

Интернет-журнал «Наукovedение» ISSN 2223-5167 <http://naukovedenie.ru/>

Выпуск 6 (25) 2014 ноябрь – декабрь <http://naukovedenie.ru/index.php?p=issue-6-14>

URL статьи: <http://naukovedenie.ru/PDF/165EVN614.pdf>

DOI: 10.15862/165EVN614 (<http://dx.doi.org/10.15862/165EVN614>)

УДК 331.101

Поздняков Владимир Яковлевич

ФГБОУ ВПО «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»

Россия, Москва¹

Кафедра экономики промышленности

Кандидат экономических наук, доцент

E-mail: kafedraepp@mail.ru

Влияние социально-экономических изменений на качество трудовой жизни работников зарубежных предприятий

¹ 115054, г. Москва, ул. Зацепа, д. 43, корп. 6 (Поздняков Владимир Яковлевич)

Аннотация: Рост производительности труда, удовлетворенности от процесса и результатов работы во многом определяется уровнем качества трудовой жизни. Происходящие в западных странах социально-экономические изменения затронули многие аспекты трудовой жизни работников. В связи с этим во многих европейских странах возникла необходимость проведения новых теоретических и эмпирических исследований в данной области. В статье проводится подробный анализ работ современных теоретиков и практиков, посвященных выявлению новых тенденций и направлений в развитие качества трудовой жизни. Раскрывается влияние социально-демографических факторов (проблемы равенства различных категорий работников, изменения половозрастной структуры персонала организации, проблемы старения населения, соблюдения баланса личной жизни и работы и т.д.), морально-психологического климата в организации, а также изменений, касающихся применения различных форм занятости и режимов труда и отдыха, на качество трудовой жизни работников европейских предприятиях. Предлагаются различные варианты и способы нивелирования существующих негативных тенденций с помощью повышения качества трудовой жизни, которые положительным образом скажутся на производительности труда, конкурентоспособности организации и ее привлекательности для различных категорий экономически активного населения.

Ключевые слова: качество трудовой жизни; организация труда; условия труда; неполная занятость; временная работа; социально-экономические изменения; качество трудовой жизни работников предприятия; мотивация трудовой деятельности; трудовые соглашения; социально-трудовые отношения.

Ссылка для цитирования этой статьи:

Поздняков В.Я. Влияние социально-экономических изменений на качество трудовой жизни работников зарубежных предприятий // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» 2014. № 6
<http://naukovedenie.ru/PDF/165EVN614.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ. DOI:
10.15862/165EVN614

Происходящие изменения в экономики отдельных предприятий, отраслей, регионов и стран прямо или косвенно отражаются на социально-трудовых отношениях в организации. Социальные и демографические факторы, изменения в условия и организации труда оказываются существенное влияние на положение работников на предприятиях, на их удовлетворенность от процесса и результатов труда, то есть на качество их трудовой жизни. Западные исследователи уже не одно десятилетие спорят о том, положительное или отрицательное воздействие оказывают происходящие в обществе и экономике социально-экономические изменения на качество трудовой жизни работающих граждан. В сложившихся обстоятельствах целью исследования проблемы качества трудовой жизни является выявления спектра и степени возможные последствия от происходящих социально-экономических изменений с точки зрения здоровья и благосостояния отдельных групп работников, а также организационных результатов.

Западные и отечественные исследователи придерживаются различных точек зрения на то, как именно изменения в экономике и общества влияют на качество трудовой жизни. Вклад исследователей в изучение данной проблемы охватывают как количественные, так как качественные подходы различных дисциплин учетом макроуровне, а также организационных стратегий и индивидуального восприятия.

Питер Мухлау в своих работах анализирует качество работы и качество трудовой жизни с социологической точки зрения. Автор исследует вопросы различия в качестве условий труда по половому признаку. Интеграции и участия женщин на рынке труда на равных с мужчинами является ключевой темой его работ. По мнению Питера Мухлау, существуют существенные различия в оплате труда, продвижение по службе и условиях труда в зависимости от половой принадлежности работников. Автор рассматривает влияние преобладающих социальных режимов на условия работы и на распределение женщин и мужчин на рынке труда. Используя данные из второго Европейского Социального Исследования, в котором проводится анализ данных из 26 европейских стран, Питера Мухлау делает вывод о наличие гендерных различий в качества рабочих мест. Автор также изучает взаимосвязь общества с более эгалитарной гендерной идеологией с меньшей половой дискриминацией и качества работы [11, С. 110]. Результатами данного исследования стал вывод о наличие прямой связи между производительностью труда и качеством трудовой жизни работников в случае соблюдения равенства по половому признаку при организации трудовой деятельности.

Возраст является второй дискриминационной характеристикой работников, значение которой постоянно возрастает на фоне демографических изменений. Происходящие изменения возрастных границ выхода на пенсию в сторону увеличения отрицательно складывается на степени вовлеченности молодых специалистов в современные экономические процессы. Как следствие, возрастает роль, вес и значимость на предприятиях Европы группы работников старше 40 лет. Управление возрастом стало новой областью управления персоналом, целью которой является поддержание работоспособности и повышения качества трудовой жизни пожилых сотрудников. В связи с этим ряд европейских авторов изучают условия работы пожилых людей и их влияние на работоспособность и трудовую мотивацию. Исследователи сосредоточились анализе качества трудовой жизни пожилых работников с низкой профессиональной квалификацией, занятых в большинстве своем на промышленных предприятиях, чья работа связана с неблагоприятными условиями труда. Полученные в ходе данного исследования результаты были использованы для реконструирования социально-трудовых отношений, условий труда и режимов отдыха [15, С. 147]. Активное использование творческий подход в работе, в том числе для менее образованных и квалифицированных работников разных возрастных категорий, является перспективным направлением как для менеджмента, так для науки.

Происходящие социально-экономические изменения в европейских странах ставят перед современными предприятиями задачи по сохранению занятости путем применения гибких режимов работы. Так, Карин Пруст и Питер Вербун анализируют воздействие обучения на рабочем месте и существующие границы между личной жизнью и работой в стрессовых ситуациях на качество трудовой жизни современных работников на предприятии. В своих исследованиях авторы поднимают вопросы роли посредника во время обучения в процессе работы, взаимного влияния сложившихся информационно-коммуникационных барьеров между работой и домом и условий труда, психологической усталостью. Так, отсутствие ясных и четких требований к качеству и результативности труда, их научной обоснованности приводят к истощению энергии и в долгосрочной перспективе к снижению здоровья работников. Предоставления сотрудникам организации автономности в принятии решений в рамках из производственных функций, организации работы и распределении обязанностей, повышения содержания труда положительно сказываются на качестве их трудовой жизни, мотивации и производительности труда. В соответствии с этими выводами авторы предлагают модель рабочего стресса, в основе которой лежит идея об использовании баланса в личной и трудовой жизни и возможности обучения для профилактики стресса в управлении персоналом. Барьеры между работой и домом опосредуются по средствам повышения качества трудовой жизни на рабочем месте, принимая во внимания тот факт, что перспективное обучение влияет на мотивационный процесс, вызванный предоставляемыми на предприятиях профессиональными возможностями [14, С. 180-186].

Кристина Пурсель, Поль Брук и Розмари исследуют качество трудовой жизни работников на французских предприятиях, специализирующихся на производстве автомобилей. Основываясь на полученных в ходе общения с представителями профсоюзов данных, они анализирует существующие условия труда работников с низкой квалификацией, выполняющих сезонную и временную работу. В частности, были выявлены изменения в технологиях и методов управления персонала по отношению к данной категории работников, влияние стремления к трудоустройству на постоянной основе на организационное поведение. Также исследователями был раскрыт существующий механизм двойного контроля: со стороны агентства, предоставляющего организациям услуги временных рабочих, и со стороны представителей предприятия, который организуют и координирует труд данных работников. Сложившаяся практика двойного контроля негативным образом сказывается на качестве трудовой жизни сезонных и временных работников в связи со снижением автономности в принятии решений. В данной ситуации рабочие стоят перед выбором между возможностью реализации и развития своих личных и профессиональных качеств или финансовой стабильностью [11, С. 111].

Качество трудовой жизни с точки зрения психологических факторов рассматривают Аня Фейерабанд, Филипп Махлер и Бруно Стаффелбач. По мнению данных авторов, существует связь между наличием у работников различного рода обязанностей, обусловленных заботой о родственниках, и созданием в рамках предприятия благоприятной морально-психологической атмосферой, схожей с семейной. В рамках исследования также было выявлены тенденции роста количества занятых в экономике людей, которые совмещают работу с уходом за престарелыми членами семьи. Данная группа работников значительно превысила тех, кто должен одновременно работать и заботиться о малолетних детях. Наибольший интерес в работах авторов представляет вопрос о влиянии существующей на предприятии благоприятной морально-психологической атмосферой, созданной благодаря людям с семейными обязательствами, на одиноких работников. Проведенное исследование показало, проведение в рамках организации политики, ориентированной на семью, положительным образом сказывается на качестве трудовой жизни всех работников предприятия. В этом случае существующая корпоративная культура семейного типа и присутствие в социально-трудовых

отношениях различных форм диалога объясняют более высокую степень приверженности среди всего персонала [9, С. 190-195].

По мнению современных теоретиков и практиков в сфере управления персоналом, изменения условий труда, форм занятости и трудовых соглашений между работниками и работодателями, стилей управления обусловлены влиянием глобализации, повышением конкурентоспособности и гибкости в сфере трудовых отношений. Эволюция социально-трудовых отношений в европейских странах способствует не только формированию у компаний потребности к переходу нестандартным формам занятости сотрудников, но и осознанию работников необходимости, важности и значимости данных перемен. Традиционные связи между работниками и работодателями, основанные на личном общении, вытесняются более деловыми и прагматичными, устаревшие пути профессионального развития уступают место новым безграничным возможностям продвижения по карьерной лестнице [13, С. 540-543]. Кроме того, происходят изменения в восприятии самого смысла работы и частной жизни, поскольку сокращение и старение рабочей силы должно подтолкнуть организации к принятию новых стратегий развития персонала.

Тем не менее, большинство трудоспособного населения работает согласно стандартным трудовым отношениям с полным рабочим днем согласно трудовому законодательству. Нестандартные формы организации труда (сменная работа, работа в ночное время и различные гибкие системы организации труда) применяются на протяжении многих десятилетий. Не смотря на то, что наблюдается значительный рост работающих по подобным договорам, в отношении всего занятого в экономике населения данный процент по-прежнему незначительный. Анализ существующих в европейских странах тенденций позволяет предположить, что формы регулирования нестандартной занятости значительно различаются по всей Европе: от очень жесткого регулирования во Франции до более либерального регулирования в Великобритании [11, С. 107]. И ожидания, и возможности организовать работу новыми способами были разработаны работодателями уже давно и все больше, и больше обсуждались работниками. В долгосрочной исторической перспективе у работодателей всегда была возможность вводить новшества, чтобы приспособиться к изменениям, при этом заявленные изменения не всегда могут быть реализованы в полной мере так, как было предложено. Так, некоторые европейские компании показывают в целом стабильную структуру занятости, несмотря на растущее число нестандартных трудовых соглашений.

Европейский Союз предоставил несколько директив и рекомендаций по организации рабочего времени и равенство прав сотрудников, занятых неполный рабочий день, гарантирующих и регулирующих права работников по всей Европе. В 2000 году руководством Европейского Союза была сформулирована цель на следующие 10 лет «стать самой конкурентоспособной и динамичной, основанной на знаниях экономикой в мире, способной обеспечить устойчивый экономический рост с ростом количества рабочих мест, отвечающих высоким стандартам качества, характеризующейся повышением социальной сплоченности». Однако данная стратегическая цель по повышению качества трудовой жизни была реализована не в полной мере и нашла свое отражение в новом плане развития Европейского Союза до 2020 года. Но при более внимательном рассмотрении оказывается, что, по мнению лидеров европейских стран, реализация данной стратегии по улучшению качества трудовой жизни заключается в повышение конкурентоспособности и создание большего количества рабочих мест. В этом контексте в Европейском Союзе существует концепция гибких гарантий, суть которой состоит в том, что «...быстро меняющаяся экономика нуждается в легко адаптирующихся работниках, которые должны быть способны развивать свои навыки для удовлетворения потребностей растущей экономики. Такая гибкость должна сопровождаться обеспечением социальной безопасности, которая также охватывает периоды перемен» [11, С.

109]. Следовательно, данная ориентация на рабочие места, скорее всего, связана с самой работой, нежели с качеством трудовой жизни.

Широкий спектр социальных и демографических факторов с каждым днем усиливает свое влияние на качество трудовой жизни работников европейских предприятий. Изменения, связанные со старением рабочей силы и финансовых ограничений на выплату пенсий, влекут за собой изменение границ трудоспособного возраста населения в сторону увеличения. Приведет ли это к ухудшению качества трудовой жизни, будет зависеть от структуры и специфики отдельной отрасли, а также от собственного здоровья, финансового состояния работников и от той степени независимости, которой они могут пользоваться во время работы и отдыха. Влияние социально-демографических факторов на качество трудовой жизни активно обсуждаются исследователями, работающих в сфере экономики, социально-психологических исследований, эргономике труда и охраны труда. По мнению европейских ученых и практиков, качество трудовой жизни, вероятно, будет затронута происходящими демографическими изменениями в ряде областей. Потенциально качество трудовой жизни могло бы быть использовано как средство привлечения и удержания персонала в областях, где существует нехватка рабочей силы. Так, улучшение организации и условий труда, системы оплаты труда, морально-психологического климата способствует вовлечению экономически неактивного и незанятого населения в трудовую деятельность. В частности, меры по организации рабочего времени с ориентацией на работника могли бы быть использованы для содействия сочетанию работы с уходом за близкими на дому, что даст возможность ранее безработным людям найти оплачиваемую работу. Кроме того, квалифицированные рабочие-мигранты могут быть привлечены к работе, где высокое качество трудовой жизни рассматривается в одного из преимуществ. Непрерывный процесс диверсификации рабочей силы будет усиливаться. Одновременно возрастает роль повышения качества трудовой жизни и нематериальным формам стимулирования, что свидетельствует о необходимости управления данными процессами.

С 80-х годов рост форм нестандартной занятости рассматривается как угроза стандартным трудовым отношениям. В научном и профессиональном сообществе активно продолжаются обсуждения того, во всех ли случаях нестандартная занятость является исключительно инструментом, ориентированным на работодателя, или же существует группы работников, которые извлекают выгоду из этих видов работы с целью удовлетворения своих личных потребностей.

Учитывая тенденцию к более диверсифицированным договорным отношениям и более разнообразной рабочей силой с разной мотивацией труда, ценностями и потребностями, субъективное восприятие приобрело значение. Сотрудники служб управления персоналом, занимающиеся и развитием трудовых ресурсов, все больше обращают внимание на повышение влияния условий труда на соответствия существующим требованиям к профессионально-личностным качествам работника.

В отношении развития условий труда есть некоторые важные изменения, которые еще не были рассмотрены достаточной степени и учтены в рамках концепции качества трудовой жизни. Хорошим примером является применение новых форм нормированного рабочего дня и с гибких графиков, основанные на расширении ответственности и самостоятельности работников. По мнению европейских исследователей, предоставление работникам возможности регулирования времени и режима труда и отдыха, удаленной работы положительным образом скажется на их качестве трудовой жизни. Другим примером является увеличение практики использования услуг предоставляемых различными агентствами временных работников, что является важным инструментом выживания для современных европейских компаний. Основная идея заключается в том, что временные работники,

трудоустроенные через агентство, чаще всего выполняют низкоквалифицированную работу с неблагоприятными условиями труда, что приводит к общему снижению производительности и эффективности предприятия. Благодаря трехсторонним трудовым отношениям между работниками, организацией и агентством и высокой частоте смены мест работы, социальная интеграция временных сотрудников проходит значительно дольше и сложнее [10, С. 286]. В связи с этим повышает влияние на качество трудовой жизни вовлеченность работников в социально-экономические связи в рамках предприятия и их социальная интеграция.

Таким образом, рассмотренные в статье исследования европейских авторов вносят важный вклад в развитие представлений о современном состоянии качества трудовой жизни на европейских предприятиях. Они позволяют выделить различный спектр происходящих социально-экономических изменений в организационной среде, оказывающих влияния на организацию и условия труда, а также на удовлетворенность работников от процесса и результатов их трудовой деятельности. Следует отметить, что проведенные европейскими учеными исследования показали, что качество трудовой жизни влияет не только на общую эффективность труда на предприятии, но и на здоровье и благополучие работников, а также на степень их удовлетворенности своей работой.

ЛИТЕРАТУРА

1. Войханская А.Ю. Качество трудовой жизни: современные подходы к изучению / А.Ю. Войханская // Актуальные проблемы управления экономикой региона: сб. ст. международной науч. конф. (28 ноября 2012 года). – Киров : Аверс, 2013. – С. 61–65.
2. Монусова Г.А. Удовлетворенность трудом: межстрановые сопоставления / Г.А. Монусова // Мировая экономика и международные отношения. – 2008. – № 12. – С. 74–83.
3. Платонов О.А. Качество трудовой жизни в развитых странах / О.А. Платонов // Экономист. – 1994. – №2. – С. 80–85.
4. Поздняков, В.Я., Каманина, Р.В. Организация деятельности социальной службы на инновационно ориентированном предприятии / В.Я. Поздняков, Р.В. Каманина // Вестник Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова – 2013. – № 10. – С. 61-69.
5. Поздняков В.Я., Каманина Р.В. Социальные отношения в индустриальном обществе и на коммерческих предприятиях: учеб. пособие для студ. эконом. Профиля / В.Я. Поздняков, Р.В. Каманина. – М.: Моск. Акад. Предпринимательства при Правительстве Москвы, 2014. – 92 с.
6. Саркулова, А.Т. К вопросу «качество трудовой жизни». /А.Т. Саркулова// Современные проблемы науки и образования. – 2010. – № 3 – С. 121–124.
7. Цыганкова, И.В. Современный взгляд на проблему качества трудовой жизни/ И.В. Цыганкова // Вестник Челябинского государственного университета. – 2008. – № 2. – С. 134–141.
8. Щегулина, О.В. Качество трудовой жизни молодых специалистов в научно-образовательной сфере / О.В. Щегулина // Управление. – 2013. – № 1 (1). – С. 44–47.
9. Feierabend A., Mahler P., Staffelbach B. Are there Spillover Effects of a Family Supportive Work Environment on Employees without Childcare Responsibilities? / Management revue. Socio-economic Studies, 2011, vol. 22, issue 2, pp. 188-209.
10. Kattenbach, R., Demerouti, E., & Nachreiner, F. Flexible Working Times: Effects on Employee's Exhaustion, Work-Nonwork Conflict and Job Performance. / Career Development International, 2010, Vol. 15(3), pp. 279-295.
11. Kattenbach R.; O'Reilly J. Introduction: New Perspectives on the Quality of Working Life/ Management Revue, 2011, Vol. 22 Iss: 2, pp. 107–113.
12. Lazarova, M., Taylor, S. Boundaryless Careers, Social Capital, and Knowledge Management: Implications for Organizational Performance. / Journal of Organizational Behavior, 2009, Vol. 30(1), pp. 119-139
13. Pichler, F., Wallace, C. D.). What are the Reasons for Differences in Job Satisfaction across Europe? / Individual, Compositional and Institutional Explanations. European Sociological Review, 2009, Vol. 25 (4), pp. 535-549
14. Ruysseveldt J.V., Proost K., Verboon P. Between Keeping Your Head Down and Trying to Get Noticed: Agency Workers in French Car Assembly Plants / Management revue. Socio-economic Studies, 2011, vol. 22, issue 2, pp. 169-187.
15. Sanders J., Dorenbosch L., Gründemann R., Blonk R. Sustaining the Work Ability and Work Motivation of Lower-educated Older Workers: Directions for Work Redesign / Management revue. Socio-economic Studies, 2011, vol. 22, issue 2, pp. 132-150.

Рецензент: Субочева Алла Олеговна, к. э. н., доцент, доцент кафедры «Управление персоналом» ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации».

Pozdnyakov Vladimir Jakovlevich
Plekhanov Russian University of Economics
Russia, Moscow
E-mail: kafedraepp@mail.ru

The influence of socio-economic changes on the quality of working life of employees of foreign enterprises

Abstract. Growth of labor productivity, satisfaction with the process and results of the work is largely determined by the level of the quality of working life. Occurring in western countries social and economic changes will touch on many aspects of the working life of employees. In this regard, in many European countries there are needs for new theoretical and empirical research in this area. The article gives a detailed analysis of the work of contemporary theorists and practitioners dedicated to the identification of new trends and directions in the development of the quality of working life. Reveals the influence of socio-demographic factors (the problem of equality of different categories of workers, changes in the demographic structure of the organization's personnel, population aging, balancing work and personal life, etc.), moral and psychological climate in the organization, as well as developments relating to the use of different forms of employment and conditions of work and rest, the quality of working life of employees of European enterprises. Offers a variety of options and ways of leveling the existing negative trends with the help of improving the quality of working life, which have a positive impact on productivity, competitiveness of the organization and its attractiveness for different categories of the economically active population.

Keywords: quality of working life; organization of work; working conditions; part time; temporary work; social and economic changes; quality of working life employees of the enterprise; motivation to work; labor agreements; social and labor relationships.

REFERENCES

1. Voyhanskaya, A.Y. Quality of working life: modern approaches to learning / A.Y. Voyhanskaya // Actual problems of economic management in the region: Sat. Art. international scientific. Conf. (28 November 2012). - Kirov: Avers, 2013. - P. 61-65.
2. Monusova, G.A. Satisfaction with work: cross-country comparisons / G.A. Monusova // World Economy and International Relations. - 2008. - № 12. - S. 74-83.
3. Platonov, O.A. Quality of working life in the developed countries / O.A. Platonov // The Economist. - 1994. - №2. - S. 80-85.
4. Pozdnyakov, V.Y., Kamanina, R.V. Organization of social service activities for innovation-oriented enterprise / V.J. Pozdnyakov, R.V. Kamanina // Bulletin of the Russian Economic University. GV Plekhanov - 2013. - № 10. - S. 61-69.
5. Pozdnyakov, V.J. Kamanina, R.V. Social relations in industrial society and commercial enterprises: Proc. Guide for students. Economy. Profile / V.J. Pozdnyakov, R.V. Kamanina. - M.: Mosk. Acad. Entrepreneurship under the Government of Moscow, 2014. - 92 s.
6. Sarkulova, A.T. To the question "the quality of working life." /A.T. Sarkulova // Modern problems of science and education. - 2010. - № 3 - S. 121-124.
7. Tsygankov, I.V. The modern view on the problem of quality of working life / I.V. Tsygankova // Bulletin of the Chelyabinsk State University. - 2008. - № 2. - S. 134-141.
8. Schegulina, O.V. Quality of working life of young professionals in science and education / O.V. Schegulina // Management. - 2013. - № 1 (1). - S. 44-47.
9. Feierabend A., Mahler P., Staffelbach B. Are there Spillover Effects of a Family Supportive Work Environment on Employees without Childcare Responsibilities? / Management revue. Socio-economic Studies, 2011, vol. 22, issue 2, pp. 188-209.
10. Kattenbach, R., Demerouti, E., & Nachreiner, F. Flexible Working Times: Effects on Employee's Exhaustion, Work-Nonwork Conflict and Job Performance. / Career Development International, 2010, Vol. 15(3), pp. 279-295.
11. Kattenbach R.; O'Reilly J. Introduction: New Perspectives on the Quality of Working Life/ Management Revue, 2011, Vol. 22 Iss: 2, pp. 107-113.
12. Lazarova, M., Taylor, S. Boundaryless Careers, Social Capital, and Knowledge Management: Implications for Organizational Performance. / Journal of Organizational Behavior, 2009, Vol. 30(1), pp. 119-139
13. Pichler, F., Wallace, C. D.). What are the Reasons for Differences in Job Satisfaction across Europe? / Individual, Compositional and Institutional Explanations. European Sociological Review, 2009, Vol. 25 (4), pp. 535-549
14. Ruysseveldt J.V., Proost K., Verboon P. Between Keeping Your Head Down and Trying to Get Noticed: Agency Workers in French Car Assembly Plants / Management revue. Socio-economic Studies, 2011, vol. 22, issue 2, pp. 169-187.
15. Sanders J., Dorenbosch L., Gründemann R., Blonk R. Sustaining the Work Ability and Work Motivation of Lower-educated Older Workers: Directions for Work Redesign / Management revue. Socio-economic Studies, 2011, vol. 22, issue 2, pp. 132-150.