Секция «Управление персоналом и экономика труда», научный руководитель – Бажин А.С., доцент

ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЕ

Башлыкова Ю.В.,
Научный руководитель – Кудаева М.М.
Новосибирский государственный университет экономики и управления-«НИНХ» , г. Новосибирск, Россия

В условиях рыночной экономики важной задачей каждой организации является повышение качества трудовой жизни, то есть уровня удовлетворения личных потребностей работников через их деятельность в организации. Но не всегда работники удовлетворены условиями труда, заработной платой, отношениями в коллективе, своими непосредственными руководителями, корпоративной составляющей. Впоследствии это влияет на результативность труда отдельных работников и эффективность организации.

Объектом наблюдения выступило МКОУ «Заковряшинская средняя общеобразовательная школа» Алтайского края. Исследование проводилось с целью оценки удовлетворенности работников качеством трудовой жизни в организации и резервов повышения эффективности их работы.

Для сбора первичной социологической информации был выбран метод анкетирования. Благодаря этому методу можно получить информацию как о социальных фактах и событиях, так и о мнениях, оценках людей. Для изучения поставленной проблемы была разработана специальная анкета, в которой предполагалась анонимность, возможность дать как один из предложенных вариантов, так и свой личный вариант ответа, четкость постановки вопроса, максимальный охват всех сторон профессиональной деятельности. Например, респондентам предлагалось ответить на следующие вопросы: нравится ли вам ваша профессия, считаете ли вы оплату вашего труда достойной, имеете ли вы возможность внедрять свои предложения и влиять на решение руководителя, довольны ли вы организацией условий труда и т.д.

В анкетировании приняло участие 87% работников данной организации (30 работников школы). Выборка репрезентативная, квотная.

Тема исследования оказалась довольно актуальной, большинство опрашиваемых, в том числе и администрация школы, заинтересовались данным исследованием и его результатами.

Анализируя полученные данные, стало известно, что средний стаж работы в организации составляет 17 лет, средний возраст - 42 года. Большую часть персонала выбранная профессия устраивает. Выполнение основных обязанностей чередуется то стабильностью, то нервным напряжением, что, в свою очередь, ухудшает здоровье большей части опрашиваемых. Основные результаты исследования свидетельствуют о том, что:

- около 70% опрошенных недовольны организацией условий труда;
- 73% не устраивает микроклимат внутри коллектива;
- 65% невовольны своей заработной платой;
- 70% респондентов рабочее место устраивает только отчасти;
- проблемы на работе вызывают беспокойство у 64% опрошенных.

Ответы респондентов говорят о том, что условия, обеспечивающие высокий уровень качества трудовой жизни по отдельным показателям, соблюдены, но не в полной мере. Так, 60% респондентов считают,что их здоровье во время работы подвержено угрозе - высокий уровень шума, низкая степень освещенности, необходимость работы с компьютером, низкий уровень медицинского обслуживания. При этом 68% респондентов отметили, что практически не имеют возможности внедрять на практике свои предложения и это вызывает чувство разочарования своей работой.

Больше половины ответили,что привыкли работать на данном месте, но, получив предложение с более лучшими условиями, а именно более высокую заработную плату - покинули бы данную организацию. При этом уровнем заработка недовольны более 70% опрашенных. Оборудование рабочего места (наличие компьютера, проектора, принтера, интернета) устраивает лишь 1/3 часть респондентов. Если говорить о времени работы и отдыха,то это единственный показатель, которым удовлетворены 85% респондентов.

Считается, что чем выше качество трудовой жизни, тем выше производительность труда. И действительно, если бы в данной организации был достойный уровень условий труда и его оплаты, то сотрудники охотнее бы шли на работу, а находясь на рабочем месте, стремились бы максимально реализовать свой потенциал, тем самым добивались высоких результатов. Анкетирование же показало, что 47% работников испытывают на рабочем месте чувство дискомфорта, 80% считают свой труд недостойно оплаченным. И если бы была возможность внедрять свои предложения на практике и влиять на решение руководителя, то эффективность, а следовательно, и организация учебного и воспитательного процессов была бы более продуктивной.

Итак, исследование показало, что работники не удовлетворены качеством трудовой жизни и стоит предложить администрации школы пересмотреть материально-техническую оснащенность учебных кабинетов, уделить больше внимания социально-психологическому климату в коллективе, рассмотреть вопрос увеличения фонда оплаты труда и дополнительного стимулирования работников.

Повышение качества трудовой жизни - это повышение степени удовлетворенности работника своим трудом, а значит, для начала работа должна быть интересной и приносить удовольствие от выполняемых функций. Во-вторых, работники должны получать справедливое и адекватное вознаграждение за труд и моральное признание своего труда со стороны коллег и руководства. Необходимо, чтобы рабочая среда была чистой, с низким уровнем шума и хорошей освещенностью. Сотрудники должны иметь возможность участвовать в принятии решений, затрагивающих их работу; важно обеспечить качественное медицинское обслуживание.

Все эти меры направлены на то, чтобы дать людям дополнительные возможности для удовлетворения своих потребностей и развития трудового потенциала, повысить качество трудовой жизни и обеспечить достижение целей организации.