Основные показатели качества трудовой и личной жизни

Профессором Гарвардского университета Ричардом Уолтоном было выделено 11 основных характеристик, которые влияют на качество труда:

1. Личная эффективность.

Работник, занимающий должность в организации, должен обладать достаточными навыками, знаниями и опытом для занимаемой должности. В то же время, работник должен иметь потенциал к дальнейшему развитию.

2. Справедливая оплата труда и гарантии занятости.

Выплаты, которые получают работники, должны соответствовать их знаниям, навыкам, опыту и производительности. Когда оплата труда не пропорциональна данным показателям, это может привести к недовольству сотрудника и снижению его производительности. Кроме того, когда предоставляется постоянная занятость, этот вид стабильности повышает качество трудовой жизни работников.

3. Возможности личного и карьерного роста.

Компания обязана обеспечить для своих сотрудников возможность развивать свои знания и навыки, посредством программ обучения и развития.

4. Баланс между личной и профессиональной жизнью.

Организация должна убедиться в том, что работники в достаточной степени не перегружены работой и они способны достичь баланса между профессиональной и личной жизнью. У компании, что внимательно следит за данным аспектом, будет исключена вероятность эмоциональное выгорания сотрудников.

5. Характер работы.

Некоторые сотрудники расположены выполнять рутинную и монотонную работу. С другой стороны, есть те работники, чья работа включает в себя творческий подход и активную деятельность. Так, в зависимости от характера работы, качество трудовой жизни сотрудников может колебаться в положительную или отрицательную сторону.

6. Уровень стресса.

Если сотрудники испытывают высокий уровень стресса, их продуктивность и результативность снизятся. Это также негативно скажется на качестве трудовой жизни работников.

7. Риск и вознаграждение.

Согласно утверждению Уолтона, работа, включающая в себя риски и трудности должна быть более оплачиваемой по сравнению с менее рискованной и сложной. Кроме того, вознаграждение, которое получают сотрудники, должно быть пропорционально их жертвам, связанным с этой работой.

8. Минимальный контроль со стороны руководства.

Сотрудники должны чувствовать себя частью организации. Таким образом, они будут свободно и активно делиться своими идеями внутри компании. Следовательно, такого рода отношения улучшают общие рабочие процессы.

9. Перспективы карьерного роста.

Работодатели должны вознаграждать работников, которые хорошо себя проявляют. Данное вознаграждение представляет собой карьерный рост сотрудника, например, продвижение по службе.

10. Эмоциональный фон.

Работники должны чувствовать себя комфортно на рабочем месте. Так что, работодатели должны время от времени организовывать вечера игр или подобные мероприятия, которые помогают работникам снять накопленную напряженность.

11. Альтернативные методы организации работы.

Наличие гибкого графика работы и использование преимуществ сокращенной рабочей недели подразумевает повышение качества трудовой жизни сотрудников.

Таким образом, качество трудовой и личной жизни связано с эффективностью сотрудника, повышением продуктивности труда и общей удовлетворенностью работой.

Основные элементы баланса между трудовой и личной жизнью

Джефф Дэвидсон – эксперт по балансу между работой и личной жизнью. Он считает, что существует шесть элементов баланса трудовой жизни:

1. Самоуправление

Удовлетворение личных потребностей: питания, сна, физических упражнений – играет важную роль в балансе трудовой жизни. Например, плохой сон мешает восстановлению сил, и это тоже сказывается на вашей работе. И, что более важно, как вы будете управлять своими потребностями – зависит только от вас.

2. Тайм-менеджмент

Сложным испытанием может стать принятие решения о расстановке приоритетов и ​​о том, как завершить все задачи вовремя, когда в то же время вам нужно заниматься и личными делами. Дэвидсон предлагает ставить цели, выбирать важные и срочные задачи и над ними работать в первую очередь. В этом суть техники матрицы Эйзенхауэра, которая может быть инструментом тайм-тренинга и улучшит ваши навыки тайм-менеджмента.

3. Управление стрессом

Шумы на рабочем месте и отвлекающие факторы, будь то со стороны коллег или извне, может вызвать стресс. Итак, чтобы снизить уровень стресса, вам нужно найти способ адаптироваться к такого рода условиям. Кроме того, Дэвидсон указывает, что следует избегать многозадачности, потому что переключение между проектами и задачами тоже может повышать уровень стресса.

4. Управление изменениями

Независимо от того, где вы работаете и чем занимаетесь, вполне вероятно, что ваша работа требует от вас способности приспосабливаться к переменам. Чтобы лучше управлять этими изменениями, необходимо убедиться, что их объем не перегружает вас. Это также относится к любым изменениям в личной жизни.

5. Управление технологией

Технология, которую вы используете, должна сделать вашу жизнь проще, а не сложнее. Помните, что вы управляете технологией, а не наоборот.

6. Управление свободным временем

Отпуск – особенно важный элемент достижения баланса между работой и личной жизнью. Кроме того, обязательно проводите свободное время, занимаясь различными видами деятельности, чтобы избежать монотонности.

Теперь, когда мы рассмотрели основы качества работы и личной жизни и баланса между ними, в следующем разделе мы проанализируем, как на баланс влияют различные условия работы.