

УДК 331.101.6
ББК 65.241

Kuzmina Natalya Andreyevna,
post-graduate student, assistant of the department
of economics and labor arrangement
of Omsk state technical university,
Omsk,
e-mail: nataschanovikova@mail.ru

Кузьмина Наталья Андреевна,
аспирант, ассистент кафедры
экономики и организации труда
Омского государственного технического университета,
г. Омск,
e-mail: nataschanovikova@mail.ru

КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ КАК СРЕДА УПРАВЛЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

QUALITY OF WORKING ACTIVITY AS THE PERFORMANCE MANAGEMENT ENVIRONMENT AT THE ENTERPRISE

В данной статье рассмотрено понятие «качество трудовой жизни» (КТЖ), определяемое отечественными и зарубежными авторами. Выявлены основные условия КТЖ, предложена оценка управления эффективностью труда. Управление эффективностью труда включает планирование, организацию, контроль и мотивацию. Процесс управления эффективностью труда очень широк и проявляется в постоянном планировании, организации, контроле и мотивации. Для повышения КТЖ рассматривается два блока направлений: основной и дополнительный. Автор полагает, что обеспечение высокого качества трудовой жизни является основой и стимулом роста в управлении эффективностью труда.

This article discusses the concept of quality of working activity (KTZh) of domestic and foreign authors. The evaluation of performance management has been determined. Performance management include: planning, organization, control and motivation. The process of performance management is wide and is expressed in constant planning, arrangement, control and motivation. Two blocks of directions are considered for improvement of KTZh: primary and secondary. The author believes that ensuring a high quality of the working activity is the basis and incentive of the growth of the performance management.

Ключевые слова: управление, эффективность труда, управление эффективностью труда, система управления эффективностью труда, процесс управления эффективностью труда, качество трудовой жизни, основной блок, составляющий КТЖ, дополнительный блок, составляющий КТЖ, планово-централизованная экономика, рыночная экономика, условия качества трудовой жизни, оценка управления эффективностью труда, КТЖ как среда.

Keywords: management, labor efficiency, performance management, performance management system, performance management process, quality of working activity, main unit constituting KTZh, additional block constituting KTZh, planning-centralized economy, market economy, terms of the quality of working activity, evaluation of performance management, KTZh as the environment.

С понятием «управление» человек сталкивается повседневно на протяжении всей жизни. Управление есть сознательное воздействие человека на объекты и процессы, осуществляемые с целью придания определенной направленности экономической деятельности и получения желаемых результатов.

Б. А. Райзберг, давая определение управления эффективностью труда, утверждал, что «управление эффективностью труда – это часть более широкого процесса управления,

включающего планирование, организацию, контроль и мотивацию, основанного на соотношении количества продукции, выпущенной производственной системой, и затрат на эту продукцию» [1, с. 344]. Такая трактовка понятия более приемлема для функционирования планово-централизованной экономики, поскольку она оценивает трудовую деятельность с позиции количества выпущенной продукции. В условиях рыночной экономики результаты трудовой деятельности персонала предприятия оцениваются не только по количеству выпущенной продукции, но и по объему ее реализации или оказываемых услуг. В этой связи необходимо при изучении вопроса управления эффективностью труда рассмотреть комплексное влияние как внутренних, так и внешних факторов.

Центральное место в процессе управления эффективностью труда занимает планирование. Планирование в области эффективности труда предполагает определение цели и способов ее достижения; организация заключается в обеспечении согласованности и координации действий всех структур и подразделений предприятия. В настоящее время одним из важнейших направлений деятельности является контроль, который предполагает отслеживание процесса динамики эффективности труда для достижения поставленных целей. В процессе управления эффективностью труда огромную роль играют мотивация и стимулирование трудовой деятельности, которые представляют собой разнообразные финансовые и нефинансовые способы воздействия на персонал, исходя из необходимости удовлетворения его потребностей через успешную работу и высокую производительность труда.

Система управления эффективностью труда обладает рядом преимуществ. Во-первых, она стимулирует работников трудиться эффективнее. Во-вторых, она помогает нацелить людей на выполнение тех задач, которые являются для предприятия ключевыми. В-третьих, система управления эффективностью труда меняет идеологию управления в сторону управления результатами, а не процессами.

Качество трудовой жизни персонала предприятий оказывает огромное влияние на эффективность труда работников и служит составляющей в управлении. Можно согласиться с Б. Н. Генкиным, который трактует КТЖ как «условия, в которых осуществляется трудовая деятельность человека». При этом условия труда рассматриваются им в широком смысле: он относит к ним характеристики рабочего места, производственной среды (температура, влажность и т. д.), организации и оплаты труда, взаимоотношений в производственном коллективе» [2, с. 21].

В Социальной энциклопедии КТЖ определяется как «совокупность свойств, характеризующих условия и орга-

низацию труда с позиций наилучшей реализации способностей работника (интеллектуальных, творческих, моральных, организаторских и т. д.)». При этом подчеркивается, что в основе КТЖ лежит понимание необходимости обогащения труда, под которым подразумевается удовлетворенность достижениями в процессе труда; создание системы производственной демократии, позволяющей работнику влиять на принятие решений в области планирования, оплаты, служебного продвижения; создание условий реализации рабочей силы [3, с. 134].

О. А. Платонов считает, что «понятие КТЖ выражает совокупность практических условий, определяющих степень эффективности реализации трудового потенциала общества, предприятия, отдельного человека» [4, с. 134].

А. К. Зайцев полагает, что «КТЖ представляет собой совокупность показателей, характеризующих хорошие организационные, социальные и психологические условия труда» [5, с. 134].

На наш взгляд, более полно характеризует сущность КТЖ определение, данное Н. Мазаевой, которая рассматривает КТЖ как «важную составляющую персонала, считая, что КТЖ характеризуется организацией труда и его содержательностью, безопасностью и условиями труда, вознаграждением и признанием работника, социально-бытовой инфраструктурой предприятия, профессиональным ростом и уверенностью в будущем, отношениями в трудовом коллективе, правовой защищенностью человека на предприятии» [6, с. 115].

Концепция качества трудовой жизни предусматривает совокупность ряда условий, определяющих степень эффективной реализации трудового потенциала общества, организации, отдельного человека, является составной частью управления эффективностью труда. Согласно концепции КТЖ главными условиями, обеспечивающими КТЖ, являются стабильная и эффективная занятость на протяжении всей трудовой жизни; достойная оплата труда, соответствующая уровню профессиональных знаний и навыков; благоприятные условия труда, способные сохранить здоровье работника и позволяющие ему качественно выполнять трудовой процесс, получая удовлетворение от труда.

Для повышения КТЖ в России В. Ф. Потуданская предлагает рассматривать два блока направлений: основной, определяющий основополагающие принципы существования труда, и дополнительный, предусматривающий создание условий для более полной реализации трудового потенциала. К основному блоку она относит обеспечение занятости работников за счет создания рабочих мест и снижения уровня безработицы; использование заработной платы в качестве главного мотиватора; создание безопасных и здоровых условий труда как фактора сохранения работоспособности персонала. Дополнительный блок направлений, создающих условия для более полной реализации трудового потенциала, включает повышение содержательности труда, развитие трудовой демократии, целенаправленное изменение отношения к труду, обеспечение удовлетворенности трудом [7, с. 9].

Рассматривая условия качества трудовой жизни, необходимо разработать оценку управления эффективностью труда. Оценка эффективности труда может быть проведена с помощью таких составляющих, как характеристика производственной среды, характеристика использования рабочего времени, характеристика условий и охраны труда, организация и оплата труда, социальная поддержка персонала организаций.

Отдельные аспекты качества трудовой жизни получили развитие в управлении эффективностью труда. Классичес-

кие организационные теории Л. Гьюлика, Л. Урвика исходили из того, что любое предприятие должно носить внеличностный характер. Л. Урвик утверждал, что при проектировании организационной структуры нельзя исходить из конкретных лиц, которые будут работать на предприятии. Сначала необходимо проектировать структуру, а лишь затем искать подходящих для предприятия людей.

Позже появилась теория организации К. Арджириса, который изучал влияние организационной структуры на поведение работников. Он считал, что человек должен проявлять на предприятии такие качества, как активность, независимость, способность выполнять не только конкретные, но и абстрактные операции, проявлять таланты.

Еще одна теория управления была выдвинута Р. Ликиртом, который подчеркивал, что необходимо уделять внимание таким аспектам, как психологический климат в коллективе, трудовая демократия, которые являются важными элементами, составляющими КТЖ работников предприятия.

Авторы концепции человеческого капитала Т. Шульц (1979 год) и Г. Беккер (1992 год) исходили из того, что человеческий потенциал является ресурсом, в котором заложены наибольшие резервы для повышения эффективности. Они определяли человеческий капитал как имеющийся у каждого человека запас знаний, навыков, мотивационных установок, трудовой мобильности, здоровья и т. д.

Рассматривая различные теории КТЖ, можно сделать вывод о том, что данная концепция получила достаточно широкое распространение. Без ориентации на стабильную и эффективную занятость, достойную оплату труда, благоприятные условия труда невозможно достичь эффективности труда. Обеспечение высокого качества трудовой жизни является основой и стимулом роста в управлении эффективностью труда. Процесс управления эффективностью труда очень широк и многогранен и нуждается в постоянном стратегическом и оперативном планировании, организации, контроле и мотивации. Вместе с тем считается, что для успешного планирования и контроля качества трудовой жизни необходимо всестороннее развитие личности. Необходимо разрабатывать новые программы управления эффективностью труда применительно к инновационным преобразованиям экономики, способствующей раскрытию и наиболее полному использованию трудового потенциала персонала предприятия. Таким образом, управление эффективностью трудовой деятельности целесообразно с помощью КТЖ (рис.).



Рис. Качество трудовой жизни как среда управления

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Райзберг Б. А. Основы экономики: учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2003. 408 с.
2. Генкин Б. М. Экономика и социология труда: учеб. для вузов. 3-е изд., доп. М.: Изд-во НОРМА, 2001. 448 с.
3. Горкин А. П. Социальная энциклопедия. М.: Большая Российская энциклопедия, 2000. 438 с.
4. Платонов О. А. Повышение качества трудовой жизни: опыт США. М.: Рада, 1992. 188 с.
5. Зайцев А. К. Качество трудовой жизни // Народонаселение. 2001. № 2. С. 155–161.
6. Мазеева Н. Качество трудовой жизни – важная составляющая менеджмента персонала // Проблемы теории и практики управления. 2004. № 3. С. 115–121.
7. Потуданская В. Ф. КТЖ как индикатор социально-экономического положения региона // Актуальные проблемы труда и социальной политики: матер. регион. науч. практ. конф. Омск, 2003. С. 9–11.

REFERENCES

1. Raizberg B. A. Fundamentals of Economics: textbook. M.: INFRA-M, 2003. 408 p.
2. Genkin B. M. Economics and sociology of work: Textbook for high schools. 3-d addition. M.: Publisher NORM, 2001. 448 p.
3. Gorkin A. P. Social encyclopedia. M.: Great Russian Encyclopedia, 2000. 438 p.
4. Platonov O. A. Improving the quality of working life: the experience of the United States. M.: Rada, 1992. 188 p.
5. Zaitsev A. K. Quality of work life // Population. 2001. # 2. P. 155–161.
6. Mazeeva N. Quality of work life – an important component of personnel management // Problems of the theory and practice of management. 2004. # 3. P. 115–121.
7. Potudanskaya V. F. KTZh as an indicator of socio-economic situation of the region // Actual problems of Labor and Social Policy: materials of regional scientific and practical conference. Omsk, 2003. P. 9–11.

УДК 331

ББК 65.291.6-18

Spivak Viktoriya Vadimovna,
post-graduate student of the department
of international economic relations
of Khmel'nitsky national university,
Ukraine, Khmel'nitsky,
e-mail: vikaspivak@yandex.ru

Спивак Виктория Вадимовна,
аспирант кафедры международных
экономических отношений
Хмельницкого национального университета,
Украина, г. Хмельницкий,
e-mail: vikaspivak@yandex.ru

МЕХАНИЗМ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА: ПОНЯТИЕ И ОСНОВНЫЕ СОСТАВЛЯЮЩИЕ ЭЛЕМЕНТЫ

MECHANISM OF THE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT: CONCEPT AND BASIC COMPONENTS

В последнее время на предприятиях особое внимание уделяется организации системы и процесса кадрового менеджмента. Вследствие этого многие предприятия начинают перестраивать существующие системы менеджмента, но далеко не везде эти изменения повышают эффективность работы персонала и соответствуют действительным потребностям организации. Это происходит в силу того, что система кадрового менеджмента предприятия часто изменяется без предварительного анализа ее работы, без научного обоснования и понимания необходимости каких-либо изменений. В условиях рыночной экономики одной из актуальных проблем, волнующих руководителей предприятий, является формирование организационно-экономического механизма управления предприятием, который был бы способен обеспечить эффективное управление кадрами и высокую конкурентоспособность предприятия. В статье рассмотрено понятие механизма формирования кадрового менеджмента, определены основные его элементы: цели, методы, система, принципы, задачи и технология кадрового менеджмента.

Recently the enterprises pay the special attention to organization of the system and process of the human resources

management. Hence many enterprises begin to reconstruct the existing systems of management; however, not everywhere these changes increase efficiency of the personnel activity and correspond to the actual demands of the organization. It takes place because the system of the human resources management of the company often changes without the preliminary analysis of its work, without scientific justification and understanding of the necessity of any changes. In the conditions of the market economy one of urgent issues disturbing the leaders of the enterprises is the formation of organizational-economic mechanism of the company management that is able to provide an effective human resources management and high competitiveness of the enterprise. The concept of the mechanism of formation of the human resources management has been analyzed in the article; its basic elements have been determined: goals, methods, system, principles, tasks and technology of the human resources management.

Ключевые слова: механизм, кадровый менеджмент, технико-экономическая, организационно-экономическая, правовая, социально-психологическая и педагогическая составляющие, система, цели, принципы, методы, элементы, технология, задачи, промышленное предприятие.