

УДК 338

МЕТОДЫ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ НА ОСНОВЕ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ

С.В. Чегринцова¹, А.В. Кузнецова²

^{1,2}Тверской государственной университет, г. Тверь

Актуальность темы исследования обусловлена усилением внимания компаний к мониторингу и оценке собственной конкурентоспособности, выявлению резервов усиления конкурентных преимуществ не только за счет качества выпускаемой продукции, но и качества трудовой жизни работников. Цель работы заключается в определении взаимосвязи конкурентоспособности предприятия и показателей качества трудовой жизни. Разработаны шкалы оценки конкурентоспособности организации на основе качества трудовой жизни, предложены приемы и методы ее повышения с учетом каждого фактора. Это позволило систематизировать методический инструментарий, выявить преимущества и недостатки его применения. Результаты исследований позволяют выявлять и активно использовать резервы конкурентных преимуществ предприятия в социальной сфере.

Ключевые слова: *качество трудовой жизни, конкурентоспособность предприятия, человеческие ресурсы, прибыль, организационные ценности, миссия, обучение и развитие персонала, социальное обеспечение работников, условия труда, рабочее время*

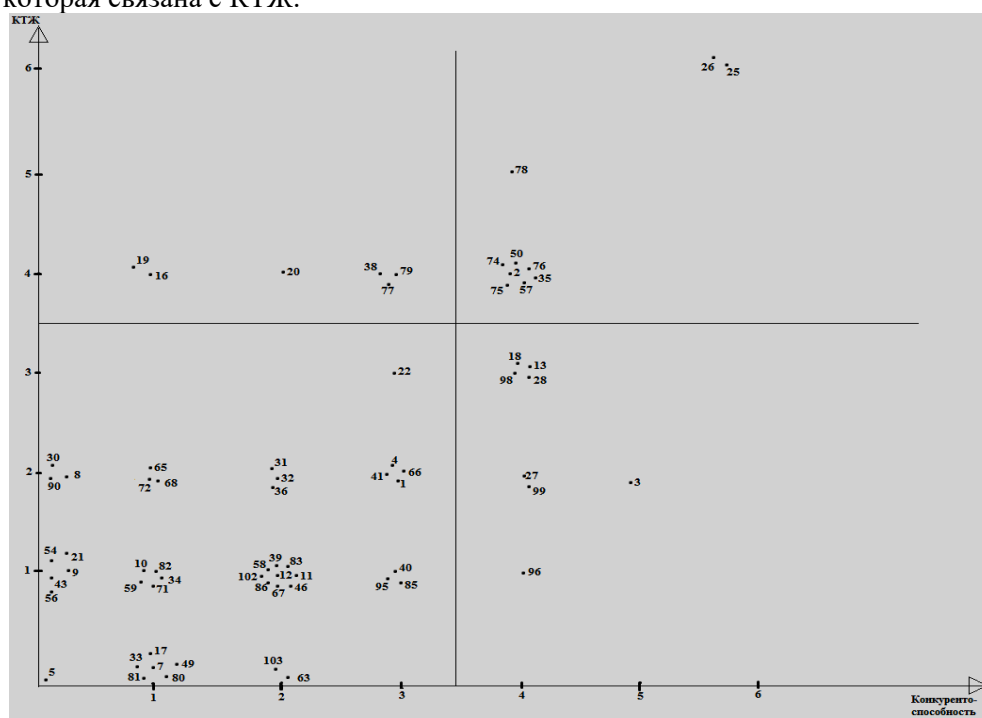
В последнее время мировые успешные компании уделяют огромное внимание формированию и развитию качества трудовой жизни (КТЖ). Ряд исследований, проведенных в развитых странах, показывает, что высокое КТЖ коррелируется с результатами деятельности бизнеса [1, с. 117–126]. Прибыль, производительность труда и лояльность потребителей в тех компаниях, где трудятся удовлетворенные и вовлеченные сотрудники, намного превышают указанные показатели в аналогичных компаниях с невысоким уровнем КТЖ [2, с. 56; 3, с. 219].

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. Этот факт обуславливает цель эмпирических исследований, проведенных авторами по данным предприятий Тверской области, которая заключается в выявлении значимых факторов, отражающих КТЖ, и оказывающих влияние на уровень конкурентоспособности организации.

На первом этапе было выделено 6 ключевых факторов конкурентоспособности 103 средних и крупных промышленных предприятий Тверского региона различных отраслей: положительная динамика прибыли; превышение средней заработной платы компании над средней заработной платой по региону; наличие наград и сертификатов доверия, лидирующие позиции в рейтинге рекрутинговых агентств; наличие наград за качество

(влияние на отрасль); инвестиционная привлекательность (раскрытие информации, концепция социальной ответственности); открытость информации о трудоустройстве (наличие вакансий на сайте, возможность прохождения практики).

Далее выявленные параметры были соотнесены с ключевыми факторами КТЖ и построена матрица, отражающая взаимосвязь данных групп параметров: наличие миссии и ценностей организации; обучение и развитие персонала; социальное обеспечение; комфортные условия труда; поведение специальной оценки условий труда; отсутствие аварий на производстве и нарушений. Таким образом, представленная матрица (рис. 1) подтвердила гипотезу о том, что большинство крупных и средних промышленных предприятий Тверского региона обладают низкой конкурентоспособностью, которая связана с КТЖ.



Источник: составлено авторами

Р и с . 1. Матрица зависимости КТЖ и конкурентоспособности предприятия

На втором этапе для более подробной оценки конкурентоспособности предприятия на основе КТЖ было определено субъективное отношение работников и руководителей к рабочей атмосфере и обстановке в организации. В качестве инструмента исследования было применено анкетирование. В анкете каждому ответу приписывались баллы, которые в дальнейшем суммировались. К тому же было найдено процентное отношение фактической суммы баллов к максимально возможной. Полученное значение отразило уровень конкурентоспособности организации, характеристика которого представлена в табл. 1. Для снижения трудоемкости подсчетов, можно рассчитать баллы по каждому подразделению, а затем найти общую сумму по организации в целом.

Шкала оценки конкурентоспособности организации на основе качества трудовой жизни

Уровни конкурентоспособности	Значение, %	Характеристика
Высокий	100–84	На предприятии установилась зона эффективного развития: высокий показатель вовлеченности и лояльности персонала, достижение высокого КТЖ. Детальная и четкая разработанность политики управления человеческими ресурсами, обеспечивающая оптимальные условия для развития сотрудников, высокой удовлетворенности трудом, сохранения положительного морально–психологического климата и высокой сплоченности в команде, создания эффективной системы наставничества. Эффективное лидерство. Это позволяет организации обладать устойчивыми конкурентными преимуществами высокого порядка: высококвалифицированный персонал, сильная организационная культура, хорошая репутация, инвестиционная привлекательность; а также достигать высоких темпов роста финансовых показателей, увеличение доли рынка. Потребители довольны и готовы вновь приобрести продукцию. Заинтересованные группы не имеют претензий к организации.
Средний	83–65	Наличие небольших пробелов в политике управления человеческими ресурсами, невысокие показатели вовлеченности персонала, КТЖ и удовлетворенности трудовой деятельностью, невысокие темпы роста финансовых показателей. Организация может показать высокие результаты и располагает для этого необходимыми ресурсами и потенциалом. Необходимо обратить внимание на необходимость изменений в политике управления человеческими ресурсами.
Недостаточный	64–40	Наличие больших пробелов в политике управления человеческими ресурсами, что не позволяет добиваться высоких финансовых результатов, приемлемого качества продукции, высокого уровня продаж и доверия заинтересованных сторон. Используются конкурентные преимущества низкого порядка, которые не столь устойчивы, так как могут быть скопированы конкурентами. В компании создана слабая основа для эффективного лидерства. Однако у организации есть возможности для роста и развития, поэтому необходимо обратить внимание на все составляющие КТЖ.
Низкий	>39	Ситуация в компании находится в зоне неопределенности и риска. Отсутствие проработанности политики управления человеческими ресурсами ведет к низкой вовлеченности и лояльности персонала, предпосылкам высокого сопротивления изменениям, низкому КТЖ и удовлетворенности трудом, низкой степени ответственности руководства и персонала. Это приводит к отрицательным финансовым результатам, недоверию заинтересованных сторон. Важно тщательно проанализировать результаты и составить план действий для выхода из этой зоны.

Составлено авторами

Следует отметить, что для каждой организации проблемы управления человеческими ресурсами специфичны, поэтому в целях улучшения ситуации можно воспользоваться приемами и методами по каждому разделу качества трудовой жизни, отраженные в таблицах, разработанных авторами статьи.

Блок «Организационные ценности».

Организационные ценности представляют собой базовые принципы, отраженные в миссии и видении компании, которыми руководствуется организация при взаимодействии с внешней средой и работе с сотрудниками. Не секрет, что на формирование организационных ценностей оказывают влияние огромное количество факторов, среди которых выделяют социальные и культурные нормы, сложившиеся в обществе; индивидуальные ценности ключевых сотрудников, ответственных за принятие решений; ценности структурных подразделений. В табл. 2 представлены основные методы повышения КТЖ по указанному блоку.

Т а б л и ц а 2

Методы повышения уровня качества трудовой жизни по блоку

Методы	Преимущества	Недостатки
Формирование миссии компании и организационных ценностей	<ul style="list-style-type: none"> - порождает стремление к совершенству и становится основой мотивации персонала - определяет приоритеты деятельности и дальнейшего развития - определяет ключевые ценности в управлении человеческими ресурсами и философию деятельности - повышает лояльность потребителей 	<ul style="list-style-type: none"> - трудоемкий метод, требующий временных ресурсов для проработки системы ценностей - возможность субъективного изложения миссии и ценностей организации

Составлено авторами

Блок «Оплата труда и социальное обеспечение»

Оплата труда и социальное обеспечение работников являются одним из основных условий трудовой деятельности в любой организации. Трудовое законодательство РФ предусматривает возможность определять дополнительно льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями. Предоставление дополнительных льгот и услуг социального характера проводится либо по инициативе администрации, действительно воплощающей в жизнь принципы социальной кадровой политики, либо в результате тарифных соглашений между администрацией и профсоюзной организацией как выразителем интересов работников. Эти выплаты, отраженные в коллективном договоре, становятся такими же обязательными для выполнения, как и те, что предоставляются в соответствии с трудовым законодательством.

Т а б л и ц а 3

Методы повышения уровня качества трудовой жизни по блоку

Методы	Преимущества	Недостатки
Hay Group PayNet –онлайн инструмент, открывающий доступ к крупнейшей в мире БД по компенсациям и льготам	<ul style="list-style-type: none"> - устанавливает уровни вознаграждения, которые отражают состояние рынка труда и цели организации - сокращает затраты и повысить прибыльность - увеличивает скорость принятия решений о вознаграждении 	<ul style="list-style-type: none"> - необходимость предоставления данных о компании - знание английского языка
Reward Snapshot	<ul style="list-style-type: none"> - определяет оптимальный уровень вознаграждения с учетом рынка - сокращает затраты и повышает уровень прибыли - увеличивает скорость принятия решений о вознаграждении 	<ul style="list-style-type: none"> - необходимость предоставления данных о компании - платность услуг - знание английского языка

Методы	Преимущества	Недостатки
Reward Pinpoint анализирует и определяет конкурентоспособные элементы пакета	<ul style="list-style-type: none"> - удобство в использовании в формате Excel - надежность – в основе лежит эффективная модель статистических расчетов - конфиденциальность информации - единый формат отображения данных - поддержка местных экспертов, которые могут порекомендовать, какие изменения следует внести в пакет компенсаций 	<ul style="list-style-type: none"> - необходимость предоставление данных о компании - платность услуг - знание английского языка
Метод направляющих профильных таблиц Hay Group	<ul style="list-style-type: none"> - грейдинг снизу вверх - оценивание должности по 3 факторам: знания и умения, решение проблем; ответственность - адаптация факторов под особенности компании 	<ul style="list-style-type: none"> - довольно трудоемкий - непрозрачный
Инструмент «Коммуникация совокупного вознаграждения» демонстрирует материальную ценность «скрытых» элементов пакета вознаграждения	<ul style="list-style-type: none"> - повышение эффективности программы вознаграждения - рост уровня вовлеченности персонала - рост уровня дохода - снижение текучести кадров - возрастает показатель удовлетворенности клиентов - увеличивается эффективность персонала - более высокий уровень удержания персонала 	<ul style="list-style-type: none"> - предоставление данных о компании - платность услуг - знание английского языка

Составлено авторами

В табл. 3 отражены основные методы повышения КТЖ по данному блоку с выделением преимуществ и недостатков каждого.

Блок «Обучение и повышение квалификации»

Обучение и повышение квалификации работников является надежным и эффективным инструментом развития персонала, предполагающим обогащение и углубление профессиональных знаний, совершенствование практических навыков и умений, формирование профессиональных компетенций. В табл. 4 представлены возможные методы повышения КТЖ по данному направлению.

Таблица 4

Методы повышения уровня качества трудовой жизни по блоку

Методы	Преимущества	Недостатки
Обучающие семинары в центре развития бизнеса Сбербанка	<ul style="list-style-type: none"> - бесплатно - консультация со специалистами - получение новой актуальной информации - не требует много времени 	<ul style="list-style-type: none"> - рассмотрение общих вопросов - дальнейшее обучение на платной основе
Модель «ПРАВДА» (PARLA)	<ul style="list-style-type: none"> - приобретение новых навыков - обсуждение проблемы с сотрудником, работа над ошибками - оценка взгляда сотрудника на проблему - поиск возможного решения проблемы сотрудником - снижение стресса - обратная связь 	<ul style="list-style-type: none"> - не анализирует причинно-следственные связи - возможность возникновения внутриличностного конфликта - сложность изменения взглядов
Наставничество	<ul style="list-style-type: none"> - способ проверки способностей и мотивации работника - способ развития лидерского потенциала - повышение лояльности и вовлеченности - способ карьерного продвижения 	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие достаточного терпения у руководителя

Методы	Преимущества	Недостатки
Вовлечение сотрудников в бизнес-планирование и принятие решений	<ul style="list-style-type: none"> - рост профессиональной компетентности сотрудников - совершенствование коммуникационных навыков сотрудников - повышение лояльности и вовлеченности - оценка потенциала сотрудника, его поведения и мотивации 	<ul style="list-style-type: none"> - риск включения некомпетентных специалистов
Курсы повышения квалификации	<ul style="list-style-type: none"> - рост профессиональной компетентности сотрудников - возможность удержать сотрудника - поддержания лояльности - повышение качества работы 	<ul style="list-style-type: none"> - платность услуг - значительные временные затраты

Составлено авторами

Блок «Рабочее время»

Рабочее время представляет собой временной интервал, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности. К сожалению, не во всех компаниях учитываются базовые принципы организации труда, что приводит к нерациональному использованию и временных ресурсов, и трудового потенциала работника. В табл. 5 отражены преимущества и недостатки ряда методов повышения КТЖ по данному блоку, которые могут использовать работодатели.

Таблица 5

Методы повышения уровня качества трудовой жизни по блоку

Методы	Преимущества	Недостатки
Автоматизация бизнес-процессов (mySAP Business Suite, Oracle E-Business Suite, Галактика, 1С, Microsoft Axapta)	<ul style="list-style-type: none"> - увеличение скорости обработки информации - контроль над объемами информации - согласование действий - оптимизация рабочей нагрузки 	<ul style="list-style-type: none"> - привлечение дополнительных специалистов
Групповая форма организации труда	<ul style="list-style-type: none"> - более гибкая рабочая структура - четко определенный уровень автономии деятельности членов группы - повышение мотивации - увеличение вовлеченности - повышение сплоченности коллектива - повышение качества продукции 	<ul style="list-style-type: none"> - трудности комплектования групп и организации работы в них
<u>Система учета и анализа рабочего времени CrocoTime</u> или <u>Disciplina.ru</u>	<ul style="list-style-type: none"> - учет специфики компании - бесплатное тестирование в течение 14 дней - подсчет коэффициента продуктивности каждого сотрудника - анализ бизнес-процессов компании - выявление и исправление неэффективных процессов - предоставляет полную картину рабочего дня через интеграцию с IP-телефонией, календарями, турникетами/терминалами 	<ul style="list-style-type: none"> - платность услуги - возможные сложности с внедрением
Терминал контроля посещаемости сотрудников	<ul style="list-style-type: none"> - контроль отработанного времени - снижение количества опозданий 	<ul style="list-style-type: none"> - сложности в настройке - финансовые затраты и временные затраты

Методы	Преимущества	Недостатки
Использование диаграммы Ганта в Excel	- инструмент для планирования задач и отслеживания сроков - легкость использования - возможно использование для построения разных календарных планов – графиков	- ошибки в планировании

Составлено авторами

Блок «Условия труда»

Условия труда, как совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, несомненно, оказывают влияние на работоспособность и здоровье работника. Несколько эффективных методов повышения КТЖ, отраженных в табл. 6, могут быть применены организацией.

Таблица 6

Методы повышения уровня качества трудовой жизни по блоку

Методы	Преимущества	Недостатки
Специальная оценка условий труда	- избежание штрафных санкций - объективность оценки - влияние на эффективность труда	- платность услуги
Изменение условий труда	- стимулирует творческое мышление и продуктивность - снижение стресса и усталости	- значительные финансовые вложения
Система управления здоровьем персонала (healthcare management)	- выявление структуры заболеваемости работников, рисков - оптимизация программы социального обеспечения - минимизация потерей от простоев по нетрудоспособности - повышение лояльности персонала	- сложности в разработке

Составлено авторами

Блок «Организационный климат»

В практике управления под организационным климатом понимают социально-психологический климат (СПК), отражающий специфическую систему межличностных отношений, которая определяет психологическое и социальное самочувствие каждого работника в процессе осуществления трудовой деятельности. В структуре СПК выделяет три элемента: социальный климат, моральный климат, психологический климат [4, с. 131–136]. В табл. 7 представлены основные методы, позволяющие улучшить СПК и повысить КТЖ в организации.

Таблица 7

Методы повышения уровня качества трудовой жизни по блоку

Методы	Преимущества	Недостатки
Использование методов принятия коллегиальных решений (мозговой штурм, метод «635» и другие)	- раскрытие потенциала сотрудников - новый взгляд, свежие идеи со стороны - повышение вовлеченности - полное информационное обеспечение участников - создает более доверительные отношения, повышает мотивацию каждого члена группы	- может занять много времени - риск подчинения мнению большинства или лидера - качественный уровень решения нестабилен, зависит от профессиональной квалификации участников - отсутствует четкая ответственность за принятие окончательного решения
Политика открытости информации в вопросах управления человеческими ресурсами	- снижение слухов и конфликтов - уменьшение барьеров в общении между сотрудниками - экономия времени за счет сокращения хитрых механизмов распределения прав доступа - повышение лояльности персонала	- индивидуальные барьеры руководства - длительный и сложный процесс построения политики - определенный риск

Методы	Преимущества	Недостатки
Метод «360 градусов»	<ul style="list-style-type: none"> - сравнение субъективной оценки руководителя с субъективными оценками работников - осознание сильных и слабых сторон - гарантия конфиденциальности - инструмент самоанализа и саморазвития 	<ul style="list-style-type: none"> - сложности в подготовке опроса

Составлено авторами

Блок «Управление карьерой»

Карьера представляет собой успешное продвижение в определенной области профессиональной деятельности. Для многих работников профессиональное развитие является актуализированной потребностью, составляющей основу мотивационного ядра. В табл. 8 представлены методы повышения КТЖ по указанному блоку.

Таблица 8

Методы повышения уровня качества трудовой жизни по блоку

Методы	Преимущества	Недостатки
Индивидуальные планы развития	<ul style="list-style-type: none"> - учет индивидуальных особенностей сотрудников - учет потребностей как компании, так и работника - повышение вовлеченности и лояльности сотрудников - повышение качества выполняемой работы - повышение уровня профессионализма - предоставляет возможность контроля и самоконтроля за развитием - позволяет проанализировать свои сильные и слабые стороны 	<ul style="list-style-type: none"> - значительные временные затраты

Составлено авторами

Блок «Организационная культура»

Организационная культура представляет собой совокупность убеждений, отношений, норм поведения и ценностей, общих для всех сотрудников данной организации. Она является мощным инструментом в процессе организационных изменений. В связи с этим руководителю важно уделять особое внимание формированию и развитию при помощи методов, отраженных в табл. 9.

Таблица 9

Методы повышения уровня качества трудовой жизни по блоку

Методы	Преимущества	Недостатки
Корпоративные мероприятия	<ul style="list-style-type: none"> - метод нематериального стимулирования - создание позитивной атмосферы в коллективе и повышение вовлеченности - экономия финансовых средств за счет привлечения сотрудников в процесс организации праздника - раскрытие потенциала и самореализация сотрудников 	<ul style="list-style-type: none"> - платность услуг - временные затраты
Информирование о стратегии компании, миссии, ценностях, целях и т.д. посредством информационных досок, корпоративной газеты, корпоративного портала и т.д.	<ul style="list-style-type: none"> - способствуют сплочению персонала, лучшему взаимопониманию между сотрудниками в деловых взаимодействиях, более эффективному объединению работников относительно достижения общей цели - снижение уровня конфликтности - повышение лояльности и информативности персонала - согласование жизненных ценностей каждого сотрудника с ценностями организации - формирование единого командного духа 	<ul style="list-style-type: none"> - контроль за организацией и поддержанием информационных носителей

Методы	Преимущества	Недостатки
Корпоративная модель компетенций – набор критериев, в которых описываются требования к сотрудникам на поведенческом уровне	<ul style="list-style-type: none"> - прозрачность требований к сотрудникам - позволяет анализировать не только то, что было достигнуто сотрудником за прошедший период, но и то, как это было сделано - возможность количественного измерения компетенций - возможно применение в процессе отбора и развития персонала 	<ul style="list-style-type: none"> - временные затраты - привлекается большое количество различных экспертов
Корпоративная адаптация новичков	<ul style="list-style-type: none"> - получение информации, требуемой для эффективной работы - снижение уровня неопределенности и беспокойства - повышение удовлетворенности работой - освоение основных норм корпоративной культуры и правил поведения - выстраивание системы взаимодействия с коллегами - получение эффективной обратной связи от наставника и линейного руководителя по итогам испытательного срока 	<ul style="list-style-type: none"> - сложности в организации процесса
Проведение спортивных мероприятий	<ul style="list-style-type: none"> - сплочение и формирование командного духа - повышение вовлеченности и лояльности персонала - возможности привлечения заинтересованных сторон - поддержание здоровья работников - проявление индивидуальных особенностей персонала 	<ul style="list-style-type: none"> - финансовые затраты

Составлено авторами

Блок «Вовлеченность»

Вовлеченность рассматривается как физическое, эмоциональное и интеллектуальное состояние, которое мотивирует сотрудников выполнять их работу как можно лучше. Другими словами, это наивысший уровень мотивации, позволяющий достигнуть высоких результатов в трудовой деятельности. В табл. 10 отражены основные методы повышения КТЖ по данному блоку.

Таблица 10

Методы повышения уровня качества трудовой жизни по блоку

Методы	Преимущества	Недостатки
Обращение в консалтинговое агентство	<ul style="list-style-type: none"> - достоверность информации - учет специфики организации - экспертный анализ 	<ul style="list-style-type: none"> - платность услуг
Беседы с сотрудниками «один на один»	<ul style="list-style-type: none"> - повышение продуктивности - ощущение сотрудником значимости в организации - проверка понимания поставленных задач, ценностей и текущей стратегии 	<ul style="list-style-type: none"> - значительные временные затраты
Участие сотрудников в значимых для компании проектах и конференциях, предоставление им самостоятельности при выполнении работ	<ul style="list-style-type: none"> - повышение уровня знаний - укрепление корпоративных ценностей - реализация потенциала сотрудников - обретение новых связей 	<ul style="list-style-type: none"> - необходимость дробления человеческих ресурсов - сложности в организации

Методы	Преимущества	Недостатки
Развитие организационной культуры	<ul style="list-style-type: none"> - повышение сплоченности - ощущение личного вклада в результаты деятельности - предотвращение конфликтов - получение обратной связи 	<ul style="list-style-type: none"> - сопротивление и неприятие нововведений - значительные временные затраты

Составлено авторами

Блок «Лидерство»

Под лидерством в менеджменте понимаются отношения доминирования и подчинения, влияния и следования в системе межличностных отношений в организации. Несомненно, что лидерство оказывает существенное влияние на формирование организационной культуры, социально-психологического климата [5, с. 191–197]. В табл. 11 представлены основные методы, применение которых позволит повысить КТЖ по данному направлению.

Т а б л и ц а 11

Методы повышения уровня качества трудовой жизни по блоку

Методы	Преимущества	Недостатки
Оценка лидерского стиля с помощью вопросника компании Hay Group	<ul style="list-style-type: none"> - возможности повысить уровень эффективности своей деятельности - саморазвитие - улучшение мотивации сотрудников 	<ul style="list-style-type: none"> - платность услуги - знание английского языка
Оценка лидерского поведения методом кейс – интервью	<ul style="list-style-type: none"> - возможность оценки причин подобного поведения и риска при назначении руководителем - саморазвитие - оценка лидерских компетенций 	<ul style="list-style-type: none"> - временные затраты
Метод «Три плюса и три минуса»	<ul style="list-style-type: none"> - дает возможность понять соотношение позитива и негатива в восприятии человеком той или иной ситуации - оценка лидерских компетенций 	<ul style="list-style-type: none"> - временные затраты

Составлено авторами

Блок «Корпоративная социальная ответственность»

Корпоративная социальная ответственность в бизнесе представляет собой концепцию, в соответствии с которой организация учитывает интересы общества, возлагая на себя ответственность за влияние их деятельности на заказчиков, поставщиков, работников, акционеров и прочие заинтересованные группы. Это обязательство выходит за рамки установленного законом обязательства соблюдать законодательство и предполагает, что организации добровольно принимают дополнительные меры для повышения качества жизни работников и их семей, а также местного сообщества и общества в целом. В табл. 12 представлены методы повышения КТЖ по указанному направлению.

Т а б л и ц а 12

Методы повышения уровня качества трудовой жизни по блоку

Методы	Преимущества	Недостатки
Транспарентность экологической, социальной, финансовой информации	<ul style="list-style-type: none"> - обеспечение успешных долгосрочных взаимоотношений с заинтересованными сторонами - формирование образа социально ответственной компании - стимул к постоянному развитию - инвестиционная привлекательность 	<ul style="list-style-type: none"> - недостаточная проработанность нормативно-правовой базы соотношения понятий «корпоративная тайна» и «транспарентность»

Разработка Кодекса корпоративного поведения	- регламентация прав участников - организация отношений с заинтересованными сторонами - прозрачность	- временные затраты
---------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------

Составлено авторами

Таким образом, выявленная корреляционная зависимость конкурентоспособности предприятий и качества трудовой жизни работников позволяет руководителю организации целенаправленно осуществлять выбор наиболее подходящих методов повышения конкурентоспособности и развивать социальную сферу компании.

Список литературы

1. Чегринцова С.В., Кузнецова А.В. Взаимосвязь качества трудовой жизни и конкурентоспособности предприятий: мировой опыт // Вестник ТвГУ, Серия «Экономика и управление», 2017. №4. С. 117–126
2. Лучшие работодатели России // Aon Hewitt. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.aon.com/russia/hr/productivity-i-servisy/upravlenie-talantami/vovlechenost-personala.jsp>.
3. Егорова, А.С. Вовлеченность персонала: 7 шагов к пониманию. М.: Инфра, 2014. 314 с.
4. Чегринцова С.В. Влияние социально-психологического климата на удовлетворенность трудом работников // Вестник ТвГУ, Серия «Экономика и управление», 2015. №4. С. 131–136.
5. Чегринцова С.В. Роль личностных качеств лидера в формировании социально-психологического климата в группе // Вестник ТвГУ, Серия «Экономика и управление», 2014. №4. Т. 1. С. 191–197.

METHODS OF INCREASING BUSINESS COMPETITIVENESS EFFICIENCY ON THE BASIS OF LABOUR QUALITY

S.V. Chtegrintsova¹, A.V. Kyznetsova²

^{1,2}Tver State University, Tver

The relevance of the research topic is due to the increased attention of companies to monitoring and assessing their own competitiveness, identifying reserves to strengthen competitive advantages not only due to the quality of products, but also the quality of workers ' working lives. The purpose of the work is to determine the relationship between the competitiveness of enterprises and indicators of the quality of working life. Scales of assessment of competitiveness of the organization on the basis of quality of working life are developed, methods and methods of its increase taking into account each factor are offered. This allowed us to systematize the methodological tools to identify the advantages and disadvantages of its use. Results of researches allow to reveal and actively use reserves of competitive advantages of the enterprise in the social sphere.

Keywords: *Введите ключевые слова на английском языке*

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. Chegrincova S.V., Kuznecova A.V. Vzaimosvjaz' kachestva trudovoj zhizni i konkurentosposobnosti predpriyatij: mirovoj opyt // Vestnik TvGU, Serija «Jekonomika i upravlenie», 2017. №4. S. 117–126
2. Luchshie rabotodateli Rossii // Aon Hewitt. – [Jelektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa: <http://www.aon.com/russia/hr/producty-i-servisy/upravlenie-talantami/vovlechnost-personala.jsp>.
3. Egorova, A.S. Vovlechnost' personala: 7 shagov k ponimaniju. M.: Infra, 2014. 314 s.
4. Chegrincova S.V. Vlijanie social'no-psihologicheskogo klimata na udovletvorennost' trudom rabotnikov // Vestnik TvGU, Serija «Jekonomika i upravlenie», 2015. №4. S. 131–136.
5. Chegrincova S.V. Rol' lichnostnyh kachestv lidera v formirovanii social'no-psihologicheskogo klimata v gruppe // Vestnik TvGU, Serija «Jekonomika i upravlenie», 2014. №4. T. 1. S. 191–197.