

Качество трудовой жизни через реновацию трудовых ресурсов

М.М. Скорев, И.Р. Кирищева

РГУПС, г. Ростов-на-Дону

Рыночные условия хозяйствования предъявляют повышенные требования к результативности трудовой деятельности работников предприятия. Выбор конкретной концепции определения эффективности трудовой деятельности зависит от ряда факторов, но нельзя отрицать важности подхода определения эффективности труда через повышение качества трудовой жизни – интегральный показатель, включающий в себя разноплановые характеристики экономического, медицинского, экологического, духовного благосостояния работника и другие. Экономическая наука обратилась к качеству трудовой жизни (quality of work life) сравнительно недавно – с 40-х гг. XX века. Эти разработки появились первоначально в трудах видных зарубежных экономистов. Сущность их концепций заключается в формировании дефиниции качества трудовой жизни как совокупности показателей, которые характеризуют уровень организационных, социальных и психологических условий труда с определением их влияния на конечные результаты производства. Поэтому современные экономические исследования рассматривают условия высокого качества трудовой жизни в качестве одного из главных стимулов производительного труда.

В России исследования на данную тему получили масштабное развитие в конце 80-х годов прошлого века. В период с 1993 по 1998 гг. Институтом социально-экономических проблем Народонаселения РАН проводилось исследование качества трудовой жизни в различных социальных слоях России. Экспертный опрос нескольких тысяч человек проведен по квотной выборке в шести городах России: Воронеже, Екатеринбурге, Иркутске, Москве, Нижнем Новгороде и С.-Петербурге. Приведем некоторые результаты опроса по монографии А.А. Иудина [1].

В качестве индикаторов выделения социальных слоев были использованы ответы на вопрос: «Что Ваша семья, и Вы можете позволить себе в соответствии с Вашими доходами?».

Результаты исследования позволили увидеть, что данные замеров по крупным городам достаточно представительны по России. В среднем население российских городов может только регулярно питаться и довольно просто одеваться. Однако отличия в качестве жизни у разных слоев населения весьма значительны.

1. Неимущие живут в условиях биологического прожиточного минимума, и около половины из них не могут себе позволить даже систематическое горячее питание и чаще всего питаются всухомятку. Те, кто систематически имеет горячее питание, совершенно не удовлетворены его качеством и часто потребляют продукты собственного приусадебного участка. Практически никто из неимущих не может позволить себе качественное питание. Все остальные блага им в принципе недоступны. Представители этого слоя постепенно изнашивают одежду, с помощью недорогого ремонта поддерживают интерьер своего жилья и нищают.

2. Бедные, по своим собственным оценкам, питаются в принципе неплохо, хотя две трети из них нормальное питание получают при условии экономии, а это означает, что нормальное питание – это единственное материальное благо, которым они располагают. Они не в состоянии употреблять деликатесами, хотя и живут в режиме постоянной экономии. Покупка товаров первой необходимости таких, как одежда, обувь для них очень серьезная проблема. Жизнь в режиме экономии приводит к тому, что простую, но добротную одежду они могут приобрести более легко, чем сравнительно более дешевые, но не столь необходимые деликатесы. Этот слой находится выше биологического прожиточного минимума, но явно не дотягивает до социального прожиточного минимума.

3. Необеспеченные являются своеобразным базовым слоем, так как он не только самый большой по размеру, но и обладает целым рядом ментальных характеристик среднего класса.

Строго говоря, этот слой не может быть отнесен к классическому среднему классу, поскольку он существует на уровне прожиточного минимума, но уже социального, а не биологического. Представители данного слоя имеют качественное питание, иногда употребляют деликатесы. Для них возможна покупка товаров первой необходимости, но самых простых и недорогих, таких как одежда, мебель, бытовая техника. Причем все эти покупки требуют жесткой экономии и осуществляются очень нечасто. Тем не менее, этот слой отличается социальным спокойствием и оптимизмом.

4. Обеспеченные не имеют никаких проблем с питанием, хотя деликатесы не являются принадлежностью их повседневного стола. Довольно легко они могут приобретать предметы первой необходимости. При условии экономии могут позволить себе много из того, чем прежде не могли располагать в принципе – от покупки модной и дорогой одежды до отдыха за границей.

5. Зажиточные и богатые способны позволить себе хорошо питаться, покупать добротную одежду, отдыхать в санаториях и пансионатах. Менее четверти могут отдыхать за границей и купить новую мебель. Однако они имеют неодинаковый уровень благосостояния и наиболее значимо различаются по поселенческому и географическому признаку. Зажиточные в Москве имеют уровень жизни выше, чем богатые в периферийных городах. Объединяет слой богатых то, что для большинства из них не является проблемой покупка нового автомобиля, квартиры или дачи, остальные блага им доступны в принципе. Однако численность богатых в общей численности населения не превышает 10 % по результатам социологических опросов 1993–1998 гг.

Ситуация практически не изменилась в последнее десятилетие. Следует обратить внимание на тот факт, что первые четыре группы населения, которые и представляют собой трудовые ресурсы национальной экономики, не задумываются о состоянии своего здоровья, так как их доход позволяет решать только проблему поддержания биологической составляющей здоровья.

В то же время существует совокупность качественных показателей, имеющих различные природу, стоимость, способы оценки и глубину воздействия на личность человека. Перечень показателей качества трудовой жизни достаточно обширен. В группе таких показателей наиболее часто выделяются [2]: позитивное влияние на личную жизнь; нормальные отношения профсоюзов и администрации; лояльность персонала к организации; отсутствие апатии к труду, в личной жизни; развитие и эффективное использование кадров; участие работников в делах предприятия; продвижение, основанное на заслугах; прогресс в построении карьеры; хорошие отношения с начальником; позитивные отношения в группе; уважение к личности человека; доверие к руководителям; хорошие условия труда; экономическое благосостояние работников; позитивный настрой мыслей, поощрение творчества; отсутствие чрезмерных стрессов на работе и др.

Таким образом, в общем виде формируется система факторов, которая представляет собой совокупность частных и комплексных показателей, характеризующих качество трудовой жизни работников. Графически фактор может быть представлен в виде иерархического дерева, включающего взаимосвязанные уровни. На верхних уровнях находятся обобщенные показатели, характеризующие целые факторы или условия жизни, на нижних уровнях расположены более частные показатели, определяющие содержание этих условий и факторов жизни. Но как бы не рассматривались данные факторы, для успешного планирования и контроля показателей качества трудовой жизни необходимо включить в их систему и возможность восстановления трудовых ресурсов, что в полной мере будет отражать качественную составляющую трудовой жизни работников, поскольку одним из аспектов жизнедеятельности является биологическое, социальное и культурное воспроизводство каждого индивида. На наш взгляд, наиболее систематизированное представление о факторах качества трудовой жизни представлено в работе А.П. Егоршина, где выделены следующие группы факторов: трудовой коллектив, оплата труда, рабочее место, руководство предприятия, служебная карьера, социальные гарантии, социальные

блага. Каждому фактору соответствует группа показателей, раскрывающих сущностную характеристику рассматриваемого фактора. В то же время факторы качества жизни должны быть дополнены возможностью реновации здоровья работников, а не рассматриваться как группа социальных гарантий. Для оценки целесообразности включения этого направления проведено ранжирование факторов методом экспертных оценок. При этом ранжировались восемь факторов качества трудовой жизни: трудовой коллектив; оплата труда; рабочее место; руководство предприятия; служебная карьера; социальные гарантии; социальные блага; реновация трудовых ресурсов.

Процедура экспертного опроса была реализована следующим образом. Эксперт присваивал ранг 1 самому важному, по его мнению, фактору, ранг 2 – следующему показателю по степени важности и т. д. Результаты экспертного оценивания показали, что наиболее важным фактором качества трудовой жизни для экономически активного населения является в настоящее время именно реновация трудовых ресурсов, а наименее значимым показателем выступает рабочее место.

Применение экспертных оценок к такой сложно формализуемой проблеме, как ранжирование факторов качества жизни трудовых ресурсов, обеспечило, во-первых, научно обоснованную организацию проведения всех этапов экспертизы с созданием возможности наибольшей эффективности работы на каждом из этапов, и, во-вторых, применение количественных методов как при организации экспертизы, так и при оценке суждений экспертов и формальной групповой обработке результатов.

Таким образом, труд, являясь одним из важнейших факторов производства, во многом определяется качеством трудовой жизни работников, система факторов которого включает совокупность частных и комплексных показателей. При этом для мониторинга показателей качества трудовой жизни необходимо включить в их систему и показатели, характеризующие возможность восстановления и поддержания здоровья трудовых ресурсов. Применение экспертного опроса показало, что наиболее важным в системе факторов качества трудовой жизни является реновация трудовых ресурсов, что обусловило необходимость формирования обособленного института реновации трудовых ресурсов в системе институтов их воспроизводства. Это аргументирует введение в научный оборот новой дефиниции «реновация трудовых ресурсов», которая характеризует процесс восстановления и поддержания здоровья населения страны, реализуемый на основе консолидации социальных, медицинских и туристских мероприятий, осуществляемых сегодня в рамках различных воспроизводственных институтов. Функционирование автономного института реновации трудовых ресурсов позволяет уменьшить потери профессионально подготовленной части населения, продлевает время пребывания работников на стадии потребления в воспроизводственном цикле, что, в конечном счете, обеспечивает повышение эффективности и качества трудовой жизни на основе реновации трудовых ресурсов.

Литература:

1. Иудин А.А. Социальные трансформации: экономические установки населения и массовое политическое сознание (1988-1999 гг.) / А.А. Иудин. Н.Новгород: Изд-во Волго-Вятской академии государственной службы, 1999. С. 131–139.
2. Методология управления трудовыми ресурсами: монография / Под ред. А.П. Егоршина, И.В. Гуськовой. – Н.Новгород: НИМБ, 2008. – 352 с.