

УДК 339.137.2

ВЗАИМОСВЯЗЬ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ И КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ: МИРОВОЙ ОПЫТ

С.В. Чегринцова¹, А.В. Кузнецова²

^{1,2}ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет», г. Тверь

Показано, что в последние годы конкурентоспособными становятся те организации, которые начинают уделять внимание не только качеству выпускаемой продукции или оказываемых услуг, но и качеству трудовой жизни работников. Об этом факте свидетельствуют эмпирические исследования, проводимые в разных странах мира. Но анализ конкурентных преимуществ компаний в большинстве случаев не затрагивает учет факторов, детерминирующих качество трудовой жизни работников, из-за отсутствия систематизации взглядов на природу этих двух явлений. Авторами предпринята попытка анализа разных подходов к понятию конкурентоспособности предприятия, отразив сущность и отдельные аспекты изучения данной категории. В статье содержатся также результаты сравнения моделей качества трудовой жизни, которые получили распространение в разных странах. Авторами приведен эмпирический опыт по изучению факторов, влияющих на качество трудовой жизни работников в организациях, с учетом приоритетных моделей и концепций КТЖ. Цель статьи – отразить разработанную теоретическую базу, позволяющую структурировать и ранжировать указанные факторы, а также показать их роль при формировании конкурентных преимуществ компании.

***Ключевые слова:** качество трудовой жизни, конкурентоспособность предприятия.*

Понятие «конкурентоспособность» является одним из важнейших категорий в рыночной экономике, поскольку именно в ней сконцентрированы производственные, управленческие, маркетинговые, научно-технические, экономические и иные возможности организаций, отраслей, регионов и национальной экономики в целом. Эти возможности воплощаются в производимых товарах, оказываемых услугах и работах, которые конкурируют с аналогами, как на внутреннем, так и на внешнем рынках. Но в последние годы более конкурентоспособными становятся те компании, которые начинают уделять внимание не только качеству выпускаемой продукции или оказываемых услуг, но и качеству трудовой жизни работников.

Несмотря на богатый эмпирический опыт в сфере исследования конкурентоспособности организации, усугубляет ситуацию недостаточность научно-методической и практической разработанности многих аспектов формирования и реализации конкурентных преимуществ организаций. Данный факт обуславливает цель исследования, которая заключается в необходимости рассмотрения взаимосвязи понятий «конкурентоспособность предприятия» и «качество трудовой жизни работников» (КТЖ), а также выявления на основе эмпирических исследований значимых факторов,

отражающих КТЖ, и оказывающих влияние на уровень конкурентоспособности организации.

Вопросами изучения и оценки конкурентоспособности занимались многие зарубежные и отечественные исследователи. Но в экономической литературе нет единого четкого определения конкурентоспособности организации, отражающего все стороны данной категории. Опираясь на понятие «конкуренция», многие авторы приводят свою трактовку конкурентоспособности, делая акцент на отдельных ее аспектах [1, с. 206]. Различные определения конкурентоспособности представлены в табл. 1. Отраженная в ней информация позволяет выделить доминирующий аспект данного понятия.

Таблица 1

Сущность понятия «конкурентоспособность»

Определение	Автор	Основная мысль
Конкурентоспособность – это свойство объекта, характеризующегося степенью реального или потенциального удовлетворения им конкретной потребности по сравнению с аналогичными объектами, представленными на данном рынке. Она определяет способность выдерживать конкуренцию в сравнении с аналогичными объектами на данном рынке	Фатхутдинов Р.А.	Базируется на товарной составляющей конкурентоспособности – конкурентное преимущество продукта (экономический продуктовый аспект)
Конкурентоспособность объектов складывается из конкурентоспособности его элементов и их организованности для достижения цели.	Баринов А.В.	Особые характеристики элементов объекта как системы (системный подход)
Конкурентоспособность – это обусловленное экономическими, социальными, политическими факторами положение товаропроизводителя на внутреннем и внешнем рынках, отражаемое через показатели (индикаторы), адекватно характеризующие такое состояние и его динамику.	Селезнев А.	Свойство организации, формируемое под воздействием внешних факторов и оцениваемое по ряду параметров (внешнее воздействие различных факторов)
Конкурентоспособность – это способность производить товары и услуги, соответствующие спросу на международных рынках, в то же время, обеспечивая для граждан высокий уровень жизни.	Белкова И. В.	Соответствие производимой продукции международным стандартам, а также возможность обеспечения высокого уровня благосостояния населения (экономический и социальный аспект)

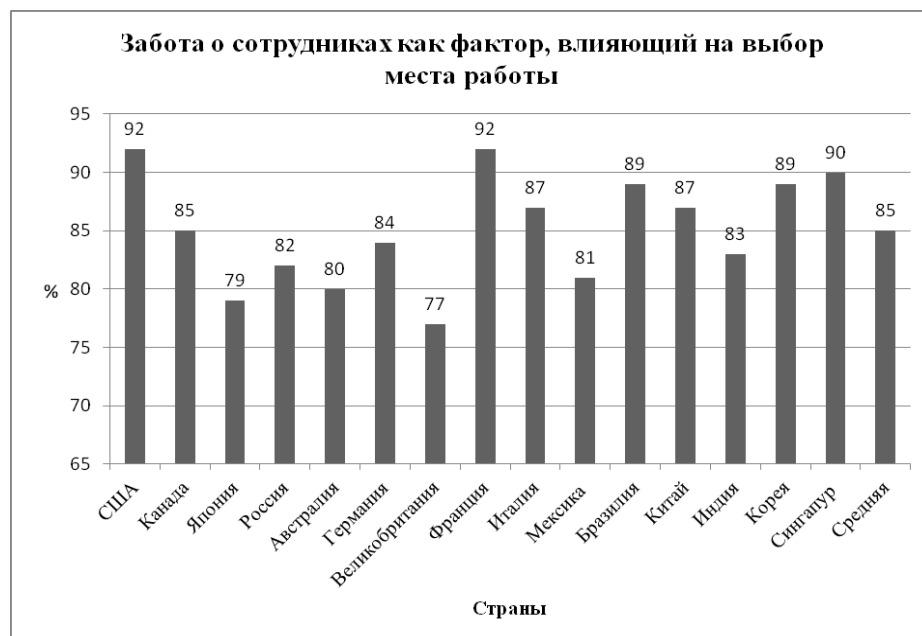
Источник: составлено авторами.

Большинство компаний рассматривают в качестве движущих сил конкурентоспособности качество выпускаемой продукции, эффективность менеджмента, т.е. акцентируют внимание только на экономических факторах, игнорируя социальные. Немногие организации выдвигают на первый план

свой главный ресурс – сотрудников и программы социальной ответственности. Как свидетельствует практика управления крупными и успешными корпорациями, лояльное отношение к персоналу, учитываемое в рамках выбранной конкурентной стратегии, может стать устойчивым конкурентным преимуществом компании. Данная зависимость подтверждается результатами глобального исследования репутации американской публичной социологической маркетинговой организацией Nielsen.

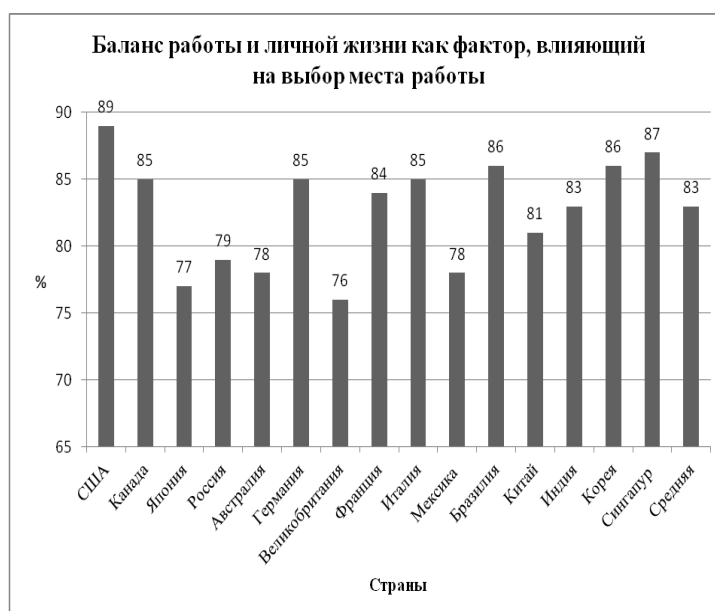
В рамках проведенного исследования были выявлены основные факторы выбора места работы среди студентов старших курсов университетов и молодых специалистов различных стран. Результаты представлены на рисунках 1, 2, 3, 4.

Данные рис. 1 свидетельствуют о том, что, по мнению большинства респондентов (85 %), забота о сотрудниках является важной составляющей трудовой деятельности. В наибольшей степени это ценно для работников во Франции и США (по 92 %). Для российских молодых специалистов этот фактор не менее значим (82 %). Самое низкое значение показателя зафиксировано в Великобритании (77 %).



Р и с . 1. Забота о сотрудниках как фактор, влияющий на выбор места работы
Источник: составлено авторами

На втором месте по значимости критериев при выборе места работы находится баланс работы и личной жизни (83 %), о чем свидетельствуют данные на рис. 2. Указанный фактор наиболее важен для сотрудников американских компаний (89 %). В России для большинства респондентов этот параметр имеет весомое значение (79 %). Баланс работы и личной жизни наименее важен для сотрудников Великобритании (76%).



Р и с . 2 . Баланс работы и личной жизни как фактор, влияющий на выбор места работы

Источник: составлено авторами

Информация, отраженная на рис. 3, свидетельствует о том, что при выборе будущего места работы для кандидатов не менее важным критерием является совокупность должностных обязанностей (75 % опрошенных). На данный фактор обращают внимание наибольшее количество молодых специалистов в Бразилии, Индии и Корее (82 % респондентов). В Японии функциональные обязанности в меньшей степени влияют на выбор места работы (60 %). Большинство российских респондентов рассматривают подобный критерий при поиске свободных вакансий (71 %).



Р и с . 3 . Должностные обязанности как фактор, влияющий на выбор места работы

Источник: составлено авторами



Р и с . 4. Местоположение организации как фактор, влияющий на выбор места работы

Источник: составлено авторами

По данным рис. 4 менее важным критерием при выборе места трудоустройства по сравнению с вышеперечисленными является месторасположение компании (72 % респондентов). В США и Сингапуре на него обращают внимание 83 % молодых специалистов. Для российских сотрудников месторасположение фирмы менее важно (70 % респондентов). Наименьшее количество опрошенных, рассматривающих данный фактор при выборе работы, зафиксировано во Франции и Корее (65 %).

Таким образом, 85 % респондентов из 15 стран считают, что забота о сотрудниках является более важной, чем месторасположение компании, должностные обязанности, а также баланс между личной жизнью и работой. Для 91 % опрошенных россиян большое значение имеют возможности карьерного роста, для 88 % – благоприятные условия труда, для 82 % – забота о сотрудниках и взаимоотношения в коллективе.

Мировой рынок труда характеризуется высокой степенью конкуренции, и специалисты предпочитают работать в социально ответственных компаниях (86 % опрошенных). В большей степени этот фактор важен для 94 % респондентов в Бразилии и США. Однако многие молодые специалисты сомневаются в искренности мотивов развития корпоративной и социальной ответственности (52 %), полагая, что оно основано лишь на поддержании имиджа. Самый высокий уровень скептицизма наблюдается в Италии (66 %), Великобритании (64 %), Германии (64 %), России (62 %) и Мексике (59 %).

Сегодня у компаний существует реальная возможность улучшить свою репутацию и усилить уровень конкурентоспособности за счет построения социально ответственного бизнеса. Среди респондентов из 15 стран только 33% считают, что организации активно участвуют в развитии местного сообщества и региона, в котором они работают. 32% опрошенных утверждают,

что компании руководствуются принципами корпоративной социальной ответственности, а 29 % полагают, что фирмы предоставляют возможность работникам реализовывать собственные инициативы [2].

В этих условиях актуальным становится развитие качества трудовой жизни, которое формируется под воздействием многочисленных факторов. В России не сформировано единое мнение в определении факторов КТЖ, к тому же пока отсутствует общепринятая методика расчета его уровня.

Рассматривая различные взгляды на проблему качества трудовой жизни, можно выделить ряд специфических параметров, которые присущи той или иной стране, исходя из ее исторического опыта, особенностей экономики и мировоззрения [3, с. 33]. Подходы к формированию КТЖ в различных странах представлены в табл. 2.

Т а б л и ц а 2

Модели КТЖ в различных странах

Страны Пара- метры	США	Япония	Германия, Франция, Швеция	Россия
Цель	рост производительности труда и удовлетворенности трудом; улучшение условий работы	повышение качества продукции за счет вовлечения работников в процесс принятия решений	соответствие уровня КТЖ заданным индикаторам посредством установления взаимосвязи отдельных сфер трудовой жизни	четко не определена
Индика- торы	активность профсоюзных организаций; мотивация к труду	уровень мотивации молодого поколения к труду	индекс КТЖ; система показателей оценки факторов КТЖ	оценивается по ряду показателей качества жизни и благополучия населения
Показа- тели КТЖ	производительность труда; удовлетворенность трудом; текучесть кадров; уровень конфликтности; уровень заработной платы; наличие бонусов; перспективы карьерного роста; предоставление отпуска	уровень заработной платы; размер социальных выплат; размер стимулирующих надбавок; продолжительность работы в организации; уровень образования; качество продукции; количество прогулов и опозданий; количество претензий, жалоб, поступающих от сотрудников и клиентов; выполнение работы в срок или с опозданием	уровень заработной платы; размер социальных выплат; уровень стресса; отношения с руководством; уровень инициативности и творчества; показатели оценки социально- психологического климата; ощущение личной безопасности; соответствие рабочего места эргономическим требованиям и психофизиологическ им особенностям человека	производительность труда; случаи производственного саботажа; текучесть кадров; соотношение МРОТ и прожиточного минимума; социальные льготы и гарантии; удовлетворенность условиями труда; уровень производственного травматизма и проф.заболеваемост и; расходы на мероприятия по охране труда; средняя продолжительность рабочего времени

Страны Параметры	США	Япония	Германия, Франция, Швеция	Россия
Проблемы	нестабильность политической и деловой среды; противостояние профсоюзам	модификация проблемы пожизненного найма вызвала необходимость поиска новых методов повышения уровня КТЖ для определенного контингента сотрудников	отсутствие статистических данных по некоторым показателям КТЖ; отсутствие единого определения КТЖ	отсутствие единой методики расчета и определения КТЖ; несовместимость КТЖ и качества труда
Особенности	разработка программ улучшения КТЖ, основанных на росте удовлетворенности трудом и как следствие росте качества товаров и услуг, а также повышение конкурентоспособности	действующая система контроля качества (TQM) оказывает влияние на уровень КТЖ путем участия работников в ее формировании, что обеспечивает закрытый рынок труда и групповую идеологию	применяется расчет уровня КТЖ для отдельных регионов и для всего государства; устанавливается взаимосвязь между КТЖ и нестандартными формами занятости	выделяют 2 блока направлений повышения КТЖ: основной и дополнительный; исторические особенности экономики вынуждают разрабатывать собственную трактовку КТЖ
Преимущества модели	вовлечение персонала в управление (как один из способов усиления их сопричастности к делам фирмы); производственная демократия и социальное партнерство	верность общему делу и чувство долга перед коллективом; ориентация на патернализм; главные мотивы поведения сотрудников характеризуются социально – психологическими факторами (чувством принадлежности к коллективу и др.)	высокий уровень корпоративного социального обеспечения; обеспечение экономического благосостояния; баланс интересов; наличие механизма социального партнерства	ориентация на построение системы, в которой ключевым понятием качества трудовой жизни будут условия труда; расширение сферы изучения КТЖ
Недостатки модели	ориентация на краткосрочную перспективу (достижение «быстрого успеха»); главный мотив — экономические факторы	замедленная оценка работы и служебный рост; нарастанию противоречий между изменяющимся японским менталитетом и существующим менеджментом	недостаточная разработанность практической стороны КТЖ; трудоемкость оценки отдельных параметров КТЖ (психофизиологические, коммуникационные)	субъективизм при оценке КТЖ; многообразие методик оценки КТЖ; не учитываются особенности групп и категорий работников отдельных отраслей и сфер; главный мотив — экономические факторы

Источник: составлено авторами

Не вызывает сомнения тот факт, что конкурентоспособность современной экономики в большей степени определяется качеством профессиональных кадров, уровнем их социализации и способности к сотрудничеству для достижения значимой цели. Развитие человеческого и трудового потенциала позволяет повысить не только производительность труда и обеспечить экономический рост хозяйствующего субъекта, но и выступает основным фактором экономического развития региона, повышения его конкурентоспособности и, как следствие, повышение конкурентоспособности страны в целом. Нормативные документы в РФ также подтверждают необходимость развития этого потенциала.

Так, в «Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 года» отражена необходимость повышения роли человеческого капитала. Ответ на этот сигнал становится важной частью на фоне преодоления негативных тенденций: снижения уровня занятости и численности населения, усиления конкуренции России с европейскими и азиатскими рынками за квалифицированный персонал, снижения качества и уровня доступности образовательных и медицинских услуг. В рамках данного направления предлагается создание благоприятных условий для развития способностей каждого человека, улучшение условий жизни российских граждан и качества окружающей среды, а также повышение конкурентоспособности человеческого капитала и обеспечивающих его социальных секторов экономики, в том числе усиление инновационной составляющей, стимулирующей предпринимательскую активность [4].

Результаты аналитической работы позволяют сделать вывод о том, что конкурентоспособность компании – это довольно многогранное понятие, охватывающее не только ценовые и качественные параметры производимой продукции, и зависящее от управленческих, инновационных, финансовых, технических и инвестиционных аспектов жизнедеятельности компании. Немаловажным становится управление социальным развитием организации и персонала, решение вопросов формирования лояльности работников, применения эффективных способов мотивации и стимулирования персонала, уровня квалификации и компетентности работающих в организации, формирования и реализации концепции социальной ответственности, т. е. факторы, определяющие качество трудовой жизни. Не следует забывать и о влиянии на конкурентоспособность многочисленных факторов внешней среды: конъюнктуры, типа и емкости рынка, силы конкуренции, государственной политики и др.

Таким образом, основными критериями экономического и социального развития организации является состояние трудового потенциала, эффективность его формирования и использования, при этом достаточно высокий уровень качества трудовой жизни является причиной для привлечения высококвалифицированных сотрудников, повышения продуктивности трудовой деятельности, лояльности и преданности компании, а также обеспечивает высокий и устойчивый уровень конкурентоспособности организации.

Список литературы

1. Плотичина Т.М. Определение конкурентоспособности предприятия // Вестник ТГТУ. 2010. № 1. С. 205–211.
2. Будущие таланты стремятся к карьерному росту / Глобальное исследование репутации компаний по мнению элиты и будущих талантов. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.nielsen.com/ru/ru/insights/news/2016/company-reputation-Russia-2016.html>
3. Кушнарева Л.В. Методические основы интегральной оценки качества трудовой жизни на предприятии // Науковедение. 2016. № 3 (34). С. 33–46.
4. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. №1662-р. – Информационная база «Гарант». 2014.
5. Аюпова Э.Р. Качество трудовой жизни как элемент конкурентного преимущества организации // Вестник Южно-Уральского профессионального института. 2011. №3. С. 77–83.
6. Кукина С.Д. Управление трудовым потенциалом предприятий региона как база в формировании качества трудовой жизни // Поволжский государственный университет сервиса. 2010. №1. С. 157–160.

THE RELATIONSHIP OF QUALITY OF WORKING LIFE AND COMPETITIVENESS OF ENTERPRISES: INTERNATIONAL EXPERIENCE

S.V. Chtegrintsova¹, A.V. Kyznetsova²

^{1,2}Tver State University, Tver

The article shows that in recent years competitive organizations pay attention not only to the quality of products or services but also the quality of working life of their employees. This fact is confirmed by empirical research conducted in different countries of the world. But the analysis of competitive advantages of companies in most cases does not affect the factors that determine the quality of working life of employees, due to the lack of systematization of views on the nature of these two phenomena. The authors attempt to analyze different approaches to the concept of the competitiveness of enterprises, reflecting the essence and separate aspects of the study of this category. The article also contains the results of the comparison of the models of working life quality, which have spread in different countries. The authors describe empirical study of factors affecting quality of work life of employees in organizations, based on the priority of models and concepts KT. The article aims to reflect theoretical base allowing to structure and rank these factors, and also to show their role in the formation of competitive advantages of the company. This makes the scientific novelty of the conducted research.

Keywords: *the quality of working life, competitiveness of the enterprise.*

Об авторах:

ЧЕГРИНЦОВА Светлана Васильевна – кандидат психологических наук, доцент кафедры менеджмента, Тверской государственный университет, e-mail: svetlana.cht@yandex.ru

КУЗНЕЦОВА Алеся Владимировна – магистр менеджмента, Тверской государственный университет, e-mail: svetlana.cht@yandex.ru

About the author:

ChEGRINTsOVA Svetlana Vasil'evna – candidate of psychological Sciences, associate Professor, Department of management, Tver State University, e-mail: svetlana.cht@yandex.ru

KUZNECOVA Alesja Vladimirovna – master of management, Tver state University, e-mail: svetlana.cht@yandex.ru

References

1. Ploticina T.M. Opredelenie konkurentosposobnosti predpriyatija // Vestnik TGTU. 2010. № 1. S. 205–211.
2. Budushhie talanty stremjatsja k kar'ernomu rostu / Global'noe issledovanie reputacii kompanij po mneniju jelity i budushhih talantov. – [Jelektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa: <http://www.nielsen.com/ru/ru/insights/news/2016/company-reputation-Russia-2016.html>
3. Kushnareva L.V. Metodicheskie osnovy integral'noj ocenki kachestva trudovoj zhizni na predpriyatii // Naukovedenie. 2016. № 3 (34). S. 33–46.
4. Konceptija dolgosrochnogo social'no-jekonomicheskogo razvitija Rossijskoj Federacii na period do 2020 goda: Rasporjazhenie Pravitel'stva Rossijskoj Federacii ot 17 nojabrja 2008 g. №1662–r. – Informacionnaja baza «Garant». 2014.
5. Ajupova Je.R. Kachestvo trudovoj zhizni kak jelement konkurentnogo preimushhestva organizacii // Vestnik Juzhno-Ural'skogo professional'nogo instituta. 2011. №3. S. 77–83.
6. Kukina S.D. Upravlenie trudovym potencialom predpriyatij regiona kak baza v formirovanii kachestva trudovoj zhizni // Povolzhskij gosudarstvennyj universitet servisa. 2010. №1. S. 157–160.