

УДК 331.104.2

## СОЦИАЛЬНАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ (НА ПРИМЕРЕ ОАО «ВИТЕБСКИЕ КОВРЫ»)

*Коробова Е.Н., к.э.н., доц., Грузневич А.А., выпускник  
Витебский государственный технологический университет,  
г. Витебск, Республика Беларусь*

**Ключевые слова:** социальная эффективность, качество трудовой жизни, удовлетворенность.

**Реферат.** В статье представлены результаты социологического опроса по оценке качества трудовой жизни по степени удовлетворенности в разрезе категорий работников ОАО «Витебские ковры» по следующим параметрам: трудовой коллектив, оплата труда, рабочее место, руководство организацией, служебная карьера, социальные гарантии, социальные блага.

Социальная эффективность использования трудовых ресурсов является комплексным экономическим параметром. В настоящее время не сложилось однозначного научного понимания относительно набора ее составляющих элементов. По мнению А.П. Егоршина, систематизировавшего концептуальные подходы к оценке эффективности управления персоналом, одним из направлений является исследование качества трудовой жизни [9, с. 995].

Под качеством трудовой жизни работника организации правомерно понимать совокупность параметров, возникающие по поводу включения работника в конкретную кооперацию труда на определенном рабочем месте наиболее полной реализации его трудового потенциала [2].

В настоящее время высокое качество трудовой жизни человека рассматривается как один из главных стимулов производительности труда. Концепция качества трудовой жизни разрабатывается в трудах зарубежных экономистов с 40-х гг. XX века. Сущность концепции заключается в определении совокупности показателей, характеризующих достойные организационные, экономические, социальные и психологические условия труда, и оценке их влияния на конечные результаты производства [1, с. 1015].

Большинство исследователей рекомендуют использовать метод опроса для оценки качества трудовой жизни работников организации, так как данный метод характеризуется оперативностью, простотой, экономичностью, что делает его весьма популярным и приоритетным по сравнению с другими методами социологических исследований.

Перечень показателей качества трудовой жизни достаточно обширен и часто зависит от философии и экономического благополучия организации. Существует совокупность качественных показателей, имеющих различную природу, стоимость, способы оценки и глубину воздействия на личность человека. Эти показатели направлены на удовлетворение потребности самовыражения и моральное поощрение работников, имеющих хорошие организационные условия труда.

Для оценки качества трудовой жизни был проведен социологический опрос работников в ОАО «Витебские ковры» по степени удовлетворенности локальными качествами трудовой жизни по методике А. П. Егоршина. Количество респондентов было определено на основании расчета размера репрезентативной выборки с учетом следующих параметров: доверительная вероятность – 90 %; доверительный интервал – 8%; генеральная совокупность – 1140 человек (списочная численность работников организации в 2015г.). Размер выборочной совокупности по результатам расчета составил 97 человек. Распределение выборочной совокупности по категориям персонала сформировалось в следующем составе: рабочие – 81 чел. (83,51 %) служащие – 16 чел. (16,49 %), в том числе: руководители – 7 чел. (43,75 %), специалисты – 8 чел. (50 %), другие служащие – 1 чел. (2,23 %). Результаты анкетирования обрабатывались при помощи системы балльной оценки.

Комплексная оценка качества трудовой жизни сотрудников ОАО «Витебские ковры» показала, что более 70 % опрошенных работников считают его удовлетворительным или хорошим.

Однако усредненные оценки не дают представления о том, какие факторы являются определяющими (доминирующими в формировании качества трудовой жизни) и есть ли дифференциация в их значимости у работников различных категорий. В этой связи была использована методика А.П. Егоршина, в рамках которой выделены ключевые параметры, формирующие представление о качестве трудовой жизни. Результаты ее применения в ОАО «Витебские ковры» распределились следующим образом.

а) «Трудовой коллектив» (рисунок 1).

Влияние трудового коллектива на качество трудовой жизни проявляется дифференцировано: хороший психологический климат отметили все категории персонала (руководители – 87,50 %, специалисты – 100 %, другие служащие – 100 %), кроме рабочих (50,62 %), то же самое можно сказать и про соблюдение регламентирующих документов (руководители – 93,75 %, специалисты – 100 %, другие служащие – 100 %, рабочие 40,74 %). Оценку удовлетворительно, такому показателю как мотивация сотрудников к труду (предполагает материальное и нематериальное стимулирование), оценили: 81,25 % руководителей, 42,86 % специалистов, 12,35 % рабочих.

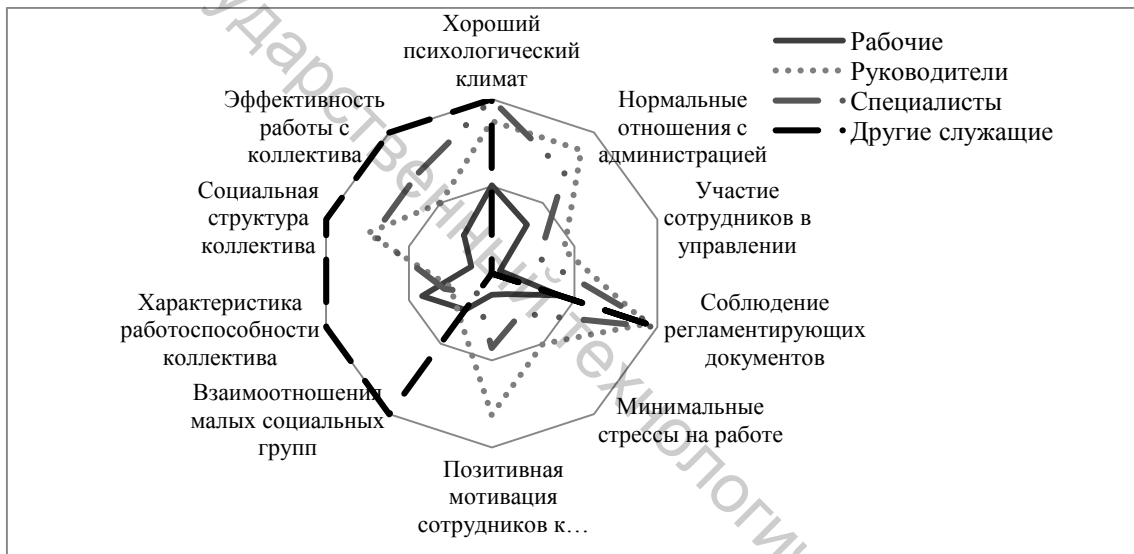


Рисунок 1 – Оценка качества трудовой жизни по признаку «трудовой коллектив» в разрезе категорий персонала

б) «Оплата труда» (рисунок 2).

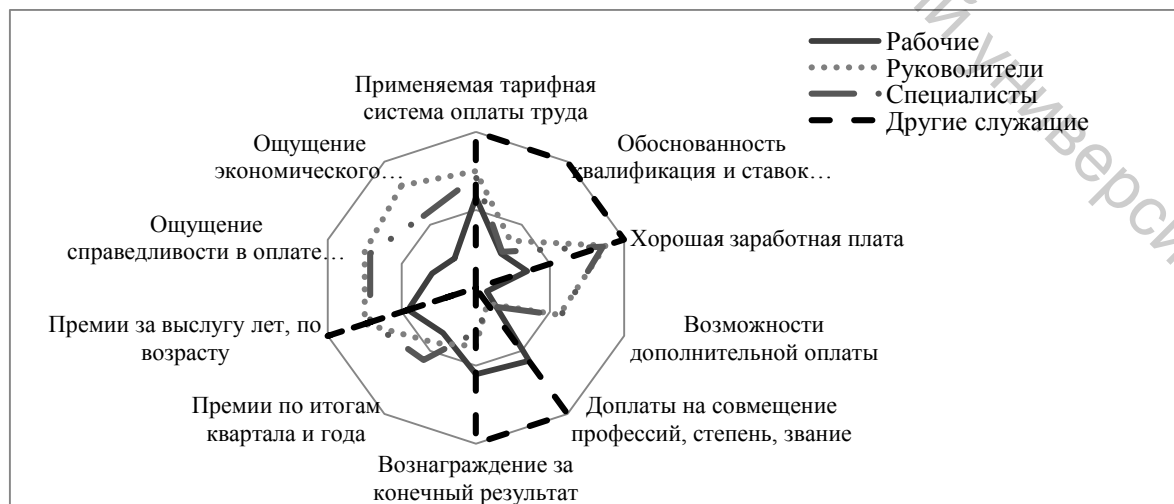


Рисунок 2 – Оценка качества трудовой жизни по признаку «оплата труда» в разрезе категорий персонала

Применяемая тарифная система оплаты труда удовлетворяет все категории персонала. Так же весомым оказался показатель «вознаграждение за конечный результат»: 55,56 % рабочих поставили балл удовлетворительно, 37,50 % руководителей, 100 % прочих служащих и 28,57 % специалистов. При этом только 30 % рабочих считают, что получают справедливое вознаграждение за свой труд. Доплатами за совмещение профессий довольны в основном рабочие – 58,02 % и прочие служащие – 100 %. «Возможность дополнительной заработной платы» имеют 56,25 % руководителей, 57,29 % специалистов, и всего 7,41 % рабочих.

в) «Рабочее место» (рисунок 3).

Условия труда руководителей и специалистов несопоставимы с условиями труда рабочих в цехах. Однако все категории персонала отметили высокий уровень нормирования труда (рабочие – 40,74 %, руководители – 50,00 %, специалисты – 71,43 % и прочие служащие – 100 %).

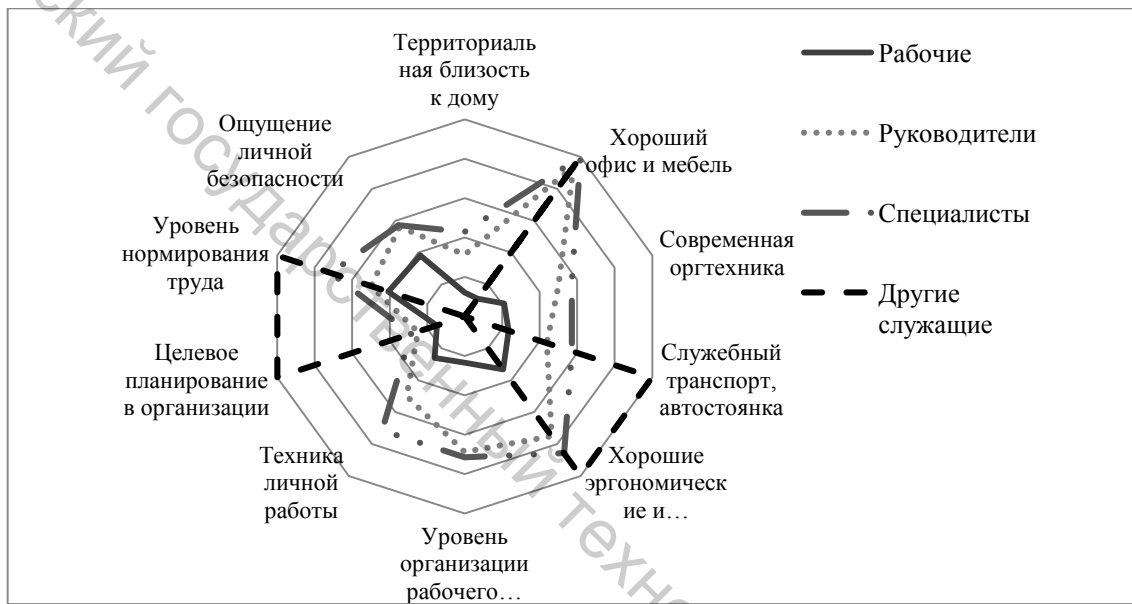


Рисунок 3 – Оценка качества трудовой жизни по признаку «рабочее место» в разрезе категорий персонала

г) «Служебная карьера» (рисунок 4).

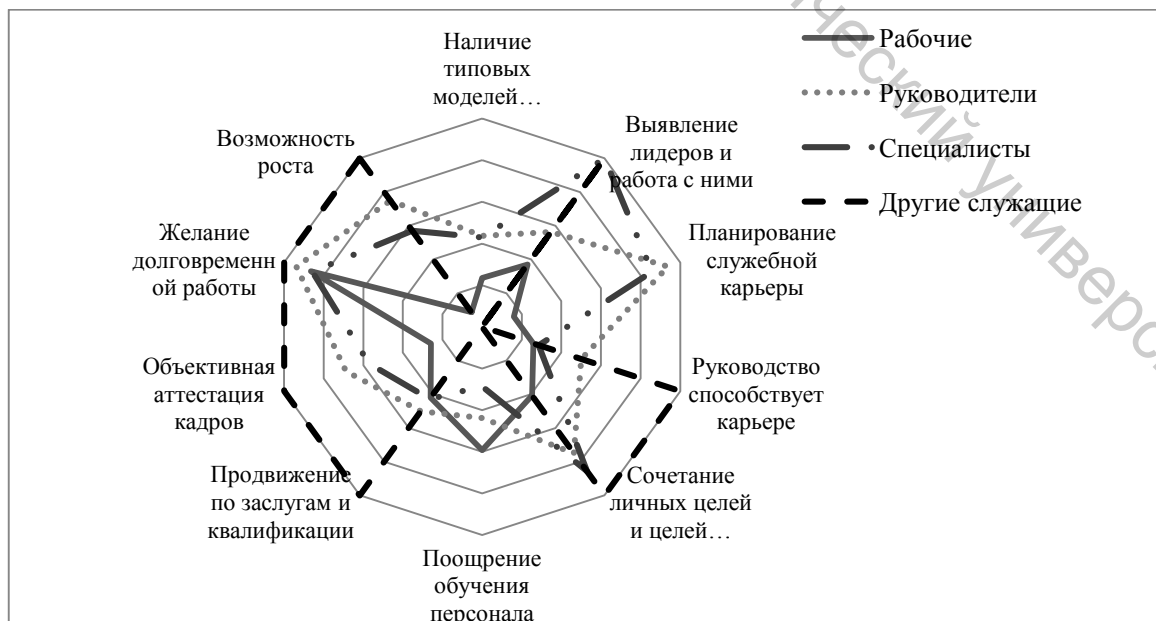


Рисунок 4 – Оценка качества трудовой жизни по признаку «служебная карьера» в разрезе категорий персонала

Единодушие демонстрируют все категорий персонала в желании долговременной работы. При этом возможности карьерного роста оценили ниже всего рабочие (только на 30 %). Планированием карьеры удовлетворены только руководители и специалисты. Также организация поощряет обучение сотрудников.

д) «Социальные гарантии» и «Социальные блага».

По результатам опроса было выявлено, что организация соблюдает гарантии, предусмотренные коллективным договором, а так же законодательством Республики Беларусь. Наименее довольны сотрудники выплатой пособия в случае увольнения или сокращения штата: 43,21 % рабочих, 50,0 % руководителей, 57,14 % специалистов. Наиболее сильно мнения различных категорий расходятся в вопросе социальной защищенности: всего 37,04 % рабочих считают данный показатель удовлетворительным, при этом более 75 % руководителей и 100 % прочих служащих считают его приемлемым. Наибольшие расхождения работников отмечается по вопросу об ощущении социального благополучия (рабочие – 35,80 %, руководители – 81,25 %, специалисты – 71,43 %, прочие служащие – 100,00 %).

Таким образом, на основе проведенного исследования можно сделать вывод, что многие сотрудники недовольны показателями данного признака в части недостаточного участия сотрудников в управлении, отсутствия возможности дополнительного заработка и возможности выборности руководства.

#### Список использованных источников

1. Егоршин, А. П. Управление персоналом : учебник / А. П. Егоршин. – 6-е изд. Нижний Новгород, 2007.
2. Качество трудовой жизни: определение и критерии оценки. URL : [Электронный ресурс]. – <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=3213> (дата обращения : 22.03.2017).

УДК 005.932:69

## РАЗВИТИЕ АНАЛИЗА БЕЗУБЫТОЧНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТРОИТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В ДОЛГОСРОЧНОМ ПЕРИОДЕ

*Костюкова С.Н., к.э.н., доц.*

*Полоцкий государственный университет,  
г. Полоцк, Республика Беларусь*

Ключевые слова: анализ, безубыточность, строительство, концепция, время, скорость, управленческие решения.

Реферат. Актуальность анализа безубыточности (CVP-анализа от английского термина “Cost-Volume-Profit анализ”, т.е. совместного анализа издержек, объемов реализации и прибыли), отслеживающего зависимость финансовых результатов бизнеса от издержек и объемов производства (сбыта) обусловлена его полезностью и эффективностью при принятии рациональных управленческих решений. Это мощный инструмент оперативного и стратегического планирования и управления на предприятии, он является одной из важных составляющих оценки прибыльности деятельности предприятия абсолютно для всех производителей товаров, (работ, услуг).

Предложено развитие анализа безубыточности деятельности строительных организаций в контексте авторской концепции измерения факторов времени –  $T$  (time) и скорости –  $S$  (speed). Особое внимание уделено горизонту анализа, рассчитанному на долгосрочный период, который обусловлен долгосрочным характером строительства объектов недвижимости. Для этого необходимо разработать методический инструментарий для проведения анализа безубыточности деятельности строительных организаций в долгосрочном периоде с использованием фактора дисконта.