

*Дисциплина «Управление социальным
развитием персонала»*

Лекция 2.
**КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ
ЖИЗНИ**

Рассказова Ольга Анатольевна, к.э.н.,
доцент ВШАУТ ИПМЭиТ СПбПУ

ОПРЕДЕЛЕНИЯ КТЖ

Качество трудовой жизни (КТЖ) - степень удовлетворения потребностей и интересов работника посредством труда в организации.

Качество трудовой жизни - это интегральный показатель, набор экономических и социальных показателей, отражающий отношение работников к условиям трудовой жизни и их благосостоянию.

Качество жизни - это интегральный показатель, всесторонне характеризующий экономическое развитие общества, уровень материального, медико-экологического и духовного благосостояния.

ИСТОРИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ КТЖ

- Концепция *качества трудовой жизни* (КТЖ) была разработана в промышленно развитых западных странах в **1960-е гг.**, а внедрение в жизнь этого организационного проекта началось **в начале 1970-х гг.**
- Потребность в разработке КТЖ были вызваны **результатами научных исследований** – они свидетельствовали о кризисе тейлоризма и фордизма и необходимости **поиска новых подходов**, позволяющих обеспечить как высокую производительность труда, так и нормальные условия жизнедеятельности на работе.
- Для разработки и продвижения проблематики КТЖ были созданы **консультативные и образовательные подразделения**, а правительства государств увеличили **финансовую поддержку** внедрения программ КТЖ.
- Программы повышения КТЖ в свое время были **успешно внедрены** в организациях: **Volvo, General Motors, Ford, Motorola, Hewlett-Packard, Polaroid** и других.

Школа научного управления (1885-1920 гг.)



Фредерик Тейлор (1856-1915) — американский инженер, основоположник научной организации труда и менеджмента.

Ключевые положения:

1. Научные принципы организации труда.
2. Нормирование труда.
3. Узкая специализация.
4. Сдельная оплата труда.
5. Разделение ответственности между менеджерами и рабочими.

Методы:

- использование наблюдений, замеров, логики и анализа для повышения эффективности ручного труда (с учётом человеческого фактора).
- использование стимулирования с целью заинтересовать работников в увеличении производительности и объемов производства.

(вопросы эффективности труда на основе анализа работы ниже управленческого уровня)

Теория X и Теория Y о мотивации людей и поведении в управлении.

Автор: **Дуглас Макгрегор** (1906-1964), преподавал в Гарвардском и Массачусетском университетах.

Теория "X"

- Люди ленивы
- Они работают как можно меньше
- Чтобы заставить людей работать, их нужно контролировать, направлять и держать под страхом наказания
- Они избегают ответственности
- У них нет честолюбия
- Противостоят изменениям

В деятельности руководителя должна преобладать негативная мотивация, основанная на страхе наказания.

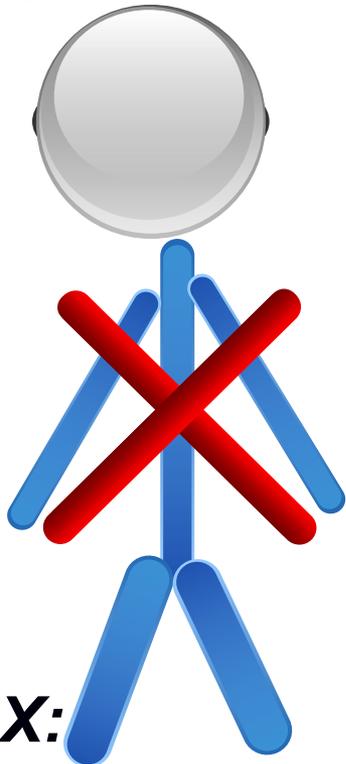
Теория "Y"

- Люди любят работу
- Они сами управляют собой поставленными целями
- Они мотивированы
- Они принимают на себя ответственность
- Они честолюбивы и обладают творческим потенциалом
- Если не хотят работать, то значит для них не были созданы соответствующие условия

Необходимо предоставлять работникам больше свободы для проявления самостоятельности и творчества

Вывод: Менеджеры должны стремиться развивать группу, если она недостаточно мотивирована, от состояния «Х» к состоянию «У», или от **состояния «экономического человека» к «человеку социальному»**.

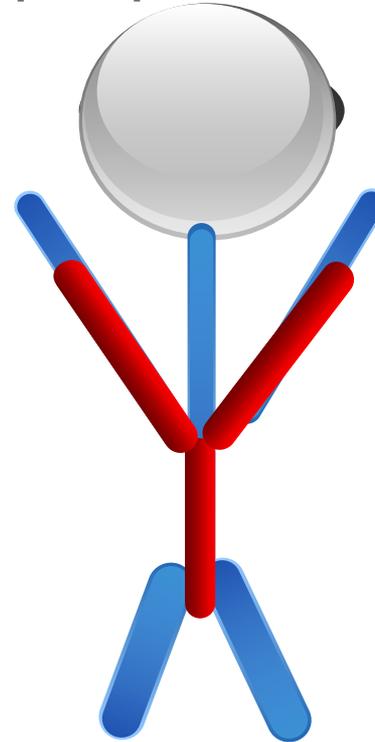
Не буду работать!



Теория Х:

В деятельности руководителя должна преобладать **мотивация подчиненных, основанная на страхе наказания.**

Ура, работа!



Теория У:

необходимо предоставлять работникам **больше свободы для проявления инициативы, творчества** и создавать для этого благоприятные условия.

Концепция качества трудовой жизни (КТЖ) –

общечеловеческое движение в сторону **создания условий:**

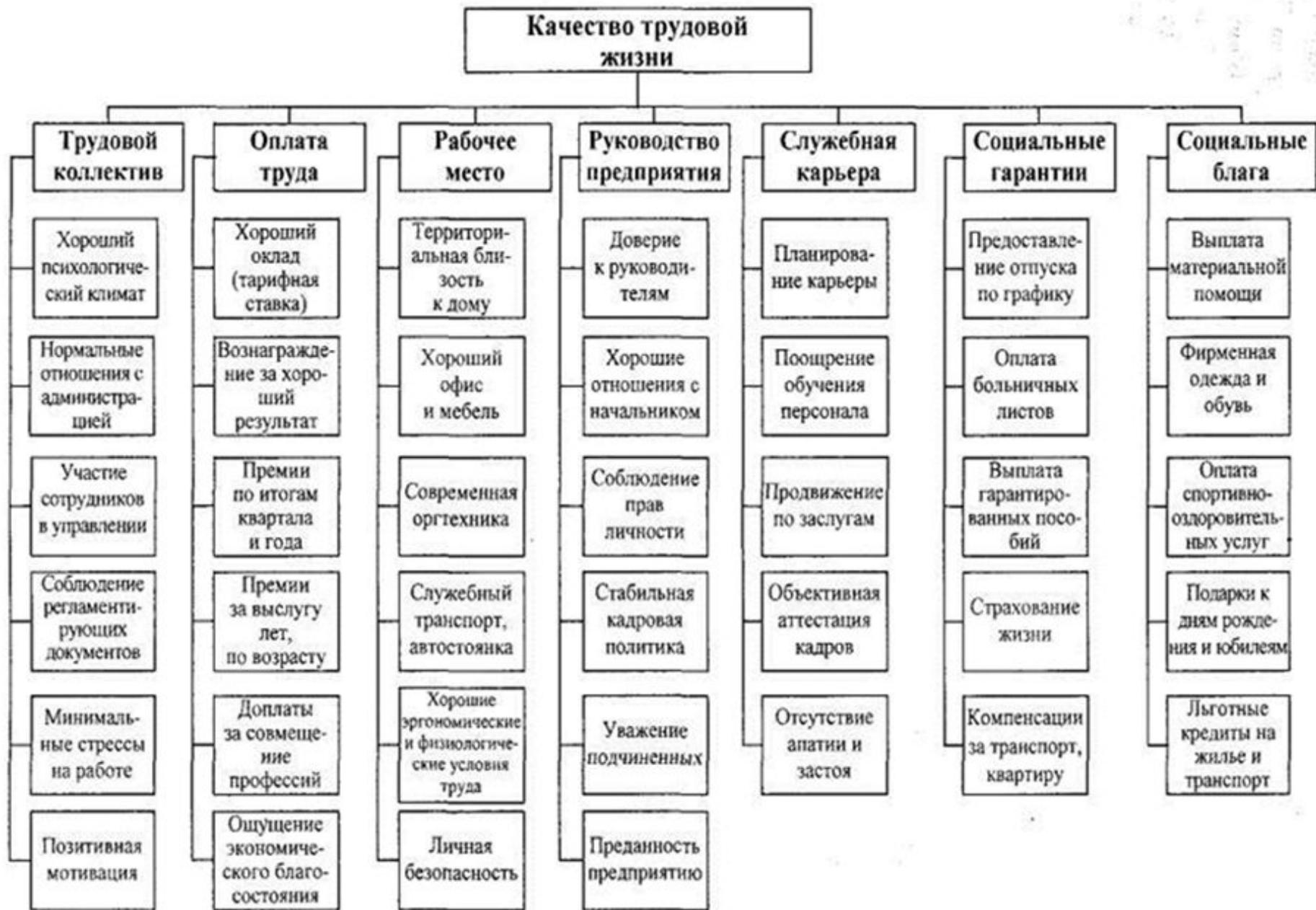
- ✓ препятствующих процессу отчуждения труда, восстановления целостности труда и культуры,
- ✓ возвышения человека как самостоятельной творческой личности.

Согласно этой концепции люди (сотрудники) рассматриваются не просто в качестве трудовых ресурсов определенного состава, а **в тесной связи с условиями, в которых они могут оптимально реализовывать себя как личности.**

Условия охватывают **разные сферы** - бытовые, культурные, национальные, нравственные. Системно изучаются различные **факторы:**

- ✓ воспитание,
- ✓ образование,
- ✓ профессиональная подготовка,
- ✓ физические и психические способности и здоровье,
- ✓ моральные и духовные ценности,
- ✓ условия и организация труда,
- ✓ условия быта и отдыха.

ЭЛЕМЕНТЫ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ (КТЖ)



Основу концепции качества трудовой жизни
составляют следующие положения:

Положение 1. Главным мотиватором труда должна являться не заработная плата, не карьера, а *удовлетворенность* от достижений в процессе труда в *результате самореализации и самовыражения*.

Положение 2. Полная самореализация и самовыражение работника могут состояться только *в условиях трудовой (производственной) демократии*.

Производственная демократия – это система участия работников в управлении, в собственности, в прибылях организации.

1. Участие работников в управлении (в принятии решений) -

это **саморегулирование работниками** различных процессов в организации. Посредством их участия в совещаниях, представительства, создания специальных комитетов по решению текущих и стратегических проблем и т.д.

2. Участие работников в собственности -

работники становятся **акционерами (совладельцами)** предприятий, на которых работают.

В США применяется **программа ESOP (Employee Stock Ownership Plan)** – программа передачи части или всех акций в собственность работникам предприятий. Используют около 10 тысяч крупных корпораций; государство в этом случае предоставляет им налоговые льготы.

Таким образом, в результате производственной демократии **работник** превращается в подлинного **субъекта**

Лидеры использования: США, Канада, ФРГ, Франция, Швеция, Япония.

Условия, обеспечивающие Качество трудовой

ЖИЗНИ

1. Приемлемые условия труда.

- Охрана труда (безопасные и здоровые условия труда);
- Комфортность и эргономичность производственной среды.

2. Обогащение и гуманизация содержания труда работника.

Гуманизация труда – это адаптация трудовой деятельности к особенностям человека (путем организации труда, создания условий труда) для реализации трудового потенциала работника.

Содержание труда – это функциональные особенности конкретного вида трудовой деятельности, обусловленные предметом труда, средствами труда и формой организации производственного процесса.

Эти особенности охватывают степень влияния, которую работник может оказывать на работу и рабочую среду:

- ✓ степень ответственности,

3. Справедливое и надлежащее вознаграждение за труд.

- Надлежащее вознаграждение – отражает насколько полученный работником доход отвечает принятым в обществе стандартам достатка и обеспеченности.
- Справедливое вознаграждение - связь между оплатой труда определенного вида и оплатой других видов труда.

В соответствии со статьей 2 Федерального закона № 227-ФЗ «О потребительской корзине в целом по РФ» продукты питания, включаемые в потребительскую корзину для основных социально-демографических групп населения в целом по РФ (установлены в натуральных показателях)

ОСНОВНЫЕ ПРОДУКТЫ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОЙ КОРЗИНЫ

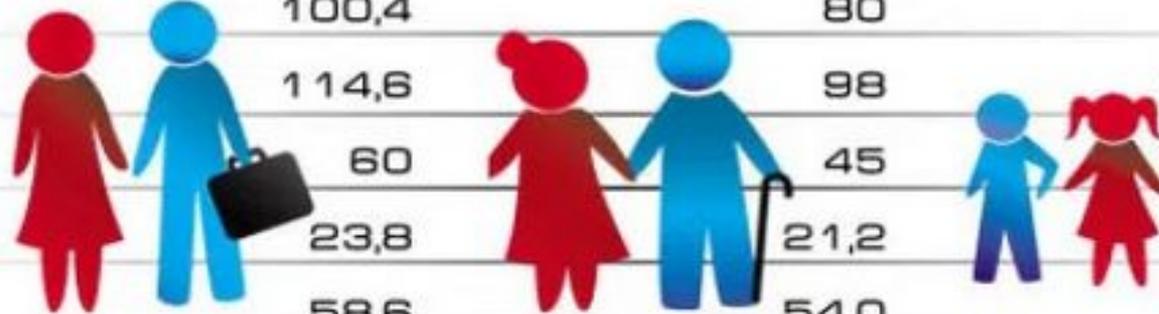
(в кг. в год на человека)

ТРУДОСПОСОБНОЕ
НАСЕЛЕНИЕ

ПЕНСИОНЕРЫ

ДЕТИ

Хлеб		126,5	98,2	77,6
Картофель		100,4	80	88,1
Овощи		114,6	98	112,5
Фрукты		60	45	118,1
Сахар		23,8	21,2	21,8
Мясо		58,6	54,0	44,0
Молоко		290	257,8	360,7



В ЧЕМ РАЗНИЦА МЕЖДУ МРОТ И ПРОЖИТОЧНЫМ МИНИМУМОМ

МРОТ — это низший предел оплаты труда сотрудника, в том числе без квалификации.

среднее значение в РФ

12 792 руб.

(с 01.01.2021)

Состав:

оклад по должности

доплаты

премии

компенсации



среднее значение в РФ

11653 руб.

(на 2021 г.)



Складывается из затрат:
продовольствие



на уплату
обязательных налогов



«коммуналка»



непродовольственные
товары



услуги по сохранению
здоровья

МРОТ регулирует и определяет:



минимальную величину пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам;



оплату труда



размеры налогов, сборов, штрафов и прочих платежей

Роль прожиточного минимума:



Отражает статистику уровня жизни населения.



Помогает формировать общероссийский и региональные бюджеты, социальные программы



Обосновывает размеры федерального МРОТ, пособий, стипендий и других социальных выплат.



Способствует оказанию социальной поддержки малоимущим лицам.

Определяется законодательством РФ. Работодатель не вправе устанавливать заработную плату меньше этой суммы, если сотрудник отработал полный месяц.

Устанавливается отдельно, исходя из особенностей региона (климат, продукты) для трудоспособных граждан, детей, пенсионеров, в среднем на душу населения.

Размер прожиточного минимума в некоторых регионах

Регионы	Среднее значения в РФ, руб.	в СПб, руб.	в Москве, руб.	Белгородская область, руб.
на душу населения	11 653	11 910 р. 40 коп.	18 029	9 720
для трудоспособного населения	12 702	13 073 р. 80 коп.	20 589	10 634
для пенсионеров	10 022	10 280 р. 30 коп.	13 496	8 659
для детей	11 303	11 607 р. 50 коп.	15 582	9 701

Условия, обеспечивающие качество трудовой жизни

4. Возможность профессионального роста и уверенность в будущем (в т.ч. объективная аттестация, планирование карьеры).

5. Отношение с трудовым коллективом и начальством.

6. Правовая защищенность работника (работа профсоюзов).

7. Возможность использования работниками социально-бытовой инфраструктуры предприятия.

ВЫВОД: Внедрение программ повышения КТЖ важно как для отдельных работников, так и для организации и страны в целом.

Спасибо за внимание!