

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра Менеджмента и маркетинга

АВТОРЕФЕРАТ

ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ
УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ РАБОТНИКОВ В
ОРГАНИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ МИНИСТЕРСВА СПОРТА И
МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ И СПОРТА САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ)

студентки 4 курса 421 группы
направления подготовки 38.03.02 Менеджмент
профиль «Менеджмент организации»
Экономического факультета

Юриной Елизаветы Андреевны
фамилия, имя, отчество

Научный руководитель

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

подпись, дата

Н. С. Землянухина
инициалы, фамилия

Зав. кафедрой

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

подпись, дата

Л. И. Дорофеева
инициалы, фамилия

Саратов 2023

Введение. Повышение управления качества трудовой жизни является важной функцией на предприятии в условиях постоянного развивающегося рынка труда. Важность определяется тем, что через удовлетворение личных потребностей работников посредством их трудовой деятельности, выполняются поставленные задачи и достигаются цели организации. Следовательно, внимание переключается на совершенствование и повышение управления качеством трудовой жизни почти в каждом трудовом коллективе. Благодаря высоким показателям качества трудовой жизни работников в организации происходит рост эффективности работы предприятия в целом и наибольшее раскрытие трудового потенциала сотрудников.

Собственно изучаемая концепция основывается на создании таких условий на рабочих местах сотрудников, обеспечивающих оптимальное использование трудового потенциала человека, в следствии и удовлетворение всех потребностей.

Целью данной выпускной квалификационной работы является: изучение управления качеством трудовой жизни работников в организации на примере Министерства спорта и молодёжной политики Саратовской области.

Для достижения поставленной цели были решены следующие задачи:

1. привести теоретическое понятие управлению качеством трудовой жизни работников в организации;
2. проанализировать оценки управления качеством трудовой жизни работников в организации;
3. рассмотреть методы управления качеством трудовой жизни работников в организации;
4. дать характеристику Министерства спорта и молодёжной политики Саратовской области;
5. изучить оценки управления качеством работников в Министерстве молодежной политики и спорта Саратовской области;

6. проанализировать методы управления качеством трудовой жизни работников в Министерстве молодежной политики и спорта Саратовской области;

7. сформулировать проблемы управления качеством трудовой жизни работников в Министерстве молодежной политики и спорта Саратовской области;

8. разработать направления совершенствования для каждой из проблем управления качеством трудовой жизни работников в Министерстве молодежной политики и спорта Саратовской области;

9. рассчитать оценку эффективности предложенных мероприятий.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка используемых источников и приложения.

Основное содержание работы. В первой главе «Теоретические основы исследования управления качеством трудовой жизни работников организации» рассмотрены понятие, оценка и методы управления качеством трудовой жизни.

Качество трудовой жизни – это совокупность условий и организации трудового процесса, которая обеспечивает удовлетворение социально-трудовых потребностей сотрудников, реализацию их потенциала, и рассмотрение работника любой организации, как личности и профессионала для достижения целей организации.

Управление качеством трудовой жизни работников в организации - целенаправленный процесс, воздействующий на основные элементы качества трудовой жизни с целью их улучшения и удовлетворения социально-бытовых потребностей наемных рабочих для достижений поставленных целей организации.

Оценка аспектов управления, из которых потом строится эффективность работы в целом организации, исходит из определения оценки элементов качества трудовой жизни работников. Повышая управление над качеством трудовой жизни работников, будет пропорционально расти эффективность

управления в целом. К оценкам качества трудовой жизни можно отнести: высокая содержательность труда, безопасность и комфортность условий труда, благоприятный социально-психологический климат, хорошие взаимоотношения в коллективе, гарантии уверенности в будущем и т.д. В частности, вследствие анализа факторов, влияющих на оценку качества трудовой жизни, была предложена авторская модель элементов качества трудовой жизни работников в организации и собственная схема разделения субъективных и объективных факторов.

Для того чтобы успешно управлять качеством трудовой жизни, нужно знать основные методы. Выделяют создание благоприятных условий работы непосредственно на рабочем месте в ходе производственного процесса с целью повышения деловой активности персонала, обогащение содержательности труда через организационную культуру, использование гуманизации и демократизации труда.

Во второй главе «Анализ управления качеством трудовой жизни работников в Министерстве молодежной политики и спорта Саратовской области» дана общая характеристика хозяйственной деятельности данной организации, а также проанализированы оценка и методы управления качеством трудовой жизни в Министерстве молодежной политики и спорта Саратовской области.

Так, характеристика состояла из таких объектов, как цели, задачи, миссия, организационная структура предприятия, финансовая и кадровая части организации. Также на основе проанализированной информации были составлены SWOT и PEST - анализы Министерства.

В частности, для оценки управления качеством трудовой жизни в Минспорте используется анкетирование по ряду показателей: общеэкономические, количество занятых, степень использования рабочего времени, движение и подготовку кадров, фонд потребления и фонд оплаты труда, социальная поддержка персонала. Далее процедура состоит из оценки с позиции организации, работника и общества в целом, следом с помощью

формул высчитываются интегральные показатели. Также для независимой оценки было проведено дополнительное авторское анкетирование среди сотрудников на предмет качества трудовой жизни.

Из методов управления Минспорт использует обогащение труда, гибкие графики рабочего времени, гарантирование занятости, использование новых методов стимулирования труда, обеспечение здоровых условий труда и безопасности. Примеры использования методов в Минспорте: сотрудник может как составлять различные нормативные приказы, так и заниматься организацией и проведением мероприятий, оснащение рабочего места оргтехникой, компьютером, телефоном, поддержание хорошего морально-психологического климата в коллективе и т.д.

Вследствие анализа были выявлены недостатки по управлению качеством трудовой жизни работников Министерства молодежной политики и спорта Саратовской области.

В третьей главе «Направления совершенствования управления качеством трудовой жизни работников в Министерстве молодежной политики и спорта Саратовской области» предложено улучшить социальные блага и гарантии организации.

Руководству Минспорта для улучшения социальных гарантий может быть предложено: предоставление дополнительного отпуска для государственных служащих.

Основываясь на наблюдениях за работой и анализа ответов государственных служащих Минспорта, можно сказать, 46% сотрудников Минспорта работают сверх установленной рабочей нормы и постоянно перерабатывают. А это свидетельствует о необходимости включения дополнительного отпуска за ненормированный рабочий график. Также для сотрудников Минспорта со стажем работы необходимо предоставление отпуска за выслугу лет.

Положительные стороны от введенного мероприятия:

- уменьшение проблемы, связанной с предоставлением отпуска;

- повышение имиджа и репутации организации;
- повышение мотивации организации;
- удержание сотрудников и привлечение новых специалистов;
- повышение социальной защищенности работников организации;
- уменьшение заболеваемости и ухода на больничные.

Для того чтобы повысить социальные блага для сотрудников Министерства предлагается ввести бесплатные спортивные занятия.

Социальные блага играют немаловажную роль в стимулирование работников Минспорта. Организации в этом случае старается решить целый комплекс проблем: повышение ответственности, эффективности и интенсивности работников, предотвращение социальных конфликтов, совершенствование внутрикорпоративных отношений.

Также положительные стороны от вводимого направления, следующие:

- формирование здорового образа жизни в организации;
- еще большее сплочение коллектива, усиление желания работы в коллективе;
- сокращение увольнений, текучести кадров, конфликтов, социальной напряженности;
- повышение производительности труда, удовлетворённости рабочего процесса.

Для подтверждения эффективности предложенных мероприятий рассмотрим их экономическую и социальную эффективность Министерства молодежной политики и спорта Саратовской области и рассчитаем необходимые затраты.

Решение вопроса социальных гарантий предусматривает затраты на дополнительный отпуск:

Всего на весь коллектив затраты на выплату отпускных за ненормированный рабочий день: 61 416 руб. Затраты на отпуска сотрудникам за выслугу лет: 119 420 руб.

Итого затраты на дополнительные отпуска с отчислениями составят 235 086 руб. в год, что составляет всего 2,5% от 9 360 000 рублей - годовому фонду заработной платы с отчислениями.

Не мало важным фактом является то, что организация будет экономить денежные средства на выплатах по больничному листу для сотрудников и выплату денежных средств работникам, замещающим сотрудников, ушедшие на больничный.

Расходы за 3 дня на выплату пособия по больничным листам сотрудникам составят 49 813 руб. Выплаты сотруднику заработной платы за дополнительный объем работы за сотрудника, который болен, составят 56 718 руб. Таким образом, общие расходы составят 295 591 руб.

Таким образом, в Минспорте после введенного мероприятия экономическая эффективность составит 126%. Кроме того, анализ анкетирования показал, что 92% сотрудников положительно ответили на вопрос введения дополнительного отпуска. И общая эффективность будет ещё больше за счет повышения эффективности труда работников (KPI) на 19,65%.

Следующим мероприятием по улучшению управления качеством трудовой жизни работников было предложено организация бесплатных спортивных занятий.

Для реализации данного мероприятия необходимо предоставить бесплатные занятия на базе подведомственных спортивных организаций: «Центр бадминтона», центр водных видов спорта, зал для игровых видов спорта: футбола, волейбола и тд. Так как эти предприятия и многие другие спортивные объекты Саратова являются подведомственными учреждениями Минспорта, то все занятия в определенные дни и время не несут затрат для государственной организации. Таким образом, затраты нулевые.

Для определения нужности введения мероприятия были проведены опросы среди сотрудников на предмет «Введение спортивных занятий» и «Предпочтительные виды спорта». Результаты оказались следующими: 17

человек проголосовало за ответ «Да» и многие работники выбрали различные виды спорта, но в большинстве хотели бы заниматься плаванием и бадминтоном.

После внедрения данного мероприятия было проведено вторичное анкетирование среди работников

Таблица 1 - Итоговая таблица повторного опроса среди сотрудников Минспорта по ряду вопросов, в %

Вопросы/ оценка вопроса, в %	Трудовой коллектив		Социальные блага		Руководство организацией		Отклонение		
	1 опрос	2 опрос	1 опрос	2 опрос	1 опрос	2 опрос			
Отлично	46	63	8	42	44	51	+17	+34	+7
Хорошо	33	35	0	29	30	47	+2	+29	+17
Удовлетв орительн о	21	2	38	20	22	2	-19	-18	-20
Неудовле творител ьно	0	0	54	9	4	0	0	-45	-4

Таким образом, из Таблицы 1 видно, что по всем предложенным вопросам в повторном анкетировании произошли положительные изменения. По трём вопросам оценка «отлично» выросла в среднем на 19 пунктов, оценка «хорошо» на 16 пунктов, оценка «удовлетворительно» снизилась на 29 пунктов, оценка «неудовлетворительно» снизилась на 25 пунктов. Анализ проведенного анкетирования говорит о том, что введенное мероприятие положительно повлияло на сотрудников предприятия и повысило оценку социальных благ в Минспорте.

Плюсом введения такого профиля мероприятия стало участие в спортивных соревнованиях и мероприятиях сотрудников организации, например, «Забег.РФ», зеленый марафон, соревнования по бадминтону среди государственных организаций, товарищеские матчи по футболу среди сотрудников.

По завершении реализации мероприятий планируется получить следующие результаты:

1. Повышение уровня развития качества трудовой жизни.

2. Обеспечение притока и закрепление специалистов.

3. Рост эффективности и результативности труда в результате улучшения условий и организации труда, социально-бытовых условий, предоставления возможности для профессионального роста и развития, самореализации.

4. Повышение привлекательности организации.

Заключение. В ходе написания теоретической части работы были даны определение управление качеством трудовой жизни работников в организации, определены оценки, а также рассмотрены основные методы.

В ходе дальнейшей работы в практической части была дана общая характеристика деятельности Министерства молодежной политики и спорта Саратовской области , которая показала, что данная организация является органом исполнительной власти Саратовской области, осуществляющим на территории Саратовской области функции в молодежной сфере, по управлению и оказанию государственных услуг в сфере спорта и физической культуры.

Проведенный анализ основных аспектов исследования показал, что в Министерстве по предмету управления качеством трудовой жизни работников имеются проблемы. В связи с этим были предложены направления совершенствования деятельности.

Для подтверждения эффективности всех предложенных рекомендаций были определены основные затраты, а также описана их социальная эффективность. Так общие затраты на реализацию предложенных рекомендаций по предоставлению дополнительных отпусков сотрудникам в Министерстве составят 235 086 руб. При условии, что при введение данного мероприятия организация может сэкономить денежные средства на больничные листы и замещение сотрудника, ушедшего на больничный, в сумме 295 591 руб. Общая эффективность будет еще больше за счет повышение эффективности труда работников на 19,65%.

Затрат на введение бесплатных спортивных занятий для сотрудников нулевые. Зато при повторном опросе по ряду вопросов оценки «отлично» и «хорошо» возросли в разы, а оценка «неудовлетворительно» снизилась на много пунктов. Поэтому можно сделать вывод о том, что рекомендованные мероприятия будут эффективны для Министерства.

Разработанные в настоящем исследовании теоретические и практические рекомендации позволяют повысить управление в области исследования, удовлетворенность трудом, качество трудовой жизни сотрудников Минспорта, стимулировать привлечение работников в данную структуру, а также положительно повлиять на рост эффективности труда сотрудников и повысить привлекательность Минспорта, как работодателя на рынке труда.