

В настоящее время налоговые льготы для организаций, нанимающих инвалидов на работу, если это не общественные организации инвалидов и не организации, созданные такими организациями, также отсутствуют.

Отсюда вывод: почему бы нашему государству не пойти по пути других стран и не воспользоваться их успешным опытом в части квотирования рабочих мест для инвалидов, предоставления налоговых льгот и иных льгот и преимуществ организациям, в штате которых работают, а не «числятся» инвалиды, а также установления справедливого и соразмерного уровня ответственности за нарушение прав инвалидов в области занятости.

Литература

1. О социальной защите инвалидов в Российской Федерации. Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. N 181-ФЗ (с изменениями и дополнениями).

2. Новиков, М.Л. Четыре шага к успешному трудоустройству: пособие для людей с инвалидностью, ищущих работу / М.Л. Новиков. – М.: Региональная общественная организация инвалидов «Перспектива», 2008.

3. Новиков, М.Л. Варианты поиска работы и процедуры отбора персонала: пособие для молодых инвалидов, выпускников средних специальных и высших учебных заведений / М.Л. Новиков. – М.: Региональная общественная организация инвалидов «Перспектива», 2007.

4. Присецакая, Н.И. Как найти работу: пособие для молодых инвалидов, ищущих работу / Н.И. Присецакая. – М., 2006.

КАЧЕСТВО ЖИЗНИ ЗАНЯТОГО НАСЕЛЕНИЯ СО СРЕДНИМ УРОВНЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КВАЛИФИКАЦИИ

Швецова В.А.

Понятие «качество трудовой жизни» родилось в рамках реализации концепции социального государства [2, 75]. Оно отражает идею том, что повышение уровня жизни, благосостояния человека возможно только «через достойный труд». В дальнейшем оно эволюционировало в сторону признания труда не только как средства достижения благополучия, но и как самодостаточного источника удовлетворенности человека. Труд предстает как неотъемлемое право человека, как естественный способ его жизнедеятельности, как высшая форма проявления его активности.

Качество трудовой жизни – «интегральный показатель, всесторонне характеризующий экономическое развитие общества, уровень материального, медико-экологического и духовного благосостояния человека» [1, 227]. Показателями качества трудовой жизни по Егоршину А.П. являются: трудовой коллектив; оплата труда; рабочее место; руководство предприятия; служебная карьера; социальные гарантии; социальные блага. Эти показатели составляют семь шкал анкеты [1].

1. Шкала. Трудовой коллектив характеризует социальную группу, в которой находится работник, и принадлежность к которой будет составлять или предмет его гордости в лучшем варианте, или источник социальной неудовлетворенности – в худшем, источник конфликтного поведения. При этом качество трудовой жизни будет характеризоваться психологическим климатом в коллективе, отношениями с администрацией, участием сотрудников в управлении и принятии решений, соблюдением регламентирующих документов, минимальными стрессами на работе.

2. Шкала. Оплата труда является важнейшим критерием, влияющим на удовлетворенность работника его трудом и качеством жизни. Высокие показатели качества трудовой жизни будут обусловлены хорошим окладом (тарифной ставкой), вознаграждением за конечный результат, премиями по итогам квартала и года, премиями за выслугу лет, по возрасту и в целом, ощущением экономического благосостояния.

3. Шкала. Рабочее место также является важным критерием оценки качества трудовой жизни. Такие показатели, как территориальная близость к дому, хороший офис, дизайн и мебель, современная оргтехника, хорошие эргономические и физиологические условия труда приводят к ощущению комфорта и личной безопасности. А плохие условия, дискомфорт становятся источником нервно-психической напряженности, неудовлетворенности, раздражительности и конфликтных проявлений личности.

4. Шкала. Руководство предприятия образует целую группу показателей, влияющих на качество трудовой жизни. Сюда относятся такие показатели, как: доверие к руководителям со стороны сотрудников, хорошие отношения с начальником, соблюдение прав личности на работе, уважение к подчиненным и т.п.

5. Шкала. Служебная карьера определяет служебный путь человека, его возможность самореализации и существенно влияет на качество трудовой жизни. К качественным показателям служебной карьеры относят: планирование служебной карьеры, поощрение обучения персонала, продвижение по заслугам, объективную аттестацию кадров.

6. Шкала. Социальные гарантии образуют важную сферу трудовой жизни. Это предоставление отпуска по графику, оплата больничных листов, выплата гарантированных пособий, страхование жизни сотрудников от несчастных случаев, различные компенсации, предоставление квартиры или общежития иногородним сотрудникам.

7. Шкала. Социальные блага являются своеобразным вознаграждением за производительный труд и достижение результатов и также свидетельствуют о качестве трудовой жизни. Это выдача материальной помощи к отпуску, выдача фирменной одежды, оплата спортивно-оздоровительных услуг для сотрудников, премии к дням рождения, юбилеям и праздникам из фонда материального поощрения, предоставление льготных кредитов на жилье и транспорт.

В качестве объекта изучения «Качества трудовой жизни» занятого населения со средним уровнем профессиональной квалификации выступили студенты заочной формы обучения, обладающие полным общим или средним специальным образованием. Исследование «Качества трудовой жизни» занятого населения проводилось на базе заочной формы обучения НИУ «БелГУ» исторического и филологического факультетов. Были получены следующие результаты (табл. 1).

Таблица 1

Характеристика качества трудовой жизни испытуемых

Показатели качества трудовой жизни	Средний балл	Уровень
Трудовой коллектив	82	хорошо
Оплата труда	54	удовлетворит.
Рабочее место	59	удовлетворит.
Руководство организацией	60	удовлетворит.
Служебная карьера	72	хорошо
Социальные гарантии	57	удовлетворит.
Социальные блага	44	не удовлетв.
Общий показатель	463	удовлетворит.

Они свидетельствуют, что большинство работников, в целом, удовлетворены качеством своей трудовой жизни (общий показатель – 463 баллов). При этом они хорошо оценивают такие критерии качества, как: трудовой коллектив и служебная карьера. Удовлетворительно характеризуют оплату своего труда, рабочее место, руководство организацией и предоставляемые им организацией социальные гарантии. Большинство студентов оценивают не удовлетворительно предоставляемые им на работе социальные блага.

Таким образом, результаты анкеты показывают, что источником снижения качества жизни занятого населения, обладающего средней профессиональной квалификацией, выступают факторы, связанные с оплатой труда, условиями рабочего места, социальными гарантиями и, особенно, социальными благами.

Большинство испытуемых оценивают «не удовлетворительно» предоставляемые им организацией, в которой трудится работник, социальные блага. Это означает, что для повышения качества их жизни, их ощущения социального благополучия и достижения общего благосостояния, в первую очередь, руководству организацией необходимо уделить внимание и улучшить показатели по данному фактору. А именно, обеспечить:

1. Выплаты материальной помощи к отпуску;
2. Получение фирменной одежды и обуви;
3. Оплату спортивно-оздоровительных услуг;
4. Подарки к дням рождения и юбилейным датам;
5. Льготные кредиты на жилье и покупку автомобиля;
6. Компенсацию транспортных расходов;
7. Компенсацию расходов на питание (льготы);
8. Оплату расходов по детским учреждениям.

Также руководству организации следует уделить внимание таким условиям труда, как рабочее место и предоставляемым работникам социальных гарантий. Это означает, что для повышения качества жизни своих работников, руководству необходимо повысить уровень их личной безопасности, обеспечить улучшение таких факторов, как: 1) территориальная близость к дому; 2) хороший офис и мебель; 3) современная оргтехника; 4) служебный транспорт, автостоянка; 5) хорошие эргономические и физиологические условия труда; 6) уровень организации рабочего места; 7) техника личной работы (органайзер, ежедневник и др.); 8) целевое планирование в организации; 9) уровень нормирования труда.

Кроме того, результаты исследования выявили, что наибольшее удовлетворение в жизни, для человека, занятого в трудовой деятельности, приносит благоприятная социально-психологическая атмосфера в трудовом коллективе, а также осознание возможности сделать «служебную карьеру», т.е. возможность служебного роста. Эти факторы становятся источником для человека радости в жизни, показателем достаточно высокого его качества, ощущения справедливости и общего благосостояния.

Результаты показателей по шкале «Служебная карьера» представлены в табл. 2.

Таблица 2

Показатели испытуемых по шкале «Служебная карьера»

Компоненты шкалы «Служебная карьера»	Средний балл	Уровень
Наличие типовых моделей карьеры	8	хорошо
Выявление лидеров и работа с ними	6	удовлетворит.
Планирование служебной карьеры	8	хорошо
Руководство способствует карьере	6	удовлетворит.
Сочетание личных целей и целей организации	6	удовлетворит.
Поощрение обучения персонала	7	хорошо
Продвижение по заслугам и квалификации	8	хорошо
Объективная аттестация кадров	8	хорошо
Желание долговременной работы (пожизненный наем)	5	удовлетворит.
Возможность роста (отсутствие апатии и застоя)	8	хорошо
Общий показатель	70	хорошо

Они свидетельствуют, что возможность реализовать служебную карьеру обеспечивается такими факторами организации труда со стороны руководства, как: 1. Наличие типовых моделей карьеры; 3. Планирование служебной карьеры; 6. Поощрение обучения персонала. 7. Продвижение по заслугам и квалификации. 8. Объективная аттестация кадров и 10. Возможность роста (наличие интересной работы).

Одновременно карьерному росту препятствуют такие факторы, как: 2. недостаточная работа по выявлению лидеров; 4. Недостаточные действия руководства, способствующие карьере; 5. Недостаточное обеспечение сочетания личных целей и целей организации и 9. Недостаточное обеспечение возможности долговременной работы.

Таким образом, результаты исследования позволяют сделать вывод о том, что для большинства занятого населения со средним уровнем профессиональной квалификации характерен удовлетворительный уровень «качества трудовой жизни». Его повышению способствуют благоприятная социально-психологическая атмосфера в трудовом коллективе и возможность сделать «служебную карьеру». Эти факторы являются источником удовлетворенности жизнью, трудовой деятельностью и социальным благополучием. К снижению уровня «качества жизни» приводит, в первую очередь, неудовлетворительный уровень обеспечения социальных благ, а также не вполне достаточный уровень оплаты труда, удобства рабочего места, эффективности руководства организацией и предоставляемых организацией социальных гарантий.

Литература

1. Егоршин, А.П. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие. / А.П. Егоршин. – Н.Новгород: НИМБ, 2003.
2. Садовая, Е.С. Качество жизни населения мира: измерение, тенденции, институты / Е.С. Садовая, В.А. Сауткина. – М.: ИМЭМО РАН, 2012. – 208 с.

ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ: КОНФЛИКТОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Шиликов А.Ю.

Формирование эффективной государственной службы, адекватной политическим и экономическим преобразованиям, является одним из ведущих направлений строительства российской государственности. Эта задача определена как приоритетная в Концепции реформирования системы государственной службы и Федеральной программе реформирования государственной службы Российской Федерации, реализация которых может адаптировать государственную службу к происходящим в России и в мире изменениям [1].

Процесс взаимодействия между работниками не всегда происходит в желаемом направлении. Между ними могут возникнуть непонимание, противоречия, а иногда даже борьба за власть. В этом случае процесс профессиональной адаптации осложняется до такой степени, что говорят о возникновении конфликтного взаимодействия, под которым принято понимать совокупность способов, форм и приемов взаимодействия, придающих конфликту такое свойство, как динамизм [2].

Повышение роли адаптационных процессов в государственной службе объясняется тем, что государственная служба представляет институт, который не только подвергается кардинальным изменениям, но и сам, в свою очередь, влияет на изменения внешней среды. В процессе реформирования государственной службы важное значение приобретает адаптационный процесс. При этом на передний план выходят два его уровня: адаптация института государственной службы к новым социально-