

Повышение качества трудоустрой жизни

Удовлетворение работника
своим трудом

Высокое качество трудовой жизни должно характеризоваться следующим:

1. Работа должна быть интересной.
2. Рабочие должны получать справедливое вознаграждение и признание своего труда.
3. Рабочая среда должна быть чистой, с низким уровнем шума и хорошей освещенностью.
4. Надзор со стороны руководства должен быть минимальным, но осуществляться всегда, когда в нем возникает необходимость.

Высокое качество трудовой жизни должно характеризоваться следующим:

5. Рабочие должны принимать участие в принятии решений, затрагивающих их и работу.
6. Должны быть обеспечены гарантия работы и развитие дружеских взаимоотношений с коллегами.
7. Должны быть обеспечены средства бытового и медицинского обслуживания.

Качество трудовой жизни можно повысить, изменив организационные параметры, влияющие на людей: децентрализацию власти, участие в вопросах руководства, обучение, подготовку руководящих кадров, программа управления продвижением по службе, обучение работников методам эффективного общения и поведения в коллективе.

Все эти меры направлены на то, чтобы дать людям дополнительные возможности для удовлетворения своих активных личных нужд при одновременном повышении эффективности деятельности предприятия.

Совершенствование организации труда

Необходимо обеспечить условия, чтобы труд стал давать большее внутреннее удовлетворение и больше возможностей для удовлетворения высших потребностей человека – заинтересованности, самоутверждения и развития личности.

Два наиболее широко применяемых метода реорганизации труда – это **расширение объема** работы и **обогащение ее содержания**.

Объем работы – это количество различных операций, выполняемых рабочим и частота их повторения. Объем бывает *узким*, если рабочий выполняет лишь несколько операций и повторяет их часто (работа на конвейере).

Объем работы называют
широким, если человек
выполняет много различных
операций и повторяет их редко

Содержательность работ – это относительная степень того влияния, которое рабочий может оказать на саму работу и рабочую среду (самостоятельность в планировании, определение ритма работы и участие в принятии решений).

Усиление мотивацией и
повышение
производительности путем
изменения организации
условий труда является одной
из **концепций Герцберга** (сам
труд является фактором
мотивации, деньги не
являются основным
фактором).

Недавние исследования в области мотивации указывают, что эта теория не может быть справедливой для всех людей и во всех ситуациях.

В соответствии с теорией
Хекмана и Олдхэма
существуют три
психологических состояния,
определяющих
удовлетворенность человека
своим трудом и мотивацию.

*Воспринимаемая значимость
работы*, т.е. степень, с
которой человек
воспринимает свой труд как
что-то важное, ценное и
стоящее.

*Ощущаемая
ответственность*, т.е. та
степень, в которой человек
чувствует себя ответственным
и подотчетным за результат
своего труда.

Знание результатов, т.е.

степень понимания человеком
эффективности или
результативности своего труда

Те виды работ, которые организованы так, что позволяют какой-то части служащих испытывать все эти три состояния в достаточно высокой степени, должны дать высокую мотивацию за счет самой работы.

Однако надо иметь в виду и то,
что не все работники
положительно реагируют на
подобного рода изменения.

**Люди различаются по
потребностям, отношению к
работе, надеждам, связанным
с работой.**

**Люди с сильным стремлением
к росту, достижениям,
самоуважению обычно
положительно реагируют на
обогащение содержания
труда.**

Программы изменения организации труда критикуют отдельные специалисты. Они утверждают, что нельзя отдавать приоритет чувствам удовлетворения рабочего, а не соображениям экономической эффективности.

Тем не менее, при хорошей проработке программы совершенствования организации и условий труда способствует развитию чувства удовлетворенности работников, повышению качества труда, снижению количества прогулов и текучести кадров.