Математические модели качества трудовой жизни и применение принципов менеджмента качества

Петрушов А.А., Акимова Т.И., Назаренко М.А.

ФГБОУ ВПО "Московский государственный технический университет радиотехники, электроники и автоматики", филиал МГТУ МИРЭА в г. Дубне

В рамках проводимой в филиале МГТУ МИРЭА в г. Дубне Научно-практической конференции «Качество трудовой жизни» [1] были рассмотрены математические модели и измеряемые параметры качества трудовой жизни [2], общие аспекты управления трудовым потенциалом предприятий [3] и социологическое обоснование экономической эффективности регулирования качества трудовой жизни [4].

В современных научных работах авторы всё чаще обращаются к изучению качества трудовой жизни работников предприятий [5], понимая под этим в основном то, что касается выполнения требований действующего трудового законодательства, которые сконцентрированы в части 1 статьи 1 ТК РФ [6] (цитата по тексту): «целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей».

Считается, что качество трудовой жизни можно повысить, улучшив хотя бы один из параметров, влияющих на жизнь людей и связанный прямо или косвенно с трудовыми отношениями. Из проведённых исследований видно, что большинству работников наиболее важны в работе хорошие жилищные условия и высокая заработная плата.

Одним из наиболее простых критериев достижения высокого качества трудовой жизни является неукоснительное соблюдение работодателями и работниками требований трудового законодательства и достижение соответствующих целей. Однако для построения адекватных математических моделей и проведения планирования достижения гарантированного успеха необходимо представить понятия "соблюдение требований трудового законодательства" или "повышение удовлетворённости работника" в виде измеримой совокупности параметров и набора количественных критериев.

Предложенные математические модели [2] должны быть дополнены обеспечивающей их системой фиксирования имеющегося состояния дел, а также набором базовых алгоритмов развития ситуации, для разработки которых целесообразно использовать богатство и опыт методов менеджмента качества [7]. В системе менеджмента качества определены 8 принципов менеджмента качества, один из которых - «Вовлечение работников» - является наиболее перспективным для рассматриваемой области исследования, особенно учитывая глубокую проработку возможных результатов его применения [8].

Таким образом, при учёте качества трудовой жизни невозможно пользоваться одними правилами для разных работников. Так, например, для студента недавно закончившего университет, понятие качества трудовой жизни может совершенно не совпадать с точкой зрения более опытного сотрудника организации. Для студента в первые годы не так важна заработная плата, сколько возможность повышения своей квалификации, тогда как для более взрослого поколения заработная плата имеет более высокое значение, так как необходимо кормить семью. Таким образом, система учета качества трудовой жизни должна также учитывать возраст сотрудника, его пол, социальный статус.

Литература

1. Назаренко М.А. Научно-практические конференции как дополнительный фактор мотивации студентов // Приложение к журналу Современные проблемы науки и образования. 2012. №6 С. 39.

2. Калайдин Е.Н. Развитие методологии количественного представления показателя качества жизни населения и качества трудовой жизни // Теория и практика общественного развития. 2012. № 4. С. 271–273.

3. Кукина С.Д. Управление трудовым потенциалом предприятий региона как база в формировании качества трудовой жизни // Экономика и управление: новые вызовы и перспективы. 2010. № 1. С. 157–160.

4. Перфильева М.Б. Социологическое обоснование экономической эффективности регулирования социальных факторов организации // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. 2011. № 140. С. 153–162.

5. Цыганкова И.В. Современные взгляды на проблему качества трудовой жизни // Вестник Челябинского государственного университета. 2008. № 19. С. 134–141.

6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с изменениями).

7. ГОСТ Р ИСО 9001-2008. Системы менеджмента качества. Требования. Изд. стандартов, М., 2008.

8. ГОСТ Р ИСО 9004-2010. Системы менеджмента качества. Рекомендации по улучшению деятельности. Изд. стандартов, М., 2010.