
ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

УДК 331.5:005.336.3:339.137.2:658(476)

И. В. Глухова, старший преподаватель**КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ В СИСТЕМЕ ОЦЕНКИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ
ОРГАНИЗАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА**

Аннотация. В статье рассмотрен подход к формированию системы показателей оценки качества трудовой жизни работников с позиции обеспечения заданного уровня конкурентоспособности организации. В качестве основных направлений оценки выделены организация труда и заработной платы (доходов) работников.

Ключевые слова: качество трудовой жизни, конкурентоспособность организации, система показателей оценки качества трудовой жизни работников, показатели организации труда, показатели организации заработной платы (доходов работников).

I. V. Glukhova, старший викладач**ЯКІСТЬ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ В СИСТЕМІ ОЦІНКИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ
ОРГАНІЗАЦІЙ НА РИНКУ ПРАЦІ**

Анотація. У статті розглянуто підхід до формування системи показників оцінки якості трудового життя працівників з позиції забезпечення заданого рівня конкурентоспроможності організації. Як основні напрямки оцінки виділені організація праці та заробітної плати (доходів) працівників.

Ключові слова: якість трудового життя, конкурентоспроможність організації, система показників оцінки якості трудового життя працівників, показники організації праці, показники організації заробітної плати (доходів працівників).

I. V. Glukhova, senior lecturer**THE QUALITY OF CAREER DEVELOPMENT IN THE EVALUATION SYSTEM OF THE
COMPETITIVENESS IN THE LABOUR MARKET**

Abstract. This article deals with an approach to the indicators system formation to assess the quality of career development of employees from the position of the given level of organization competitiveness. The evaluation is highlighted as the main areas of the organization of workers' labor and wage.

Keywords: quality of career development, the competitiveness of the organization, the system of indicators to assess the quality of career development of employees, labour organizations, the rates of wages.

Актуальность темы исследования. В условиях жесткой конкуренции на рынке главным стратегическим ресурсом организации является ее персонал, который определяет уровень ее конкурентоспособности и способность к эффективному функционированию в будущем. Субъекты хозяйствования сталкиваются с двумя основными проблемами: поиском и привлечением квалифицированных кадров, а также их удержанием в данном субъекте хозяйствования. Желание работника трудиться в конкретной организации и конкурировать с другими ее сотрудниками определяется качеством трудовой жизни. Изменяя какие-либо условия существования работника, наниматель может сохранить имеющийся трудовой потенциал и создать условия для дальнейшей эффективной работы, и наоборот. Поэтому, прежде всего, возникает вопрос: «Каким образом можно оценить качество трудовой жизни работников с позиции обеспечения необходимого уровня конкурентоспособности организации?» В этой связи возникает объективная необходимость форми-

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

рования такого методического подхода к выбору системы показателей, который позволил бы взаимоотноуязать интересы и возможности долгосрочной совместной работы всех субъектов социально-трудовых отношений.

Постановка проблемы. Одной из тенденций современного рынка труда является усиление конкуренции между его субъектами за право обладания достойной работой, с одной стороны, и создания профессионального трудового коллектива – другой. Поэтому существует потребность в разработке подхода к формированию системы показателей оценки качества трудовой жизни работников, которую можно было бы использовать при выявлении перспектив развития организации посредством успешного участия в конкурентной борьбе.

Анализ последних достижений и публикаций. Проблематика качества трудовой жизни присутствует в различных областях знаний. При этом выделяется множество подходов к формированию системы показателей, позволяющих оценить его в отдельной организации. Этим вопросам посвящены труды Горелова Н.А., Генкина Б.М., Савченко Т., Головиной Г.М., Колосовой Р.П., Васильюк Т.Н., Артамоновой М.В., Луданик М.В., Р.Хекмана и Дж. Ллойда Саттла, Шлендера П.Э. и многих других [1, 2, 3, 4]. Особое внимание в трудах Войтовой А.Г., Крылова Э.И., Власовой М.В., Журавковой И.В. и др. уделено вопросам оценки эффективности развития системы организации труда и его оплаты [5, 6, 7]. Однако все аспекты, связанные с оценкой качества трудовой жизни работников, рассматриваются, как правило, вне системы оценки уровня конкурентоспособности организации на рынке. А ведь уровень развития социально-трудовой сферы в субъекте хозяйствования определяет его способность наращивать и эффективно использовать трудовой потенциал работников как один из основных факторов конкурентоспособности.

Постановка задачи. Целью данной статьи является разработка методического подхода к оценке уровня качества трудовой жизни работников, в рамках которого выделены основные направления проведения оценки и система необходимых для этого показателей.

Изложение основного материала. Впервые термин «качество трудовой жизни» был использован в 1972 году Робинсоном на Международной конференции МОТ, который определил его как «...деятельность организации, направленную на удовлетворение потребностей ее работников путем создания механизмов, при помощи которых сотрудник получает полный доступ к процессу принятия решений, определяющих его жизнь на работе» [8, с. 39].

Наиболее полное определение приводит Горелов Н.А.: «Качество трудовой жизни – это трудовая деятельность работника на предприятии, которая сама по себе и по своим результатам находится в соответствии с определенными, установленными в трудовом законодательстве и других правовых актах нормами, направленными на предоставление работникам возможностей в полной мере развивать свои творческие способности и рационально их использовать в процессе содержательного труда, участвовать в управлении производством и принятии решений и, кроме того, на создание безопасных для жизни и благоприятных для здоровья условий труда, обеспечение отдыха и свободного времени» [1, с. 104].

Различные научные экономические школы приводят совокупности показателей, с помощью которых можно в той или иной мере оценить уровень качества трудовой жизни в организации. Как правило, выделяют пять классических блоков таких показателей:

- доходов работников (уровень, заработной платы и его соотношение с прожиточным минимумом и средней заработной платой по отрасли (региону, стране), объем выплат из фонда потребления и т.д.);
- организации труда (показатели условий труда, коэффициент использования рабочего времени, технико-технологический уровень развития производства и т.д.);
- гуманизации труда (степень удовлетворенности трудом, уровень образования работников и т.д.);
- правовой и социальной защищенности работников (соблюдение нанимателем законодательства о труде, система социальных льгот на предприятии и т.д.);
- демократизации трудовой жизни (количество трудовых споров, численность работников в сфере управления организацией и т.д.).

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

Однако такая классификация носит довольно обособленный характер и не имеет четкой связи с показателями, которые отражают уровень развития организации с точки зрения возможности эффективного участия в конкурентной борьбе на товарных рынках. С другой стороны, среднестатистический работник может оценить качество своей трудовой жизни, как правило, по уровню средней заработной платы и условиям труда. А это, в свою очередь, не позволяет ему судить об уровне своей конкурентоспособности и наличии определенных конкурентных преимуществ. Поэтому качество трудовой жизни работников следует рассматривать через призму конкурентных отношений как между нанимателями на рынке труда, так и между наемными работниками на внутрифирменном рынке труда.

В этом случае существуют две трактовки понятия «качество трудовой жизни». С позиции нанимателя (собственника организации) – это совокупность условий, которые он может предоставить возможным (трудящимся) работникам в области организации труда и его оплаты, наращивания трудового потенциала и его использования в целях формирования оптимальной структуры трудового коллектива, выявления и использования его конкурентных преимуществ при реализации стратегии развития организации.

С точки зрения наемного работника, качество трудовой жизни – совокупность условий, предоставляемых ему нанимателем (собственником организации) в социально-трудовой сфере, которые позволяют формировать и неуклонно повышать уровень его конкурентоспособности посредством наращивания и использования трудового потенциала в рамках занимаемой должности (с учетом возможности продвижения по карьерной лестнице), а также достигать заданной степени валентности [9, с. 30].

Подобное разграничение предполагает использование системы показателей, доступной для восприятия и применения как нанимателем, так и отдельным работником. Рассмотрим систему показателей, характеризующих качество трудовой жизни работников как фактор конкурентоспособности организации на рынке труда, в области организации труда и его оплаты. В этом случае целесообразно выделить следующие группы показателей.

1. *Показатели организации труда.* Существует достаточно большое разнообразие показателей, позволяющих оценить то или иное направление организации труда. С позиции установления уровня конкурентоспособности субъекта хозяйствования возможно использование следующих показателей в рамках различных направлений организации труда работников.

В направлении «Разделение и кооперация труда» необходимо определить, прежде всего, тип используемой организационной структуры и оценить его эффективность. Основными показателями могут выступить уровень звенности системы управления, уровень централизации функций управления, принятые нормы управляемости, уровень сбалансированности распределения прав и ответственности, время принятия и реализации управленческих решений и др. Кроме того, целесообразно установить уровень разделения трудового процесса между отдельными структурными подразделениями, а также количество взаимосвязей каждого из них с другими структурами в рамках кооперации труда. Важным моментом является рассмотрение типа коммуникационной сети, используемой в организации в целом и в каждом ее структурном подразделении, которая может быть охарактеризована количественно (число звеньев, скорость передачи информации, уровень устойчивости (срок эффективного функционирования) и т.д.). Следует отметить, что важным моментом является определение состава и структуры используемых форм разделения и кооперации труда по отдельным категориям работников, что позволит связать это направление с «Условиями труда и отдыха».

Показатели организации и обслуживания рабочих мест. Использование этих показателей позволит оценить уровень организационно-технического обеспечения трудового процесса и, соответственно, уровень загруженности работника его непосредственно основной работой, что напрямую отражается на показателе производительности труда. В качестве основных показателей здесь можно выделить:

– по рабочим – количество рабочих мест, по которым разработана Карта организации рабочего места, коэффициент занятости основной работой, время простоев по организационно-техническим причинам и его удельный вес в общем фонде рабочего времени, коэффициент от-

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

влечения исполнителей от основной работы, величина потерь объемов производства и прибыли в результате простоев и нерационального использования рабочего времени, объем ресурсов для устранения сбоев в системе организации и обслуживания рабочих мест и др.;

– по служащим – коэффициент отвлечения исполнителей от основной работы, уровень оснащения средствами связи с внешней и внутренней средой организации, уровень компьютеризации, уровень заполняемости кабинетов, рациональность размера и формы кабинета; количество технических исполнителей, приходящихся на 1 служащего и др.

Эти показатели позволят взаимоувязать блок «Организация и обслуживание рабочих мест» с «Условиями труда», «Нормированием труда» и «Рабочим временем».

Показатели условий труда. При оценке конкурентоспособности субъекта хозяйствования следует проанализировать, прежде всего, уровень влияния факторов производственной среды и трудового процесса на психофизиологическое состояние работников (уровень и тяжесть профессиональных заболеваний и травматизма, уровень утомляемости работника в течение смены, уровень монотонности трудового процесса), а также степень их воздействия на динамику производительности труда рабочих. Особое внимание следует уделить анализу Правил внутреннего трудового распорядка, регламентирующих режимы труда и отдыха в организации. При этом наиболее пристальное внимание должно быть уделено вопросам степени регламентированности и продолжительности внутрисменных перерывов на отдых и личные надобности и оценке их влияния на уровень работоспособности работника и его возможности конкурировать с другими работниками структурного подразделения. В рамках взаимосвязи с блоком «Организация и обслуживание рабочих мест» следует рассмотреть продолжительность активного и пассивного отдыха, предоставляемого работникам на различных рабочих местах и работах.

Показатели использования рабочего времени. Важным моментом в оценке качества трудовой жизни является исследование вопросов эффективности использования рабочего времени различными категориями работников. С позиции обеспечения требуемого уровня конкурентоспособности организации необходимо установить тенденцию взаимосвязи между динамикой производительности труда (объемом выполненных работ, принятых и реализованных решений) и использованным рабочим временем. В этой связи представляется целесообразным выделение двух групп показателей:

– показатели использования совокупного потенциального фонда рабочего времени, которое подробно рассмотрены Кольцовым Н.А. [7];

– показатели использования личного времени каждого работника. К их числу можно отнести коэффициент использования сменного времени, показатели тайм-менеджмента и др.

Кроме того, возможно использование показателей, рассмотренных в предыдущих направлениях организации труда.

Показатели состояния нормирования труда. Нормирование труда работников позволяет нанимателю оптимизировать трудовой процесс и четко установить показатели, достижение которых является для работников обязательным условием пребывания их на рабочем месте. Основная трудность состоит в том, что нормированию поддаются не все работы по рабочим и управленческому персоналу. Поэтому в качестве основных классических показателей, используемых для оценки нормирования труда, выделяют степень охвата нормированием труда работников, уровень выполнения и процент напряженности норм. Полагаем, что целесообразно оценивать соответствие нормативов численности по категориям работникам (специальностям, профессиям) фактическому количеству работников. При этом в качестве критерия соответствия может выступить минимизация убытков от содержания излишней численности, которая является индикатором тенденции роста (сокращения) уровня скрытой безработицы.

2. *Показатели организации заработной платы (доходов работников).* При оценке уровня конкурентоспособности нанимателя на рынке труда важную роль играет, прежде всего, потенциальный доход, который наниматель может предложить носителю рабочей силы. С позиции установления уровня конкурентоспособности субъекта хозяйствования следует выделить следующие группы показателей.

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

Общими показателями, характеризующими политику субъекта хозяйствования в области заработной платы, являются:

- соотношение среднемесячной реальной заработной платы в организации к средней ставке заработной платы на рынке труда территориального образования (города, района, области, страны);
- соотношение среднемесячной заработной платы с показателем минимального прожиточного бюджета на 1 работника, а также с учетом имеющихся членов его семьи (например, несовершеннолетних детей);
- состав и структура социального пакета;
- периодичность повышения ставки заработной платы на предприятии.

Данные показатели можно легко сравнить с аналогичными показателями конкурентов и в общих чертах оценить свою позицию на рынке и, соответственно, степень предпочтения со стороны будущих работников. Однако при более глубоком анализе шансов «получения» высококвалифицированных кадров следует оценить уровень организации оплаты труда в субъекте хозяйствования. В этом случае основным критерием выигрыша в конкурентной борьбе выступает уровень мобильности нанимателя в части управления трудовым вознаграждением работников.

К направлениям, по которым можно провести требуемую оценку, следует отнести правовое обеспечение организации оплаты труда, формы и системы оплаты труда, сочетание тарифной и бестарифной формы оплаты труда, систему премирования, нормирование труда. Рассмотрим их более подробно.

Правовое обеспечение организации оплаты труда определяется системой нормативно-правовых актов страны и самого субъекта хозяйствования, используемых при регулировании социально-трудовых отношений. В этом случае целесообразно оценить эффективность использования контрактной формы найма или заключения бессрочных трудовых договоров с использованием соответствующих показателей. В рамках этого направления следует выявить эффективность либерализации в области заработной платы, т.е. выигрыш организации от создания и применения локальных нормативных актов.

Эффективность применяемых форм и систем оплаты труда следует оценивать с точки зрения их способности влиять на конечные показатели деятельности работников, а также наличия возможности быстрого перевода работника с одной на другую систему оплаты труда. Важное значение приобретает использование гибких и коллективных систем оплаты труда. Однако прежде, чем вести речь о возможности их внедрения, необходимо проанализировать трудовой потенциал тех работников организации, которые могли бы заниматься адаптацией стандартных методик к конкретным условиям работы и категориям работников (наличие достаточного уровня компетентности, профессионализма и т.п.). При этом следует отметить, что обязательным является расчет таких показателей, как удельный вес заработной платы (без учета и с учетом начислений на нее в соответствии с законодательством) в себестоимости произведенной и реализованной продукции, а также в составе общехозяйственных, общепроизводственных и управленческих расходов субъекта хозяйствования.

Организация системы премирования на предприятии может быть оценена показателями:

- количеством показателей и условий премирования для отдельных групп работников;
- периодичностью премирования;
- уровнем прозрачности системы премирования;
- соотношением тарифной и премиальной части заработной платы;
- удельным весом суммы премий (без учета и с учетом начислений на них в соответствии с законодательством) в себестоимости произведенной и реализованной продукции.

Это позволит обоснованно подойти к совершенствованию системы премирования и превращения ее в гибкий инструмент управления доходами работников и, соответственно, наращивания уровня конкурентоспособности организации.

Выводы. Представленный подход к формированию системы показателей оценки качества трудовой жизни как фактора обеспечения конкурентоспособности организации на рынке труда содержит следующие основные выводы:

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

1. Формирование системы показателей оценки качества трудовой жизни в части организации труда и его оплаты предполагает, прежде всего, выбор категории (специальности, профессии) работников, которых необходимо привлечь и удержать в данном субъекте хозяйствования. Это позволит дифференцированно подойти к установлению направлений оценки и создания совокупности показателей, отражающих влияние политики в области труда и заработной платы на конечные показатели деятельности субъекта хозяйствования и, соответственно, уровень его конкурентоспособности.

2. Предложенный методический подход к формированию системы показателей оценки качества трудовой жизни может быть применен нанимателем как при оценке уровня конкурентоспособности на рынке труда, так и при проведении внутреннего мониторинга социально-трудовой сферы. Это предоставит возможность выявлять потенциальный уровень своей конкурентоспособности на рынке труда, способность («предел прочности») удерживать квалифицированных сотрудников, оптимизировать качественный и количественный состав персонала и, как следствие, обеспечить себе долгосрочное выживание в конкурентной борьбе.

Література

1. Политика доходов и качество жизни населения / Под ред. Н. А. Горелова. – СПб.: Питер, 2003. – 653 с.
2. Генкин Б. М. Основания экономической теории и методы организации эффективной работы / Б. М. Генкин. – М.: Норма, 2009. – 448 с.
3. Савченко Т. Субъективное качество жизни: подходы, методы оценки, прикладные исследования / Т. Савченко, Г. М. Головина. – М.: Институт психологии РАН, 2007. – 176 с.
4. Экономика персонала / [Колосова Р. П., Т. Н. Василюк, М. В. Артамонова, М. В. Луданик]. – М.: Инфра-М, 2010. – 896 с.
5. Войтов А. Г. Эффективность труда и хозяйственной деятельности: методология измерения и оценки / А. Г. Войтов. – М.: Дашков и К, 2009. – 230 с.
6. Крылов Э. И. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов предприятия и расходов на оплату труда / Э. И. Крылов, М. В. Власова, И. В. Журавкова. – М.: Финансы и статистика, 2006. – 271 с.
7. Анализ трудовых показателей: учеб. пособие для вузов / [А. В. Никитин, Н. А. Кольцов, Н. А. Самарина и др.]; под ред. П. Ф. Петровича. – М.: Экономика, 2009. – 378 с.
8. Третьяк С. Качество трудовой жизни: как его измерить и обеспечить в сфере услуг / С. Третьяк // Бизнес-консалтинг. – 2005. – № 3. – С. 39–43.
9. Глухова И. В. Качество трудовой жизни как фактор конкурентоспособности организации на рынке труда / И. В. Глухова // III Чтения, посвященные памяти известного белорусского и российского ученого-экономиста М. В. Научителя: сборник научных статей. В 2 ч. – Ч. 1 / редкол.: Б. В. Сорвилов, О. С. Башлакова (гл. ред.) [и др.]. – Гомель: ГГУ им. Ф. Скорины, 2012. – С. 29–31.

References

1. Gorelov N.A., ed. *Politika dokhodov i kachestvo zhizni naseleniya* [Incomes policy and population life quality]. St. Petersburg, Piter Publ., 2003. 653 p.
2. Genkin B.M. *Osnovaniya ekonomicheskoy teorii i metody organizatsii effektivnoy raboty* [Economic theory foundation and the method of efficient work organization]. Moscow, Norma Publ., 2009. 448 p.
3. Savchenko T., Golovina G.M. *Subyektivnoye kachestvo zhizni: podkhody, metody otsenki, prikladnyye issledovaniya* [Subjective life quality: approaches, methods, assessments, applied research]. Moscow, Institut psikhologii RAN Publ., 2007. 176 p.
4. Kolosova R.P., Vasyliuk T.N., Artamonova M.V., Ludanyk M.V. *Ekonomika personala* [Economy of staff]. Moscow, Infra-M Publ., 2010. 896 p.
5. Voytov A.G. *Effektivnost truda i khozyaystvennoy deyatel'nosti: metodologiya izmereniya i otsenki* [Labour and economy efficiency: measurement and evaluation methodology]. Moscow, Dashkov i K^o Publ., 2009. 230 p.
6. Krylov E.I., Vlasova M.V., Zhuravkova I.V. *Analiz effektivnosti ispolzovaniya trudovykh resursov predpriyatiya i raskhodov na oplatu truda* [The analysis of an enterprise labour resources and labour payment expenses]. Moscow, Finansy i statistika Publ., 2006. 271 p.
7. Nikitin A.V., Koltsov N.A., Samarina N.A., Petrochenko P.F., ed. *Analiz trudovykh pokazateley* [Labour activities analysis]. Moscow, Ekonomika Publ., 2009. 378 p.
8. Tretyak S. *Kachestvo trudovoy zhizni: kak ego izmerit i obespechit v sfere uslug* [Career development quality: how to measure it and secure it in the service industry]. *Biznes-konsalting - Business-consulting*, 2005, no. 3, pp. 39–43.
9. Glukhova I. V. *Kachestvo trudovoy zhizni kak faktor konkurentosposobnosti organizatsii na rynke truda* [Career development quality as a factor of competitiveness of organization in labour market]. *III Chteniya, posvyashchennyye pamyati izvestnogo belorusskogo i rossiyskogo uchenogo-ekonomista M.V. Nauchitelya: sbornik nauchnykh statey – "Present matters of economic development: theory and practice": International scientific and practical conference. The 3rd readings, devoted to the memory of a famous Belorussian and Russian economist M.V. Nauchitel: collection of papers*, 2012, no.1, pp. 29–31.

Поступила 14.02.2013