

## МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ УГОЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ КУЗБАССА

О. В. Зонова, О. Б. Шевелева

*Кузбасский государственный технический университет имени Т. Ф. Горбачева, г. Кемерово*

Поступила в редакцию 19 декабря 2011 г.

**Аннотация:** в статье приведена разработка концептуальных, методологических и теоретических основ управления качеством трудовой жизни. Выявлены факторы, обуславливающие необходимость разработки системы управления качеством трудовой жизни в Кузбассе. Выделены цель, задачи разработки и внедрения системы управления качеством трудовой жизни в общую практику управления. Определены субъект, объект и предмет управления. Разработан механизм управления качеством трудовой жизни наемных работников региона.

**Ключевые слова:** управление, качество трудовой жизни, система управления, субъект управления, объект управления, цель, задачи.

**Abstract:** the article presents the development of conceptual, methodological and theoretical foundations of management quality of working life. The factors causing the need to develop management system of quality of working life in the Kuzbass. Identified goal of developing and implementing management systems of quality of working life in general management practices. Defined subject, object and subject management. Presented the management mechanism of quality of working life of employees in the region.

**Key words:** management, quality of work life, management system, the subject of management, management object, goal, objectives.

Индустриальное общество характеризовалось ориентацией на повышение уровня жизни населения, тогда как постиндустриальное отдает приоритет улучшению ее качества: «Если индустриальное общество определяется количеством товаров, свидетельствующим об уровне жизни, то постиндустриальное общество определяется качеством жизни, измеряемым услугами и удобствами – здравоохранением, образованием, организацией отдыха, развитием искусства, которые сейчас считаются желательными и возможными для всех» [1, с. 124].

Многие исследователи говорят о необходимости придать жизни человека достойное качество, тогда как «...точно не знают, в чем оно заключается, а еще в меньшей степени, как его осуществить...» [2, с. 86].

На наш взгляд, одной из основных задач, связанных с повышением качества жизни населения региона, является формирование достаточно высокого качества трудовой жизни работников, так как именно они обеспечивают содержание (а следовательно, и определенный уровень жизни) как самих себя, так и людей, находящихся на их иждивении. И если социально-трудовая жизнь наемных работ-

ников связана со значительными рисками, то рискам подвергаются и члены их семей. Кроме того, управление качеством трудовой жизни имеет стратегически важное государственное значение, так как условия воспроизводства рабочей силы формируют трудовой потенциал, что оказывает непосредственное влияние на развитие всего общества и его экономической системы.

Работники угольной промышленности в качестве объекта исследования взяты неслучайно, – в силу тяжелых, вредных и опасных условий труда они подвержены значительно большей группе рисков, нежели работники многих других отраслей промышленности.

Управление качеством трудовой жизни в настоящее время имеет стихийный характер, что обусловлено неопределенностью понимания субъектов, объектов и предмета управления. Кроме того, сам процесс управления характеризуется слабым теоретико-методологическим обеспечением. Сложившаяся практика работы в этом направлении не ориентирована на системное управление, что обусловлено двумя основными обстоятельствами:

- 1) преобладание статического подхода к управлению данным процессом над динамическим;
- 2) деятельность субъектов управления слабо скоординирована, часто безадресная вследствие

отсутствия должного взаимодействия между субъектами.

Следовательно, разработка концептуальных, методологических и теоретических основ управления качеством трудовой жизни является важным шагом при переходе в «век качества».

Регион – основной элемент в системе государственного управления, который характеризуется следующими отличительными особенностями: специализацией, управляемостью, целостностью и комплексностью. Он выступает в качестве промежуточного «посреднического» звена управления, призванного оптимально сбалансировать связи всей системы управления качеством трудовой жизни работников предприятий страны.

Необходимость разработки системы управления качеством трудовой жизни в Кузбассе и механизма управления обусловлена рядом факторов.

Во-первых, наличием негативных демографических тенденций: старения и депопуляции населения. Сегодня человеческий ресурс является самым дефицитным, а развитие человеческого потенциала – приоритетным направлением развития общества.

Во-вторых, наличием условий, позволяющих использовать региональные ресурсы и ресурсы хозяйствующих субъектов не только для экономического роста, но и для человеческого развития.

В-третьих, устойчивого социально-экономического развития региона нельзя добиться, не обеспечив высокое качество трудовой жизни.

Цель создания и функционирования системы управления качеством трудовой жизни работников можно определить как формирование организационно-управленческого механизма, обеспечивающего удовлетворение социально-трудовых потребностей работников в соответствии с их полом, возрастом, профессиональной принадлежностью, уровнем образования, психофизиологическим состоянием в целях обеспечения достойного уровня жизни и развития человеческого потенциала.

В соответствии с целью выделим задачи разработки и внедрения подобной системы в практику управления.

1. Создание благоприятных условий трудовой деятельности работников угольных предприятий путем удовлетворения их социально-трудовых потребностей.

2. Увеличение продолжительности жизни и трудовой активности, обеспечение безопасности условий труда, ориентация на «нулевой» уровень

травматизма, нейтрализация прочих видов социально-трудовых рисков.

3. Активизация человеческого потенциала, стимулирование рационализаторской и изобретательской деятельности.

Система управления качеством трудовой жизни работников предприятий региона представляет собой управление социально-трудовыми потребностями отдельного работника и их общностей, обеспечивающее развитие каждого человека через механизм, включающий разные инструменты: научно обоснованные нормативы потребления, экологические нормы, социальные гарантии и пр.

Система управления качеством трудовой жизни имеет многоуровневый характер (рис. 1–2). Многоуровневость процесса управления, субъектов, объектов и предмета управления как сложной социально-экономической системы предопределяет необходимость выделения на каждом уровне и стадии процесса управления управляющей и управляемой подсистем и присущего им механизма управления, в основе которого лежат организационно-экономические и финансовые формы, методы, инструменты, ориентированные на индикативное планирование.

В связи с указанным управление качеством трудовой жизни работников представляет многоуровневый процесс, направленный на создание федеральными, региональными, муниципальными органами управления и хозяйствующими субъектами достойных условий социально-трудовой жизни работников страны, регионов, муниципальных образований на всех стадиях процесса воспроизводства в целях развития каждого индивидуума как основы функционирования всех сфер жизнедеятельности.

Что же собой представляет «механизм управления» в области экономики? Существует большое разнообразие точек зрения по поводу трактовки этого понятия. Так, сторонники инструментального подхода сводят понятие механизма управления к совокупности средств воздействия, комплексу рычагов, используемых в управлении [3, с. 61]. Н. В. Дробышева отмечает, что механизм разработки и реализации программы качества жизни представляет собой последовательность процессов, направленных на достижение оптимальных параметров [4, с. 47].

Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский и Е. Б. Стародубцева определяют экономический механизм как совокупность методов и средств воздействия на экономические процессы и их регулирование [5, с. 223].

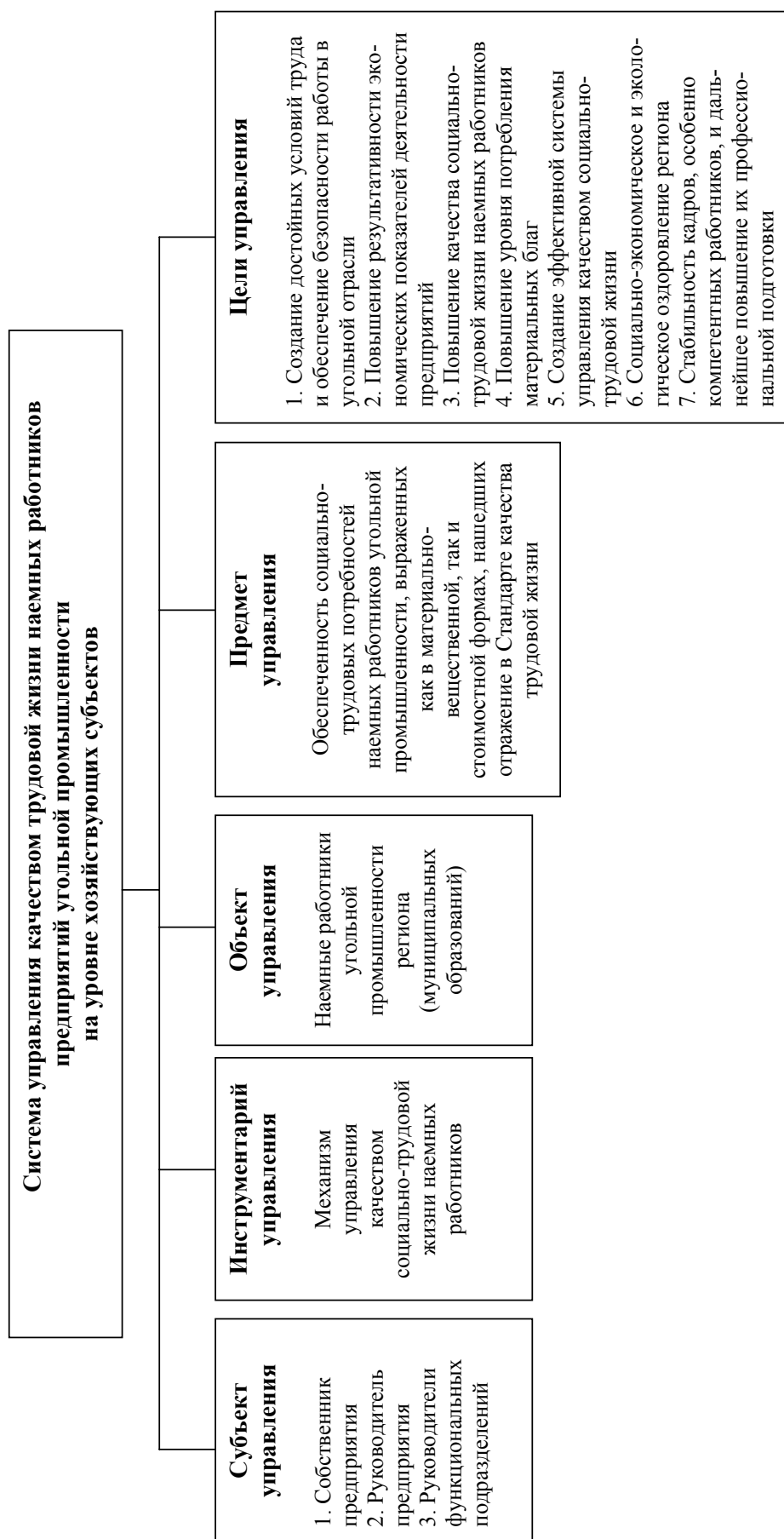


Рис. 1. Система управления качеством трудовой жизни наемных работников предприятий угольной промышленности на уровне хозяйствующих субъектов

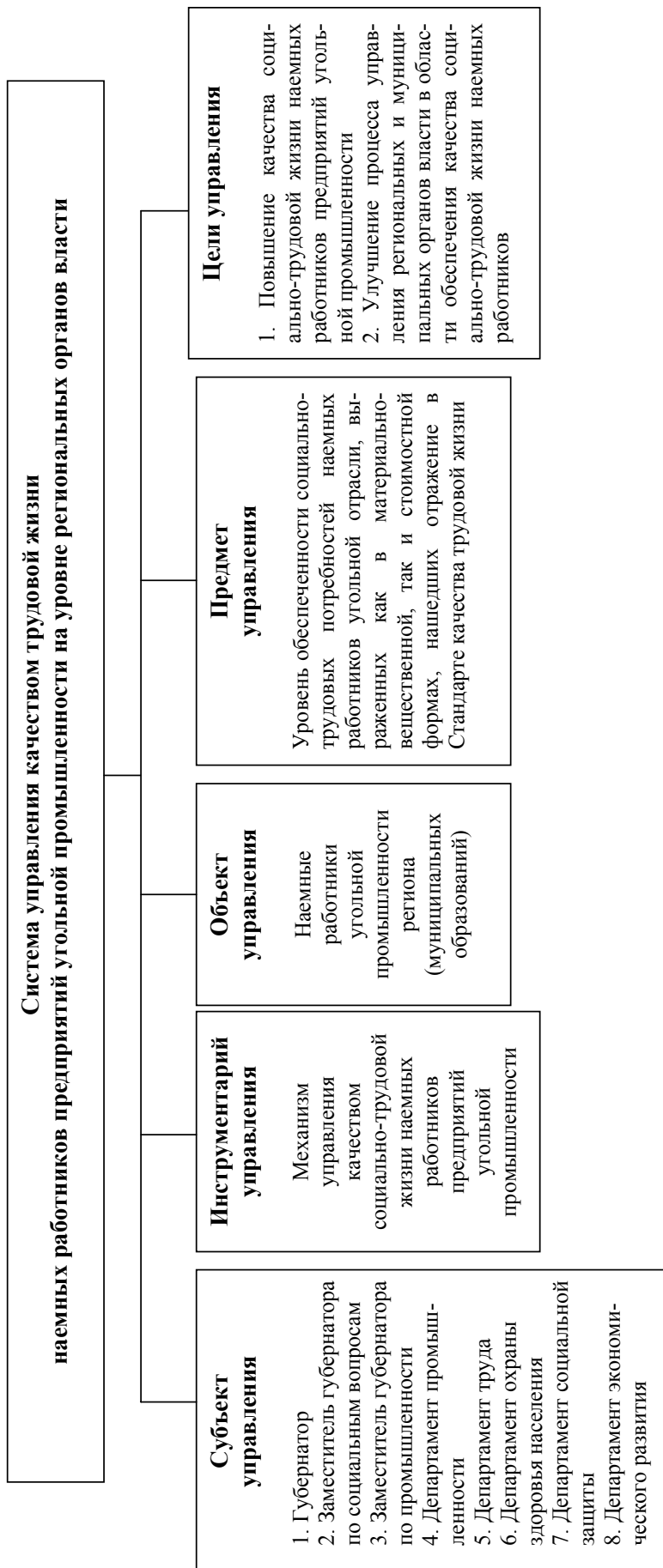


Рис. 2. Система управления качеством трудовой жизни наемных работников предприятий угольной промышленности на уровне региональных органов власти

В данном случае при определении понятия «механизм» прослеживается тесная взаимосвязь с конкретными объектами, однако процессы, осуществляемые субъектами в рамках нашего исследования, носят многоуровневый характер, а следовательно, осуществляют воздействие на разные объекты.

Таким образом, механизм управления качеством трудовой жизни работников, с нашей точки зрения, представляет собой совокупность принципов, форм и методов управленческого воздействия на предмет управления, что должно учитывать не только особенности системы хозяйствования в регионе, но и возможности реализации основных целей и задач в рамках действующей региональной политики по вопросам экономики, финансов, производства, социальной сферы. Схематично механизм управления качеством трудовой жизни работников представлен на рис. 3.

Непосредственными объектами управления являются наемные работники предприятий страны, региона, муниципального образования. Субъектами выступают органы государственного и муниципального управления, а также руководители угледобывающих предприятий, реализующие функции управления качеством в соответствии с общепринятыми принципами и методами управления.

Одним из базовых компонентов механизма управления качеством трудовой жизни является система принципов, которые в рамках нашего исследования целесообразно разделить на общие и частные. К общим принципам управления относятся: целенаправленность, системность, комплексность, правовая защищенность, соответствие, оптимизация, научность, непрерывность.

Принцип целенаправленности предусматривает нацеленность на достижение системой управления определенного состояния, либо на усиление или сохранение процесса и определяется в специальной литературе как обоснование целей (или системы целей) развития. С точки зрения нашего исследования, целенаправленность предполагает определение целей развития социально-трудовой сферы, где в качестве основной задачи выдвигается повышение качества трудовой жизни наемных работников региона, муниципального образования, различных отраслей производства. Принцип целенаправленности предусматривает управление всей системой, в которой воздействие на отдельные подсистемы, процессы и явления должно осуществляться с учетом целевых ориентиров развития, каждой подсистеме задаются векторы развития,

способствующие формированию результирующего направления.

Принцип системности в литературе трактуется по-разному. Для целей данного исследования системность предполагает рассмотрение системы управления качеством трудовой жизни наемных работников как сложного образования, представляющего совокупность взаимосвязанных и взаимодействующих подсистем, формирующих системы более высокого уровня.

Тесно связан с принципом системности принцип комплексности. Однако если системность означает подход к исследованию объекта как совокупности подсистем, то комплексность предполагает всестороннее исследование управляемой системы, учет всех тенденций и аспектов развития.

Принцип правовой защищенности реализуется через стабильность и достаточно высокое качество рабочих мест, с одной стороны, а с другой – через соблюдение правовых норм организации труда.

Принцип оптимизации состоит в необходимости поиска новых форм и методов обеспечения качества трудовой жизни. Интересы субъектов и объектов управления нередко противоположны, в связи с чем необходима разработка оптимальных мероприятий по устранению противоречий. Так, работник стремится к максимизации полезности трудовой деятельности посредством роста заработной платы, а собственник средств производства – к максимизации доходов от предпринимательской деятельности, в частности путем экономии затрат на рабочую силу.

Принцип соответствия предусматривает сопоставление интеллектуальных, физических и психофизиологических возможностей и характеристик работника с требованиями, предъявляемыми к претенденту на рабочее место, а также условий труда с установленными стандартами и нормативами.

Принцип научности состоит в том, что система управления качеством трудовой жизни должна основываться на достижениях науки в области управления и организации производства, охраны труда.

Принцип непрерывности основан на том, что процессы управления и повышения качества трудовой жизни являются взаимосвязанными и взаимодополняющими, должны носить непрерывный характер.

К частным принципам относятся: профессиональное и квалификационное развитие наемных работников, обеспечение воспроизводства рабочей

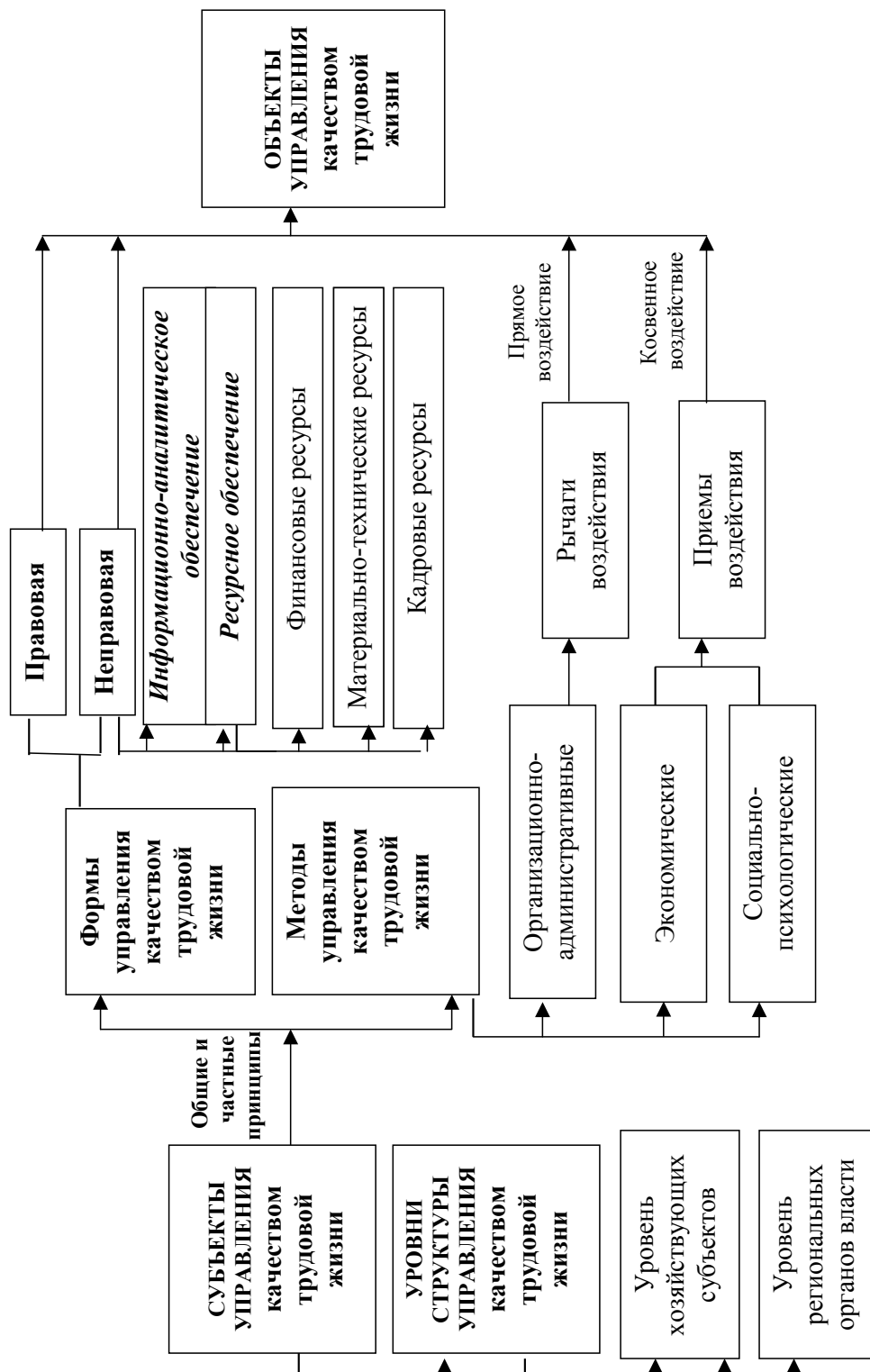


Рис. 3. Механизм управления качеством трудовой жизни наемных работников

силы, участие работников в управлении предприятием, максимальная реализация трудового потенциала, гласность в обсуждении проблем качества социально-трудовой жизни, инновационность процессов организации производства и управления.

Реализация общих и частных принципов управления качеством трудовой жизни осуществляется через формы и методы.

Формы внешней управленческой деятельности обычно объединяют в две группы: правовую (разработка законодательных и нормативных правовых актов на всех уровнях власти, заключение коллективных договоров и пр.) и неправовую (информационно-аналитическое обеспечение и ресурсное обеспечение). Ресурсное обеспечение, в свою очередь, предполагает формирование совокупности финансовых, кадровых, материально-технических ресурсов.

В качестве направления совершенствования нормативно-правового обеспечения процесса управления авторы предлагают принятие Стандарта качества трудовой жизни работников угольной промышленности. Наряду с этим необходим пересмотр и дополнение Трудового кодекса РФ, приказов, писем министерств и ведомств, постановлений Правительства на федеральном уровне.

В качестве информационно-аналитического обеспечения управления качеством трудовой жизни выступают результаты оценки этого процесса на отдельных предприятиях, статистические данные общероссийского, регионального и муниципальных уровней о динамике удовлетворения социально-трудовых потребностей работников.

Качество и эффективность управленческой деятельности во многом определяются применяемыми методами управления. Метод управления – это совокупность приемов и способов воздействия на объект для достижения поставленных целей.

Наиболее распространенными являются такие методы управления, как организационно-административные, оказывающие прямое воздействие на объект управления через приказы, распоряжения, контроль за их выполнением [6, с. 96]. Организационно-административные методы обеспечивают четкость, дисциплину и координацию действий. Однако это может порождать пассивность исполнителей, что компенсируется экономическими и социально-психологическими методами управления. Традиционно к экономическим методам управления относят материальное стимулирование работников. Социально-психологические методы основываются на моральной мотивации персонала.

Особое место в совокупности методов управления занимают анализ и мониторинг качества трудовой жизни работников с последующей сравнительной оценкой, определением уровня удовлетворения социально-трудовых потребностей. Результатом должно стать выявление проблем в достигнутом уровне отдельных потребностей, входящих в эти стандарты, и адресное использование программно-целевых методов планирования по конкретным показателям.

Немаловажное значение уделяется такому методу, как участие работников в управлении предприятием. Посредством применения указанного метода на предприятии может быть создана дополнительная система «рабочего» контроля за качеством трудовой жизни работников.

В предложенной системе методов акцент делается на формирование такого механизма, который был бы наиболее оптимален с точки зрения соотношения различных методов, т.е. способствовал перманентному повышению качества социально-трудовой жизни работников предприятий Кемеровской области.

Обязательным элементом механизма управления является определенный набор рычагов, посредством которых осуществляется прямое воздействие на объект управления путем регулирования и обеспечивается наиболее полная реализация методов управления:

- определение приоритетных направлений повышения качества трудовой жизни работников;
- усиление контроля за качеством их трудовой жизни;
- создание компенсационных фондов на предприятиях;
- разработка отраслевых стандартов качества трудовой жизни работников;
- административная и уголовная ответственность собственников и руководителей предприятий.

Косвенное воздействие на объект осуществляется путем постановки задач, создания условий и формирования стимулов для их осуществления (через приемы управления). Например, органы государственной власти могут предоставлять налоговые льготы организациям, обеспечивающим повышение качества трудовой жизни работников, либо вводить корректирующие коэффициенты, увеличивающие ставки налогов хозяйствующих субъектов, использующих в процессе производства оборудование со значительным физическим износом (пороговое значение износа оборудования

согласно международной практике составляет 50 %).

Таким образом, речь, прежде всего, идет об оптимизации функций органов управления в регионе. Социальная политика, проводимая органами власти, должна быть ориентирована на человеческий фактор, являющийся главным двигателем прогресса, так как ни одна экономическая система не может обеспечить экономический рост без использования творческого потенциала человека [7, с. 350]. Сохранение полноценных трудовых ресурсов и обеспечение их воспроизводства являются потребностью всего общества и определяют необходимость управления на всех уровнях государственного устройства, а также на уровне хозяйствующих субъектов.

Авторы считают целесообразным использование методологии социального прогнозного проектирования для разработки механизма управления качеством трудовой жизни работников на уровне органов власти региона. Указанная методология предусматривает: выявление заинтересованных в решении проблемы социальных групп и организацию их участия в управлении процессом; социальные исследования и оценку социальных последствий; проектирование целевых количественных и качественных социально-экономических индикаторов, характеризующих конечное состояние объ-

екта управления; регулярный мониторинг состояния социально-трудовой сферы региона; обеспечение обратной связи с субъектами управления качеством трудовой жизни работников.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. *Bell D. The Coming of Post-Industrial Society* / D. Bell. – New York, 1973.
2. *Eppler E. Die Qualität des Lebens* / E. Eppler // *Qualität des Lebens. Beiträge zur vierten internationalen Arbeitstagung der Industrie-gewerkschaft-Metal.* – Frankfurt a/M., 1972.
3. *Лафта Дж. К. Менеджмент : учеб. пособие* / Дж. К. Лафта. – М. : ТК Велби, 2004. – 592 с.
4. *Герасимов Б. И. Управление качеством жизни : региональные аспекты* / Б. И. Герасимов, В. В. Дробышева // *Управление качеством : методология и социально-экономические проблемы* : сб. науч. ст. **І Междунар. науч.-практ. конф.** – Тамбов : Тамб. гос. техн. ун-т, 2005. – 284 с.
5. *Райзберг Б. А. Современный экономический словарь* / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева. – М. : ИНФРА-М, 2004. – 480 с.
6. *Кабушкин Н. И. Основы менеджмента : учеб. пособие.* – 5-е изд. / Н. И. Кабушкин. – Минск : Новое издание, 2002. – 336 с.
7. *Государственное регулирование рыночной экономики* / под ред. В. И. Кушлина, Н. А. Волгина. – М. : НПО-Экономика, 2000. – 735 с.

*Kuzbass State Technical University named after T. F. Gorbachev, Kemerovo city*

*Zonova O. V., Senior Lecturer of the Finance and Credit Department, Post-graduate Student of the Systems Management and Economics Entrepreneurship Department, Economic Faculty of the Tomsk State University*

*Sheveleva O. B., Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Finance and Credit Department*

*Кузбасский государственный технический университет имени Т. Ф. Горбачева, г. Кемерово*

*Зонова О. В., старший преподаватель кафедры финансов и кредита, соискатель кафедры системного менеджмента и экономики предпринимательства экономического факультета Томского государственного университета*

*Шевелева О. Б., кандидат экономических наук, доцент кафедры финансов и кредита*