цели/конечного эффекта, т.к. актуальность данного вопроса для работодателя исходит из потребности в нахождении путей для достижения большей производительности/эффективности труда работников.

Исходя из вышеизложенных пунктов, автор предлагает следующую трактовку понятия.

Качество трудовой жизни – ощущаемая степень удовлетворения различных потребностей человека материальными и нематериальными аспектами труда в рамках заданной организации, обеспечивающая вовлеченность работника в трудовую деятельность.

Опираясь на выведенное определение, становится понятно, что критерии должны быть связаны с потребностями человека различных уровней. При рассмотрении интерпретаций качества трудовой жизни различных исследователей автор работы выделил наиболее частовстречающиеся критерии качества трудовой жизни.

1. Социальные гарантии;
2. Условия труда;
3. Справедливость вознаграждения;
4. Морально-психологический климат в коллективе;
5. Содержание труда;
6. Контроль со стороны руководства;
7. Участие в принятии решений;
8. Развитие;
9. Общественная полезность/значимость работы/престиж.

При изучении вопроса будут использоваться методы социологического исследования, т.к. качество трудовой жизни можно рассматривать, как часть социального явления – труда.

При сборе социологических данных используются различные методы, та или иная комбинация которых позволяет получить наиболее достоверную и полную информацию.

Рассмотреть можно следующие:

1. Опрос
2. Сбор фиксированной информации
3. Наблюдение
4. Социометрия
5. Эксперимент
6. Моделирование
7. Использование Интернета

Во 2 главе «Анализ качества трудовой жизни работников ООО «Лента» проанализировано наличие и объема действия выделенных в теоретической главе критериев в исследуемой организации, а также проанализирован опрос работников для выявления оценки качества трудовой жизни самими работниками.

Общество с ограниченной ответственностью «Лента» российская сеть гипермаркетов. Общество осуществляет следующие виды деятельности на основании устава компании: строительство и предоставление в аренду объектов недвижимости; оптовая и розничная торговля; производство продуктов; издательская и полиграфическая деятельность; оказание дизайнерских услуг; рекламная деятельность; проведение социологических исследований; консультационные, маркетинговые, консалтинговые, инжиниринговые, внедренческие, информационные, факторинговые, дизайнерские услуги; услуги по переводу на иностранные и с иностранных языков; оказание сервисных и разнобытовых услуг; выращивание, промысел и переработка не запрещенных видов животного и растительного мира и сельхозпродуктов; общественное питание; осуществление внешнеэкономической деятельности в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

Компания состоит из множества отдельных торговых комплексов (ТК), в данной работе мы будем исследовать отдельно взятый ТК ООО «Лента» (ТЦ 158 по адресу: г. Энгельс, ул. Красноярская 5В, численность персонала ТК составляет 139 человек).

Опрос был подготовлен автором и был нацелен, как на оценку полноты существования объективных критериев, так и на оценку собственной удовлетворенности наличием или отсутствием этих критериев в организации. Опрос составлен из 43 вопросов, прохождение являлось анонимным. Участие в опросе приняло 80 человек. 1/3 вопросов являлись обязательными, в остальных респондентам было предложено по желанию дополнить свои ответы.

Исходя из данных мы можем просмотреть по каким критериям есть больший процент обеспеченности и больший процент удовлетворенности.

По распределению среднего процента обеспеченности в организации самым наиболее обеспеченным стал критерий – контроль со стороны

руководства (97,2), а самым наименее обеспеченным – содержание труда (66,6) (Рис.2).

По распределению среднего процента удовлетворенности самым наиболее удовлетворяющими работников стали критерии – социальные гарантии (91,9) и общественная полезность/значимость работы/престиж (91,9), а самым наименее удовлетворяющим критерием – участие в принятии решений (66,4) (Рис.3).

Опираясь на все вышеизложенное, мы можем говорить, что средний процент общей обеспеченности критериев качества трудовой жизни – 78,64%, тогда как средний процент общей удовлетворенности критериями качества трудовой жизни – 84,47%.

В 3 главе «Направления совершенствования качества трудовой жизни работников ООО «Лента» выдвинуты предложения по совершенствованию качества трудовой жизни материального и нематериального характера, а также произведен расчет экономической эффективности предложенных мероприятий.

Предложения материального характера: Частичная оплата сотрудникам расходов на отпуск (30%, но не более 3 000 руб. в год на 1 сотрудника) - 417 000 руб. в год; введение должности организационного психолога со знанием коучинга для совместной работы с сотрудниками кадрового отдела - 480 000 руб; создание комнаты релаксации - 100 000 рублей; возможность беспроцентного кредитования сотрудников самой организацией - 2 000 000 руб.

Предложения нематериального характера: мониторинг использования отпусков, недопущения добровольного отказа сотрудника от отпуска в пользу производственной необходимости; доступность информации расчётных листов сотрудников; обеспечение осведомленности сотрудников о их законных правах на получение дополнительных государственных льгот, вычетов, социальных пособий и т.п; создание кадрового резерва; внедрения комплекс мер для сотрудников по предотвращению травм на рабочем месте и

развитию профессиональных заболеваний с обязательным применением (5-минутный комплекс упражнений с заданным циклом повторений и т.п.); совершенствование набора персонала; совместные мероприятия вне работы, направленные на реализацию высших уровней потребностей человека.

При определении затрат от внедрения мероприятий автор предлагает: не учитывать затраты на возможность беспроцентного займа (2 000 000 рублей) т.к. данная статья затрат представляется оборотом денежных средств в четко ограниченный срок, и вся сумма будет возвращена в размере 100% в течение года; статью расходов на создание комнаты релаксации (100 тыс. рублей) считать, как единоразовую трату и включить только в 1 год затрат.

Затраты составят при всех исключениях = 417 тыс. рублей + 480 тыс. рублей + 100 тыс. рублей = 997 тыс. рублей за год, за 3 года = 997 тыс. рублей + 897 тыс. рублей за год + 897 тыс. рублей = 2 791 000 рублей.

Для понимания влияния предложенных мероприятий на текучесть работников организации и их отдачи автор работы посчитал целесообразным провести повторный опрос среди сотрудников, которые прошли изложенный во 2 главе работы.

Респонденты ознакомились с пунктами мероприятий и возможностями, которые для них означали, после чего отвечали на вопрос: «Если бы ваша организация внедрила на долгосрочную перспективу (не менее 5 лет) данные мероприятия по совершенствованию качества трудовой жизни, сколько бы вы гарантированно готовы были бы в ней проработать (с заключением договора об обязательной работе на такое количество лет) при всех других неизменяющихся условиях?». Варианты ответов были предложены следующие: менее 3 лет; 3 года; 5 лет; более 5 лет.

При анализе ответов очевидно, что ни 1 из респондентов не планирует увольняться ранее 3 лет и готов заключить соответствующий договор и данный срок это и есть минимальный гарантированный срок, который работники готовы отработать при внедрении данных мероприятий, что дает

нам повод говорить о возможности ликвидации потерь текучести кадров минимально на 3 года.

При условии, что выборка обширна и представляет с высокой степенью сходства генеральную совокупность, можно распространить вышеизложенный вывод на весь торговый комплекс, т.е. это означает обеспечение самой минимальной «естественной» текучести в 3%, которую нельзя исключать.

При 3% текучести потери составят ориентировочно 4 человека в год: совмещение работы затраты составят = 7 тыс. рублей * 4 чел. = 28 тыс. рублей; аутстафф = 4 480 рублей * 4 чел. = 17 920 тыс. рублей; адаптация и обучение нового сотрудника = 4 чел. * 3 тыс. рублей = 12 тыс. рублей; заведение медицинской книжки = 4 чел. * 3 тыс. рублей = 12 тыс. рублей; реклама вакансий = 150 тыс. рублей / 35 чел. * 4 чел. = 17 143 рублей; проверка кандидатов отделом безопасности = 18 тыс. рублей / 30 календарных дней * 3 дня проверки = 1 800 рублей.

Суммарно затраты на текучесть 3% составят = 28 тыс. рублей + 17 920 тыс. рублей + 12 тыс. рублей + 12 тыс. рублей + 17 143 рублей + 1 800 рублей = 87 063 рублей. Это сокращает прежние потери на 1 046 337 рублей в год, т.к. минимальный срок работы при внедряемых мероприятиях - 3 года, то это составит = 1 046 337 рублей * 3 года = 3 139 011 рублей. Это и есть наш результат.

Экономическая эффективность = Результаты / Затраты = 3 139 011 рублей / 2 791 000 рублей = 1,12 (112%).

В заключении содержатся основные выводы по проведенному исследованию. От существования в организации высокой степени качества трудовой жизни зависит не только повышение творческой и социальной активности конкретного работника, но и эффективность работы всей

Исследуя качество трудовой жизни в ООО «Лента» автором была выявлена возможность повысить степень качества трудовой жизни

работников, предложены соответствующие мероприятия с возможностью за счет их внедрения снизить текучесть кадров в организации.

Расчет эффективности предложенных мероприятий показал, что результаты превысили затраты в 1,12 раз, что в свою очередь означает видимую эффективность предложенных мероприятий для ООО «Лента».

Публикации автора по теме исследования

Телегина К.Ю. Определение понятия качество трудовой жизни// Экономика и управление: проблемы, тенденции, перспективы: сборник научных статей студентов и магистрантов / Под ред. К. В. Фенина. – Саратов: Издательский центр «Наука», 2020 - С. 225 - 229