

*Экономические науки***ПРИМЕНЕНИЕ ПРИНЦИПОВ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА ДЛЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ И УЛУЧШЕНИЯ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ**

Охорзин И.В., Акимова Т.И.,
Назаренко М.А.

ФГБОУ ВПО «Московский государственный технический университет радиотехники, электроники и автоматики», филиал МГТУ МИРЭА, Дубна, e-mail: patriotpictures@ya.ru

Реалии современного мира предлагают различные способы стимулирования трудовой активности работников организаций. В их числе находятся и способы социальной мотивации, обоснованием которых могут служить принципы системы менеджмента качества [1, 2].

Изменения, произошедшие в социально-экономической сфере в нашей стране, не могли не повлиять не только на изменение содержания и условия труда, но и на отношение работников к труду. В этом контексте следует рассматривать работников не как производственный ресурс, а как полноправных партнеров с индивидуальными и групповыми интересами, далеко не всегда совпадающими с интересами работодателей. Поэтому учет запросов работников выступает как необходимый элемент развития социально-трудовых отношений [3].

Условия и организация труда формируют трудовую активность и обуславливают реализацию трудового и творческого потенциала работника – использования своих способностей, образовательного уровня и профессиональной компетентности [4].

Социологические исследования показали, что в увеличении производительности труда высокую значимость имеют социальные факторы, повышающие привлекательность организации и определяющие трудовое поведение работников [5].

Социальные факторы в своей совокупности определяют формирование и развитие качества трудовой жизни. Сущность концепции качества трудовой жизни заключается в том, что главным мотиватором труда работника является удовлетворенность потребностей и своих личных, и потребностей производства [6].

Существует множество определений качества трудовой жизни, в настоящей работе будет использоваться одно из самых распространенных, приведенное в статье [7].

Под мотивацией развития качества трудовой жизни подразумевается процесс создания условий, в рамках которых у субъектов (или социальных групп) возникает потребность в межсубъектных взаимодействиях в области развития элементов трудовой жизни. Это означает, что каждый субъект (социальная группа) оценивает, что и какими средствами он может удовлетворить свои потребности, т.е. оценивает качество элементов трудовой жизни.

Процесс формирования мотивов (определенных потребностей) можно рассматривать в виде модели, например, используя методы математического моделирования [8], или состоящей из пяти следующих одна за другой стадий [7]. Первая стадия – актуализация потребностей субъектов социально-трудовых отношений (принцип менеджмента качества «вовлечение работников»). Вторая – поиск путей удовлетворения потребностей (процессный подход – осуществляется менеджмент многочисленных взаимосвязанных видов деятельности субъектов). Третья стадия – определение структуры взаимодействия, т.е. распределение целенаправленных действий между субъектами (процессный подход). Четвертая – реализация действий субъектов для удовлетворения актуализированных потребностей (процессный и системный подходы). Пятая – получение результата (достижение конкретных целей), обсуждение, принятие решений и формирование новых потребностей – развитие качества трудовой жизни (шестой и седьмой принципы менеджмента качества). Следовательно, можно говорить о неразрывной связи методов социальной мотивации в развитии качества трудовой жизни и методов менеджмента качества. Условиями связей являются осознание целей и общность в подходах к их достижению.

В результате исследования, которое приведено в настоящей работе, доказано, что тема, касающаяся качества трудовой жизни, является актуальной в современных научных работах. Также доказано, что методы менеджмента качества можно использовать при рассмотрении обсужденных вопросов, связанных с качеством трудовой жизни, приведены примеры применения принципов менеджмента качества к рассмотренной тематике социальной мотивации и улучшения качества трудовой жизни.

Список литературы

1. ГОСТ Р ИСО 9001-2008. Системы менеджмента качества. Требования. Изд. стандартов. – М., 2008.
2. ГОСТ Р ИСО 9004-9010. Системы менеджмента качества. Рекомендации по улучшению деятельности. Изд. М., 2010.
3. Саркулова А.Т. Трудовая жизнь работников Саратовской области: Сравнительный анализ // Вестник Саратовского технического университета. 2010. № 1. Стр. 314–319.
4. Кукина С.Д. Управление трудовым потенциалом предприятий региона как базы формирования качества жизни // Экономика и управление: новые вызовы и перспективы. 2010. № 1. Стр. 157–160.
5. 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.
6. Цыганкова И.В. Современные взгляды на проблему качества трудовой жизни // Вестник Челябинского государственного университета. 2008. № 19. Стр. 134–141.
7. Жулина Е.Г. Развитие качества трудовой жизни через социально-экономический механизм мотивации // Terra Economicus. 2010. – Т. 8. – № 4. – Ч. 3 – С. 16–19.
8. Петрушов А.А., Акимова Т.И., Назаренко М.А. Математические модели качества трудовой жизни и применение принципов менеджмента качества. // Современные проблемы науки и образования – 2012. – № 6. (приложение «Экономические науки»). – С. 13.