

Қазақстан Республикасы Тәуелсіздігінің 30 жылдығына арналған «Сейфуллин оқулары – 17: «Қазіргі аграрлық ғылым: цифрлық трансформация» атты халықаралық ғылыми – тәжірибелік конференцияға материалдар = Материалы международной научно – теоретической конференции «Сейфуллинские чтения – 17: «Современная аграрная наука: цифровая трансформация», посвященной 30 – летию Независимости Республики Казахстан.- 2021.- Т.1, Ч.3 - С. 131 -134

УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ РАБОТНИКОВ АГРАРНОЙ СФЕРЫ

Ермекбаев Б.М.

В течение развития социально-трудовых отношений работодателей главным остается вопрос повышения эффективности труда персонала. Эволюция его решения привела к возникновению концепции качества трудовой жизни. Она базируется на создании условий для оптимального использования трудового потенциала работника, и исходит из того, что это возможно только при наибольшем уровне удовлетворения актуализированных потребностей посредством труда [1]. Это на самом деле так. Но самое сложное и самое важное найти ответы на такие вопросы: какие потребности человек реализует в процессе труда; как оценить уровень их удовлетворенности; и, наконец, самое сложное, как оценить качество трудовой жизни (далее - КТЖ). Ученые до сих пор не могут дать однозначных ответов на эти вопросы. Но решение и является ключом к высокому КТЖ.

Следует обратить внимание на то, что показатель КТЖ рассматривается не только самостоятельно, а и как один из компонент качества жизни. Так, в 1982 Советом ОЭСР было предложено список социальных индикаторов, среди которых есть и КТЖ, что характеризуется такими показателями, как: средняя продолжительность трудового времени, время на дорогу до места работы, оплачиваемый ежегодный отпуск, гибкий рабочий график, распределение заработков, смертность на рабочем месте и нарушение нормальных условий труда [2, с. 39-40].

Действительно, КТЖ является одним из важнейших составляющих качества жизни, поскольку трудовая деятельность занимает примерно 35% всего времени жизни человека (а в отдельных случаях и более).

Анализ публикаций по проблеме улучшения качества трудовой жизни персонала предприятий показал, что научно-теоретические исследования данной категории представлены трудами таких ученых, как: А.М. Колот, А.А. Гришнова, А.Н. Ястремская, А.П. Егоршин, Д.М. Соловьев и так далее.

Несмотря на значительное количество монографий, научных статей и работ, посвященных данному вопросу, единой методики оценки качества трудовой жизни не предложено. Это связано, по нашему мнению, со

спецификой и сферой деятельности каждого предприятия, а также страной размещения. Поэтому на данном этапе есть необходимость в осуществлении дальнейших исследований проблемы КТЖ как с практической, так и с теоретической точек зрения.

Постановка задачи. Целью статьи является определение критериев оценки КТЖ в сельскохозяйственной сфере деятельности.

Результаты исследования. Рассмотрим различные подходы к методикам оценки уровня КТЖ. Д.М. Соловьев в процессе оценки КТЖ предлагает распределить показатели по нескольким группам: общеэкономические; показатели количества занятых, степени использования рабочего времени, движения и подготовки кадров; условий труда, льгот и компенсаций за работу в неблагоприятных условиях; фонда потребления и фонда оплаты труда; социальной поддержки персонала организации [3].

Но такой подход есть недостаточно структурированным, поскольку автор обращает внимание одновременно на факторы макро- и микроуровня. Кроме того, мы считаем, что показатель количества занятых не влияет на КТЖ работника на индивидуальном уровне. Степень использования рабочего времени характеризует эффективность труда, а не КТЖ.

Следующий метод оценки уровня качества трудовой жизни, предложен А.П. Егоршин. Показатели оценки автор предлагает разделить на семь групп, а именно: трудовой коллектив, оплата труда, рабочее место, руководство предприятия, служебная карьера, социальные гарантии и социальные блага. Особенностью предложенной классификации, по мнению автора, является то, что каждый показатель оценивается с помощью анкетирования работников и целесообразно в процессе оценки КТЖ с точки зрения работников среднего звена управления и специалистов [4, с.494-499].

Видим, что А.П. Егоршин, в отличие от Д.М. Соловьева, учитывает в своей классификации психологический климат в коллективе. А это позволяет более полно оценить КТЖ. Но здесь не разграничивается организационная культура и психологический климат. Также при проведении анкетирования работники могут по-своему трактовать трудовой коллектив, социальные блага, поскольку эти понятия являются общими; в данном случае их надо конкретизировать через показатели. Кроме того, для достоверного результата исследования следует использовать кроме субъективных еще объективных показателей (например, статистические). Поскольку данный метод направлен на оценку КТЖ на микроуровне, выпущен из поля зрения важные особенности КТЖ, которые присутствуют в различных сферах экономической деятельности, а также зависящие от ментальности.

Еще одним подходом к оценке КТЖ предлагает Ястремская А.Н., при котором КТЖ делится на пять компонентов: условия труда, материальное и нематериальное поощрение, социальное обеспечение и внешнюю среду. В состав каждой компоненты отнесены по несколько составляющих.

В компоненты «условий труда» включены три составляющие с группами показателей, им отвечают: состояние материально-технической базы и организации труда, безопасность и экологичность и психологический климат

в коллективе. К составляющей «безопасности и экологичности» относится показатель соответствия рабочих мест типовым нормам. В последнее время в экономической литературе, посвященной человеческим ресурсам, все больше внимания уделяется психологическому климату в коллективе, конфликтологии, получению работниками морального удовлетворения от результатов и процесса труда.

Второй компонент качества трудовой жизни, предлагается к рассмотрению, включая показатели материального поощрения, которые разделены на две подгруппы, а именно: 1) заработная плата и премии; 2) другие виды материального поощрения.

Исследования показывают, что материальное поощрение имеет свое положительное влияние лишь к определенному уровню, а затем он становится несущественным, поскольку более весомыми становятся средства нематериального поощрения. Именно поэтому к третьей компоненты предложенной системы оценки уровня качества трудовой жизни целесообразно отнести характеристики социального пакета и другие виды нематериального поощрения, например: 1) гибкий график и место работы; 2) публичное признание заслуг; 3) служебная карьера [5, с.70].

В современных условиях среди компонентов качества трудовой жизни персонала все большее внимание уделяют состоянию социального обеспечения на предприятии. Социальное обеспечение - система общественно-экономических мероприятий, направленных на материальное обеспечение населения от социальных рисков (болезнь, инвалидность, старость, потеря кормильца, безработица, несчастный случай на производстве и т.д.). Для оценки его состояния используются следующие показатели: наличие долгосрочных договоров, уверенности в возможности сохранения рабочего места, социальной поддержки, расходов на профилактику заболеваний, социальной инфраструктуры.

Итак, следует выделить следующие актуальные критерии качества трудовой жизни работников этой сферы.

Во-первых, исходя из необходимости компенсаторного характера КТЖ, в системе ее показателей определяющее место принадлежит стабильности материального благосостояния работающих, то есть стабильный доход от трудовой деятельности определяет возможности удовлетворения физических, социальных и духовных потребностей работника. Тем более, для большинства россиян стремление обеспечить свое материальное благополучие является главным мотивом трудовой деятельности.

Во-вторых, для работника сферы сельского хозяйства чрезвычайно важны условия стабильной занятости. Как отмечалось ранее, сельскохозяйственные работы носят сезонный характер, кроме того, деятельность в этой сфере имеет повышенный уровень риска, что связано со значительной зависимостью от природных условий.

В-третьих, в любой сфере для работника важны условия труда. А в сельском хозяйстве на них необходимо обратить особое внимание. Условия труда здесь являются сложными через большие площади, на которых ведется

хозяйство, и удаленность работников друг от друга и сложность принятия оперативных решений. Кроме того, во многих хозяйствах сейчас используется устаревшая техника.

В-четвертых, важным компонентом качества трудовой жизни для работников в аграрной сфере является отношения в коллективе. Хотя работники и разрозненные в пространственном отношении, не уменьшается важность слаженной работы. В сельском хозяйстве работники должны работать как одна команда, чтобы не возникало нигде задержек и простоев. Поэтому необходима четкая взаимодействие работников между собой. Поэтому здесь важно взаимопонимание, уважение, поддержка, взаимозаменяемость. Здесь работники становятся друзьями. Поэтому руководитель должен организовать для своих подчиненных совместный отдых, чтобы работники имели возможность сблизиться в неформальной обстановке. Этот аспект, как известно, является частью организационной культуры предприятия [6, с.154].

Итак, суммируя вышесказанное, скажем, что в КТЖ сельскохозяйственного работника входят следующие критерии:

- заработная плата;
- стабильная занятость;
- условия труда;
- трудовой коллектив;
- учет ментальных особенностей;
- плотность информационных потоков;
- автономность.

Выводы. Несмотря на разнообразие методик оценки качества трудовой жизни, можно предположить, что каждое предприятие должно адаптировать ее в зависимости от собственных потребностей. Особенно большое влияние на определение критериев КТЖ имеет то, в какой сфере экономической деятельности работает предприятие. Учитывая особенности сферы экономической деятельности, мы четко понимаем, какие потребности и интересы являются для работников приоритетными.

Качество трудовой жизни представляет собой условия, которые сопровождают трудовую жизнь работника на рабочем месте. Качество трудовой жизни оценивается через систему показателей, которые имеют качественное и количественное выражение, поэтому в результате оценки можно не только получить полное описание характеристик качества трудовой, но и определить слабые места в этой системе, требующие внимания и принятия мер, позволяют минимизировать негативные последствия. Для повышения качества трудовой жизни должна быть обеспечена гуманизация, и демократизация труда и повышена гибкость трудовой жизни.

Список литературы

1. Яхонтова, Е.С. Стратегическое управление персоналом. – М.: ИД ДелоРАНХиГС, 2013. – 384 с.
2. Колот А.М. Социально-трудовые отношения: теория и практика регулирования: Монография. – М.: Финансы, 2003. –230 с.
3. Одегов, Ю.Г. Управление персоналом. – Люберцы: Юрайт, 2016. –513 с
4. Бухалков, М.И. Управление персоналом: Учебник / М.И. Бухалков. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 400 с.
5. Кабанов, А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Организация профориентации и адаптации персонала. –М.: Проспект, 2015. – 56 с.
6. Wilder R. The politics of agricultural cooperativism in Brazil: A case study of the landless rural worker movement (MST) // Journal of Co-operative Organization and Management, 2019. – Vol. 7, Issue 1. – P. 10-25. <https://doi.org/10.1016/j.jcom.2019.02.001>
7. Архипова Н.И. Управление персоналом организации. –М.: Проспект, 2016. –224 с.
8. Веснин В.Р. Управление персоналом в схемах. – М.: Проспект, 2015. – 96 с
9. Организационное обеспечение качества трудовой деятельности руководителей промышленных предприятий. Монография. –Харьков: Изд. ХНЭУ, 2009. –328 с.
10. Экономика труда и социально-трудовые отношения. –М.: КНЭУ, 2009. – 711с.