

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

УДК 331.1

ББК 65.240

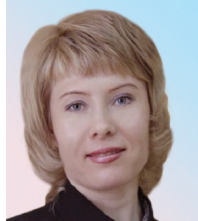
© Белехова Г.В., Бабич Л.В., Чекмарева Е.А.

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ КАТЕГОРИИ «КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ»



БЕЛЕХОВА ГАЛИНА ВАДИМОВНА

Институт социально-экономического развития территорий
Российской академии наук
Россия, 160014, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а
E-mail: belek-galina@yandex.ru



БАБИЧ ЛЮБОВЬ ВАСИЛЬЕВНА

Институт социально-экономического развития территорий
Российской академии наук
Россия, 160014, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а
E-mail: lvbabich@vscc.ac.ru



ЧЕКМАРЕВА ЕЛЕНА АНДРЕЕВНА

Институт социально-экономического развития территорий
Российской академии наук
Россия, 160014, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а
E-mail: miteneva@inbox.ru

В данной статье представлен обзор подходов к определению понятия «качество трудовой жизни» и уточнено его содержание. Качество трудовой жизни играет особую роль в формировании общего качества жизни человека, определяя его материальное состояние, психологическое и физиологическое благополучие, комфортность семейной жизни, положение в обществе, а также влияет на характер и развитие социально-трудовых отношений, «привязанность» персонала к организации. Целью исследования явился анализ основных подходов к трактовке понятия «качество трудовой жизни», с тем чтобы предложить его операциональное определение. Для достижения цели выполнен критический анализ отече-

ственных и зарубежных трудов по тематике качества трудовой жизни и смежных с ним категорий, обоснована авторская позиция относительно его содержания, аргументировано использование комбинированного подхода к пониманию качества трудовой жизни. Исследование основано на применении общенаучных методов познания (логический анализ, синтез, обобщение и классификация). Исходные теоретико-методологические основания исследования качества трудовой жизни раскрыты в трудах Дж. Гэлбрейта, Э. Лоулера и др.; существенный вклад в развитие концептуальных основ КТЖ внесли Р. Уалтон, Дж. Тэйлор, Дж. Хекман, М. Левин и др. Изучением теоретических и практических аспектов КТЖ с учетом особенностей российской экономики занимались В.Н. Бобков, Б.М. Генкин, Н.А. Горелов, Г.Э. Слезингер, идеи которых получили развитие в работах В.Ф. Потуданской, Н.А. Тучковой, В.А. Цыганкова и др. Показано, что в зарубежной науке центральными компонентами выступают «человеческий фактор» и идея обеспечения «гуманистического» труда, тогда как российские исследователи отводят «человеческому фактору» второстепенное значение, отдавая приоритет количественным и качественным характеристикам трудового процесса. При этом большинство ученых сходятся во мнении, что качество трудовой жизни является многомерной категорией, набор компонентов которой определяется в зависимости от целей исследования и практических задач управления, а также с учетом влияния отраслевой специфики, содержания труда, культурных традиций, других субъективных и объективных факторов. На основе обобщения результатов проанализированных работ выделено несколько классификационных подходов к трактовке КТЖ: структурный, субъектно-объектный, функциональный, комбинированный. Обосновано, что оптимальным к пониманию качества трудовой жизни выступает комбинированный подход, в соответствии с которым предлагается авторское определение категории «качество трудовой жизни», отличающееся комплексным взглядом на предмет исследования и позволяющее провести его операционализацию, на основании которой в дальнейшем предполагается разработать и апробировать методику оценки качества трудовой жизни населения региона.

Качество трудовой жизни, операционализация, комбинированный подход, иерархичность.

*Ничто так, как труд, не облагораживает человека. Без труда человек не может соблюсти свое человеческое достоинство.
(Л.Н. Толстой)*

Жизненное пространство человека может быть разделено на три взаимосвязанные составляющие: семейная жизнь, трудовая жизнь и социальная жизнь [38]. Проблемы в любой из них незамедлительно и отрицательно влияют на другие. Чтобы повысить качество жизни людей в целом, необходим баланс между семейной жизнью, трудовой жизнью и социальной жизнью.

Большую часть своего активного времени люди проводят, будучи занятыми на производстве, в сфере услуг или в любой другой трудовой деятельности. «Если жизнь

первоначально дается человеку от рождения даром, то впоследствии ее приходится поддерживать трудом. Жизнь оплачивается трудом, поэтому она насквозь трудовая жизнь»¹. Не случайно возникло великое множество пословиц и других произведений народного творчества, в которых труд рассматривается как неотъемлемая и естественная потребность русского человека: «Без труда нет добра», «С молитвой в устах, с работой в руках», «Кто любит труд, того люди чтут», «Труд человека кормит, а лень портит».

С одной стороны, труд традиционно рассматривается как основной источник дохода,

¹ Кравченко А., Щербина В. Социология труда и производства // Социология в России / под ред. В. А. Ядова. – 2-е изд., перераб. и дополн. – М.: Изд-во Института социологии РАН, 1998. – С. 196.

способ повышения благосостояния и удовлетворения разнообразных материальных и нематериальных потребностей человека [19, с. 31]. «Труд есть та ценность, которую приобретаются блага, поддерживающие жизнь» [2, с. 82]. С другой стороны, трудовая деятельность выступает основным источником стресса, оказывая значительное влияние на психологическое и физиологическое состояние работников, на уровень их социального и духовного благополучия. Поэтому для них очень важно быть удовлетворенными трудовой жизнью.

Многочисленные исследования показывают, что успешность и конкурентоспособность организации во многом определяются тем, насколько работники удовлетворены своей работой. Т. Wright, D. Bonett и R. Cropanzano установили, что работники с более высоким уровнем психологического благополучия более дисциплинированы, ответственны и производительны [45; 46]. В работах E. Galinsky & P. Stein (1990) [28], R. Benedict & C.R. Taylor (1995) [23] доказывалось, что комбинация из неустойчивой занятости, конкуренции на рабочем месте и семейных обязательств негативно влияет на работников и проявляется в снижении мотивации, сокращении производительности труда, увеличении вероятности «выгорания» и росте текучести кадров. И наоборот, K. Chan and T. Wyatt (2007) [25] отмечают, что работники будут иметь более высокий уровень благосостояния и самоотдачи, если они будут удовлетворены своей работой и организацией, если они будут позитивно оценивать качество своей трудовой жизни (КТЖ). Это тем более важно в условиях, когда материальные стимулы к труду оказываются недостаточно действенными: согласно исследованиям ИСЭРТ РАН, существующий размер заработной платы побуждает эффективно работать только 30% работников, а уверенность в росте зарплаты при повышении качества работы присуща лишь 21% работников [1].

Становление концепции качества трудовой жизни проходило в промышленно развитых западных странах в 60-е – 70-е годы XX века. Большинство авторов связывают ее возникновение с проблемой отчуждения труда, усилившейся вследствие научно-технического прогресса. Суть отчуждения труда – в нарушении целостности трудового процесса и жизненных устремлений работника, в обеднении духовно-нравственного и социально-экономического содержания труда, сведении его к механическому набору трудовых операций² [17]. Такое положение работников препятствовало их профессиональному и личностному развитию, сдерживало инициативность, снижало отдачу от труда. Однако активные изменения политической, экономической и социальных сфер на глобальном уровне в начале XX века, развитие демократических обществ, закрепление на международном уровне основных прав и свобод человека и работника, успехи в области законодательства об охране здоровья и безопасности на работе, об ограничениях рабочего времени, имевшие место в середине XX века, послужили отправной точкой для формирования концепции качества трудовой жизни.

Концепция и сам термин «качество трудовой жизни» (англ. – quality of working life) были впервые представлены в 1972 году в Нью-Йорке на международной конференции по вопросам трудовых отношений, проводимой с целью создания последователь-

² Авторская позиция принципиально связана с «классическим» пониманием феномена «отчуждения труда», предложенным К. Марксом: «По мере развития разделения труда в условиях промышленной революции, с одной стороны, и накопления капиталов, с другой стороны, рабочий все в большей и большей степени попадает в полную зависимость от работы, и притом от определенной, весьма односторонней, машинообразной работы. Наряду с духовным и физическим принижением его до роли машины, с превращением человека в абстрактную деятельность и в желудок, он попадает все в большую и большую зависимость от всех колебаний рыночной цены, от применения капиталов и прихоти богачей» (Цит.: Маркс К., Энгельс Ф. Экономическо-философские рукописи 1844 года // Сочинения. – Т. 42. – 2-изд. – С. 50).

ной теории и разработки практических рекомендаций о том, как обеспечить условия для «гуманной трудовой жизни» [39, с. 88]. Высокая заинтересованность со стороны исследователей и практиков в области управления персоналом показала своевременность появления данной концепции. В нескольких европейских странах, в США и Канаде были созданы специализированные организации – Центр качества рабочей жизни в Онтарио, Национальное агентство по вопросам улучшения условий труда во Франции, Исследовательская группа по вопросам труда в Великобритании, Центр по изучению качества трудовой жизни при Калифорнийском университете в Лос-Анджелесе и др., внесшие вклад в исследование, разработку и реализацию достижений в области КТЖ [31, с. 150]. Отличительной особенностью «движения КТЖ» была ориентация на поиск «подходов, позволяющих обеспечить не только высокую производительность труда, но и нормальные условия жизнедеятельности на работе» [3, с. 139], на создание условий для самореализации, самовыражения и повышения благосостояния работников.

После некоторого ослабления внимания к данной тематике в 80-е годы XX века ученые и практики вновь заинтересовались изучением КТЖ, и в 90-х годах XX века эта концепция возродила важность исследований организации и ее человеческих ресурсов как с точки зрения удовлетворенности сотрудников работой, так и с точки зрения конечной эффективности деятельности организации [41, с. 32]. В настоящее время растущий объем исследований по тематике КТЖ подчеркивает неиссякаемый интерес отечественных и зарубежных ученых к данной академической проблеме.

Актуальность проблематики качества трудовой жизни обусловлена рядом обстоятельств. Усиливается маргинализация рабочих через скрытую безработицу и нестандартную занятость, обостряется проблема психического здоровья работников, обуслов-

ленная стрессом из-за наличия неустойчивой занятости. Меняющийся экономический и геополитический контекст вынуждает правительства многих стран сосредоточиваться на экономических приоритетах государства в ущерб интересам и благосостоянию работников. Растущая мощь международных корпораций и снижающийся потенциал национальных правительств изменяют баланс сил между капиталом и трудом, что ослабляет механизмы социального партнерства и степень влияния профсоюзов в вопросах регулирования трудовых отношений и положения работников [31, с. 152-153].

Важными причинами для продолжения исследований в области КТЖ являются меняющийся характер работы и качество рабочих мест. С одной стороны, в промышленно развитых странах фабрично-заводская форма организации труда в значительной степени заменена деятельностью «белых воротничков», административной, научно-технической и обслуживающей работой, не обязательно сопровождающейся повышением качества рабочих мест. С другой стороны, в развивающихся странах сохраняются низкокачественные рабочие места, зачастую связанные с неустойчивыми формами занятости. Подобные тренды влияют на физическое и психологическое благополучие работников, приводя к снижению удовлетворенности трудом. При этом стоит иметь в виду, что смена поколений и выход на рынок труда работников, имеющих более высокий уровень образования, более высокие требования к качеству трудовой жизни, снизят «уровень терпимости» к низкокачественной рабочей среде [31, с. 152-153].

Еще одним аргументом в пользу исследований КТЖ можно назвать возрастающее внимание крупных корпораций и компаний к инициативам, касающимся корпоративной социальной ответственности (КСО). Проводимые исследования доказывают положительное влияние КСО на отношение персонала к работе [31, с. 152-153]. Поскольку «человече-

ский фактор» является основным источником конкурентного преимущества, работодатели заинтересованы в реализации мероприятий по КТЖ в целях создания «счастливого производственного работника» [42].

Несмотря на активные исследования, проводимые в области качества трудовой жизни последние 50 лет, среди исследователей и практиков не сложилось консенсуса относительно определения его сущности, содержания, инструментов и методик измерения. «Обилие научных дискуссий и повышенный научный интерес к данному вопросу свидетельствуют о важности качества трудовой жизни в современных условиях» [20, с. 53]. В данной статье рассматриваются некоторые теоретико-методологические аспекты категории «качество трудовой жизни». Цель представленного исследования состояла в проведении критического анализа теоретических подходов к трактовке категории «качество трудовой жизни» и обозначении авторской позиции относительно сущности и содержания данной категории, которая будет использоваться в качестве операционального определения в дальнейших исследованиях.

Прежде чем говорить о содержательном наполнении категории «качество трудовой жизни», определимся с составляющими ее понятиями. В тематическом междисциплинарном словаре «Качество жизни», изданном Всероссийским научно-исследовательским институтом технической эстетики, термин «качество» толкуется как «объективная и всеобщая характеристика, обнаруживающаяся в совокупности их свойств»³. Согласно международному стандарту «ISO 9000-2011», понятие «качество» определяется как «степень соответствия совокупности присущих характеристик требованиям»⁴.

³ Качество жизни : краткий словарь. – М. : Смысл, 2009. – 168 с.

⁴ Гост ISO 9000-2011. Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь [Электронный ресурс] // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. – Режим доступа : <http://docs.cntd.ru/document/gost-iso-9000-2011>

Другими словами, качество можно определить как набор присущих объекту свойств и характеристик, который определяет объект и отличает его от других. Понятие трудовой (рабочей) жизни введено в научный оборот в 60-х годах американским ученым Л. Дэвисом. Оно подразумевает взаимоотношения между персоналом предприятий и его производственным окружением, охватывающие контакты с материально-вещественными факторами производства и социальной средой [6]. Качество жизни определяется «традиционными и креативными ценностями, субъективно устанавливаемыми человеком исходя из степени реализации его потребностей» [11, с. 413]. Соответственно, можно предположить, что категория «качество трудовой жизни» в самом широком смысле должна подразумевать под собой совокупность свойств производственной, организационной и социальной сред, окружающих работника на предприятии и обеспечивающих удовлетворение его потребностей.

Среди зарубежных ученых, активно разрабатывавших концепцию и содержание понятия КТЖ, следует отметить Р. Уалтона, Дж. Тэйлора, Дж. Хекмана, Г. Олдхэма, Дж. Гэлбрейта, Л. Портера, Э. Лоулера. В основу западных концептуализаций термина КТЖ положен подход к творческому характеру личности человека, к мотивации человека к труду. Работник стремится к содержательному труду и желает быть активной стороной в социально-трудовых отношениях: влиять на трудовой процесс, планировать свою работу, участвовать в решении вопросов найма, оплаты труда и др., и именно это стремление побуждает его постоянно повышать производительность труда и профессиональное мастерство [12, с. 94].

P.S. Goodman (1985) подчеркивает, что изначально термин КТЖ использовался как характеристика удовлетворенности или неудовлетворенности сотрудников всяческими условиями на работе [29].

Ряд зарубежных исследователей (J.R. Hackman & J.L. Suttle, 1977; R. Walton, 1975; R. Guest, 1979; R. Cohen & E. Rosenthal, 1980; E. Lawler, 1982; D. Horsta, E. Broday, R. Bondarick, L. Serpe & L. Pilatti, 2014) придерживается мнения, что качество трудовой жизни – это не удовлетворенность работой, а то, что приводит к удовлетворению работой.

Дж. Р. Хекман и Дж. Л. Саттл (Hackman and Suttle, 1977), активно занимавшиеся этой проблемой в 1970-е годы, определяли качество трудовой жизни как ту степень, до которой члены производственной организации могут удовлетворять свои важные личные потребности посредством работы [33, с. 3]. Они предположили, что качество трудовой жизни служит счастьем и удовлетворению каждого представителя организации, будь то рабочий, менеджер или владелец компании. Высокое качество трудовой жизни не только обеспечивает удовлетворенность персонала работой; оно также приводит к выгодам (социальным, экономическим, экологическим и др.) для самого предприятия. К наиболее значимым выгодам относятся рост «привязанности» персонала к организации и закрепление работников. Кроме того, КТЖ обеспечивает снижение уровня прогулов, текучести кадров, несчастных случаев, при этом организационные качества работников, связанные с вдохновенностью и удовлетворенностью работой, равно как и качество и количество производимого продукта, улучшаются [33].

Р. Уалтон (R. Walton, 1975) ассоциировал качество трудовой жизни с рабочей культурой, служащей фундаментом эффективного функционирования организации. Он понимал под качеством трудовой жизни способ акцентирования внимания последствий работы на здоровье и общем благосостоянии работника, направление повышения качества работы трудящихся за счет использования их знаний и опыта [44].

По мнению D.J. Horsta, E.E. Broday, R. Bondarick, L.F. Serpe, L.A. Pilatti (2014), КТЖ соотносится с совокупностью органи-

зационных целей, условий и практик, которые позволяют работникам осознавать, что они трудятся в безопасных и оптимальных условиях труда, удовлетворены оплатой, содержанием, организацией труда, имеют хорошие возможности для профессионального роста и развиваются как отдельные личности [39].

R. Cohel и E. Rosenthal (1980) описывают качество трудовой жизни как «внутренне разработанные правила, ведущие к увеличению сотрудничества в области управления трудом для совместного решения проблем повышения эффективности организационной деятельности и удовлетворенности сотрудников» [26].

R.H. Guest (1979) определяет КТЖ одновременно как категорию, которая охватывает чувства работников в отношении характеристик работы (включая экономические премии и выгоды, безопасность, условия труда, межличностные отношения и отношения внутри организации) и ее прямого значения в их жизни, и как процесс, заключающийся в обеспечении участия работников в принятии решений, влияющих на трудовую жизнь, благодаря которому организация стремится раскрыть творческий потенциал своих сотрудников [32].

В зарубежной научной литературе часто встречаются подходы, раскрывающие КТЖ как многоуровневую или иерархическую категорию. Так, английский исследователь Дж. Джеймс (G. James, 1992) рассматривал качество трудовой жизни с трех разных точек зрения [34]:

- КТЖ как цель (например, улучшение организации труда, модификация рабочих мест, укрепление «корпоративного духа»);
- КТЖ как процесс (сочетает в себе потребности сотрудников и цели организации);
- КТЖ как философия (индивид ценится как актив, который можно взрастить через знание, опыт и т. д.).

По мнению Sirgy et al. (2001), КТЖ подразумевает отношение персонала к влиянию ра-

бочего места на удовлетворенность работой, удовлетворенность в нерабочих сферах жизни и удовлетворенность жизнью в целом [21].

К. Danna и R. Griffin (1999) рассматривали КТЖ как иерархичную структуру, где наверху иерархии располагается удовлетворенность жизнью в целом, в центре иерархии – удовлетворенность работой, а нижнюю часть иерархии составляют более специфичные для работы аспекты удовлетворенности (оплата труда, отношения в коллективе, условия труда и проч.) [27]. Подобная позиция соотносится с небезызвестной иерархией потребностей А. Маслоу, объясняющей особенности поведения человека, который последовательно удовлетворяет свои потребности, переходя от первичных (примитивных физиологических) к более сложным (духовным). Данная аналогия еще раз подтверждает, что качество трудовой жизни выступает основополагающим измерением общего качества жизни человека.

Некоторые исследователи исходили из исполнения организацией функций по управлению трудовыми ресурсами. В частности, Г.С. Ретинэм и М. Исмаил (G.S. Rethinam & M. Ismail, 2008) определили «качество трудовой жизни» как эффективность рабочего окружения за счет формирования организационных и личных потребностей, поддержки и содействия улучшению здоровья работников, благополучия, обеспечения занятости, удовлетворенности от работы, развития профессиональных качеств, баланса между трудовой и нетрудовой жизнью [40].

В целом различия в подходах зарубежных исследователей к определению сущности КТЖ состоят в содержательном наполнении категории: либо различные комбинации объективных компонентов трудовой среды, либо набор субъективных оценочных характеристик трудовой среды со стороны работника (табл.). При этом зарубежные исследования по проблеме КТЖ преимущественно строятся на работах Уолтона (1975), Тейлора (1978), Левина (1984), Брукс и Андерсон (2005).

Несмотря на разнообразие подходов, можно сделать вывод, что категория КТЖ связывается с благосостоянием персонала и включает в себя удовлетворенность работника физическими и психологическими факторами, связанными с работой и повседневной жизнью [22, с. 145]. Другими словами, КТЖ определяется как «качество отношений между работником и общей рабочей средой», связанное с общим климатом на работе и влиянием его как на рабочий процесс и людей, так и на эффективность организации [37].

Среди российских экономистов и социологов исследованию и формированию научных концепций в области качества трудовой жизни, а также основных условий, его обеспечивающих, посвятили свои работы В.Н. Бобков, В.Ф. Потуданская, П.В. Савченко, Г.Э. Слезингер, Н.А. Тучкова, Б.М. Генкин, Р.А. Яковлев, В.А. Ядов, В.А. Цыганков, Н.А. Горелов. Причем изначально исследования строились на понятиях «качество работы» и «человеческий фактор». Под качеством работы понимали совокупность существенных свойств, признаков труда как основы ускорения социально-экономического развития общества и формирования гармонически развитой личности. Решающая роль здесь закреплялась за количественными и качественными сторонами «обезличенного» трудового процесса (сложность, квалификация, народнохозяйственное значение и проч.), в то время как такой составляющей, как человеческий фактор, отводилось второстепенное значение [18, с. 138-139].

В процессе исследований было установлено, что на продуктивное поведение работников организации значительное влияние оказывают восприятие людьми окружающей их обстановки и ее оценка. Именно отношение людей к работе и рабочей среде, а вовсе не действительное положение вещей, определяют качество трудовой жизни и эффективность их трудовой деятельности [15].

Наиболее часто в отечественной исследовательской практике качество трудовой

Таблица. Компоненты понятия «качество трудовой жизни» в работах зарубежных исследователей

Год	Автор	Компоненты КТЖ
1975	R.E. Walton [44]	1. Адекватная и справедливая компенсация. 2. Безопасные и здоровьесберегающие условия труда. 3. Непосредственное использование и развитие человеческого потенциала. 4. Возможность для дальнейшего роста и уверенности в завтрашнем дне. 5. Социальная интеграция в организации труда. 6. Конституционализм в организации труда. 7. Работа и общее жизненное пространство. 8. Социальная значимость трудовой жизни.
1976	J.R Hackman [33]	Подчеркивали важность психологического роста как существенного аспекта КТЖ и выделяли важность: 1) разнообразия навыков, 2) идентификации задачи, 3) значимости задачи, 4) автономии и обратной связи.
1979	J.C. Taylor, C.L. Cooper, E. Mumford [43]	1. Внешние факторы (заработная плата, рабочее время, условия труда). 2. Внутренние факторы (связанные с характером работы). 3. Прочие факторы (участие работников в управлении, справедливость, социальная поддержка, саморазвитие, социальная значимость работы и т. д.).
1984	M.F. Levine, J.C. Taylor, L.E. Davis [35]	1. Степень уважения руководителей к сотрудникам и уверенность в их способностях. 2. Разнообразии работы. 3. Трудовые задачи. 4. Возможность преемственности между текущими обязанностями и будущими. 5. Самооценка. 6. Степень взаимовлияния нетрудовой и трудовой жизни. 7. Степень общественной значимости выполняемого труда.
1997	P. Carayon [24]	Сложное взаимодействие системных элементов работы: 1. Индивидуальная задача. 2. Организационные факторы. 3. Окружающая среда. 4. Инструменты и технологии.
2003	H. Gospel [30]	1. Организация работы. 2. Условия работы (занятость, отношения между работниками). 3. Социальная политика организации.
2008	G.S. Rethinam, M. Ismail [40]	1. Здоровье и благосостояние работников. 2. Обеспечение занятости. 3. Удовлетворенность работой. 4. Развитие компетенции. 5. Баланс между работой и жизнью вне работы.
2012	C. Sinha [41]	1. Общение. 2. Развитие карьеры и рост. 3. Приверженность организации. 4. Эмоциональная поддержка наставников. 5. Гибкая организация работы. 6. Семейная адаптивная культура. 7. Мотивация сотрудников. 8. Организационный климат. 9. Поддержка организации. 10. Удовлетворенность работой. 11. Награды и преимущества. 12. Компенсация.
2013	E.C. Duyan, S. Aytac, N. Akyıldız, D. Van Laar [36]	Степень удовлетворения умственных, физических, психологических и духовных потребностей работников

Составлено авторами.

жизни определяется с позиций содержательного подхода как совокупность свойств, характеристик, ценностей, условий и т. д.

Одни авторы включают в этот набор объективные параметры трудовой среды и тру-

дового процесса, влияющие на удовлетворенность работников. В частности, *Е.Г. Жулина* понимает под качеством трудовой жизни совокупность свойств элементов трудовой среды, формирующих трудовую активность

и определяющих степень удовлетворения потребностей и социальную защищенность человека через деятельность в организации [7].

Е.Н. Поп предлагает максимально упростить и конкретизировать понятие качество трудовой жизни, считая, что сделать это можно при использовании следующего определения: качество трудовой жизни – это совокупность условий труда, процесса трудовой деятельности и его результатов, способствующих удовлетворению потребностей работающего. При этом не только предприятие или государство отвечают за создание условий для развития и повышения благосостояния работника, но и он сам в условиях многообразия и равноправия форм собственности, а также гарантированной свободы должен отвечать за свое материальное обеспечение и всестороннее развитие [14].

Н.Х. Мугинова отходит от определяющего слова «совокупность» и вводит в определение более подходящее, на наш взгляд, понятие «система». А именно, согласно авторскому подходу, качество трудовой жизни рассматривается как «система, элементами которой выступают уровень материального вознаграждения за труд, социальные гарантии, степень безопасности и экологичности условий труда, техническое оснащение труда, содержание труда, возможности для профессионального роста и повышения квалификации, степень развития благоприятного социально-психологического климата в коллективе, уровень правовой защищенности, степень причастности к принятию управленческих решений, степень общественной полезности трудовой деятельности» [13].

Другие исследователи интерпретируют совокупность свойств трудовой среды и трудового процесса с точки зрения самого работника. Например, *А.А. Дамбовская* полагает, что «под качеством трудовой жизни персонала организации правомерно понимать совокупность оценочных характеристик параметров, характеризующих условия

труда, взаимоотношения персонала внутри трудового коллектива, систему организации и стимулирования труда, обеспеченных достигнутым уровнем развития внутренней корпоративной социальной политики» [5].

По мнению *С.Л. Ивановой*, качество жизни определяется как совокупность жизненных ценностей, характеризующих созидательную деятельность человека, удовлетворение потребностей и возможностей развития и саморазвития личности, удовлетворенность людей жизнью, социальными отношениями и окружающей средой. Таким образом, качество жизни – это комплекс характеристик жизнедеятельности человека, группы людей или населения в целом, обуславливающих ее оптимальное протекание в конкретное время и в определенных условиях и обеспечивающих адекватность ее параметров основным видам деятельности и потребностям человека [8].

Наиболее сильно «человеческая составляющая» КТЖ прослеживается в определениях *Н.А. Горелова* и *А.Я. Кибанова*. *Н.А. Горелов* характеризует категорию «качество трудовой жизни» как условия и организацию труда с позиций наилучшей реализации способностей работника [4]. *А.Я. Кибанов* отмечает, что качество трудовой жизни – это «систематизированная совокупность свойств, характеризующих условия труда в самом широком смысле этого слова и позволяющих учесть степень реализации интересов и способностей работника через его деятельность в организации»⁵. На наш взгляд, появление подобных трактовок на рубеже 2000-х гг. связано с развитием системы социально-трудовых отношений, изменением содержания труда и ростом в нем интеллектуальной составляющей, расширением тенденций гуманизации и социализации труда.

Широкое распространение среди российских ученых получил субъектно-объектный подход к трактовке КТЖ. С точки

⁵ Экономика и социология труда : учебник / под ред. д.э.н., проф. А. Я. Кибанова. – М. : Инфра-М, 2007. – 584 с.

зрения работника (субъективная компонента) оценивается его собственное состояние путем соотнесения личных потребностей в сфере труда с возможностями их реализации, определения предпочтительности содержания работы, приверженности организации и т. д. С позиции работодателя (субъектно-объектная компонента), с одной стороны, оценивается субъективное восприятие трудовой жизни работниками, с другой – эффективность применяемых методов управления и организации труда. С позиции общества и государства (объективная компонента) КТЖ охватывает эффективность политики в социально-трудовой сфере в целом [9].

Проведенный анализ показывает, что среди множества вариантов интерпретации категории «качество трудовой жизни», предложенных отечественными и зарубежными учеными, объединяющим элементом является «человеческий фактор», т. е. превалирующее внимание к работнику, к необходимости высокого уровня его вовлеченности в трудовой процесс и его приверженности организации, к важности создания благоприятных условий для полноценной реализации трудового потенциала персонала. При этом можно выделить несколько классификационных подходов к трактовкам КТЖ:

1) структурный подход – рассмотрение качества трудовой жизни либо как набора объективных свойств трудовой среды и трудового процесса (условий и организации труда), либо как совокупности оценочных характеристик, отражающих субъективное восприятие работником свойств трудовой среды и трудового процесса (R. Walton; R. Guest; R. Cohen & E. Rosenthal; D. Horsta et all; Е.Г. Жулина; А.А. Дамбовская и др.);

2) субъектно-объектный подход – наполнение категории «качество трудовой жизни» зависит от уровня рассмотрения – работник, работодатель, общество (Н.А. Воронина, Е.Г. Жулина, И.А. Рябоконт [16] и др.);

3) функциональный подход – рассмотрение качества трудовой жизни через при-

зму функций организации, направленных на удовлетворение потребностей работника, обеспечение его самовыражения и реализации как высокопроизводительного элемента (G.S. Rethinam & M. Ismail; Н.А. Горелов, А.Я. Кибанов и др.).

Зародившаяся в 70-е годы концепция качества трудовой жизни рассматривается учеными как общечеловеческое достижение, создавшее условия для восстановления целостности труда и культуры, возвышения человека как самостоятельной творческой личности. В рамках этой концепции люди рассматриваются в тесной взаимосвязи с условиями, в которых они могут наиболее полно реализоваться как личности [19]. В широком смысле качество трудовой жизни охватывает все то, что оказывает влияние на работника в течение всей его трудовой жизни, это – организация и содержание труда, его оплата, стимулирование и мотивация, создание благоприятных и безопасных условий труда, позитивный климат в трудовом коллективе, удовлетворенность трудом, чувство приверженности организации, качество досуга [10].

Таким образом, качество трудовой жизни является сложной, комплексной категорией, включающей разнообразные компоненты, перечень которых определяется целями конкретного исследования и не является строгим. Концептуализация и операционализация категории «качество трудовой жизни» осложняется отраслевой спецификой, содержанием труда, действием культурных традиций и особенностей ментальности, действием субъективных и объективных факторов, что затрудняет выработку универсального определения, а значит, по мнению авторского коллектива, допускает плюрализм мнений.

На наш взгляд, оптимальным к определению КТЖ будет комбинированный подход, объединяющий ключевые положения обозначенных выше подходов. Качество трудовой жизни мы будем рассматривать

как многомерную иерархическую совокупность свойств, складывающуюся в процессе взаимодействия работников и организации, среди которых оплата труда, условия труда, использование и развитие человеческого потенциала, возможности для карьерного роста, устойчивость занятости, психологический климат в трудовом коллективе, взаимодействие с общим жизненным пространством и социальная значимость труда. Иерархическая составляющая принятой трактовки определяет методологическую сторону и состоит в том, что на уровне работника КТЖ рассматривается как степень субъективного удовлетворения персонала выделенными свойствами; на уровне предприятия КТЖ рассматривается как степень

развития данных свойств; на уровне региона КТЖ рассматривается как интегральная характеристика созданных условий трудовой жизни на предприятиях региона. В перспективе с использованием выбранной операционализации термина КТЖ авторами поставлена задача разработки и апробации методики оценки качества трудовой жизни населения региона. Решение данной задачи позволит выявить детерминанты КТЖ, воздействуя на которые посредством организационно-управленческих и административных мер, можно добиться улучшения общего качества жизни населения региона, его психологического и физиологического благополучия, а также повысить комфортность социальной жизни.

ЛИТЕРАТУРА

1. Белехова, Г. В. Возможности повышения уровня жизни населения за счет роста заработной платы [Электронный ресурс] / Г. В. Белехова, А. И. Россошанский, Е. А. Чекмарева // Вопросы территориального развития. – 2015. – № 8 (28). – Режим доступа : http://vtr.vssc.ac.ru/article/1632/full?_lang=ru
2. Булгаков, С.Н. Философия хозяйства [Текст] / отв. ред. О. Платонов. – М. : Институт русской цивилизации, 2009. – 464 с.
3. Буткалюк, В. Качество трудовой жизни как составляющая качества жизни [Текст] / В. Буткалюк // Социология: теория, методы, маркетинг. – 2010. – № 4. – С. 138–151.
4. Горелов, Н. А. Энциклопедия труда и занятости [Текст] / Н. А. Горелов, А. И. Тучков. – СПб. : Изд-во СПб. гос. ун-та, 1997. – 187 с.
5. Дамбовская, А. А. Диагностика качества трудовой жизни персонала организации как элемента корпоративной социальной политики [Текст] : автореф. дис. на соиск. уч. ст. к.э.н. : 08.00.05 / А. А. Дамбовская. – Омск, 2012. – 26 с.
6. Егорова, Е. Г. Социальные индикаторы качества трудовой жизни в структуре управленческих решений организации [Текст] : автореф. дис. на соиск. уч. ст. к.с.н. : 22.00.03 / Е. Г. Егорова. – СПб., 2008. – 20 с.
7. Жулина, Е. Г. Мотивация труда и ее влияние на качество трудовой жизни [Текст] / Е. Г. Жулина // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2009. – № 3. – С. 153–157.
8. Иванова, С. Л. Качество трудовой жизни молодежи в современных условиях развития общества (на материалах города Набережные Челны) [Текст] : автореф. дис. на соиск. уч. ст. к.с.н. : 22.00.04 / С. Л. Иванова. – Казань, 2005. – 24 с.
9. Качество жизни населения: грани проблем в фокусе преобразований [Текст] : монография / под ред. Н. А. Ворониной, И. В. Кузнецовой. – Саратов : КУБиК, 2012. – 150 с.
10. Качество трудовой жизни в регионе: вопросы теории и практики управления [Текст] / О. А. Козлова, Т. В. Полкова, Е. Б. Бедрина, М. Н. Макарова, Н. З. Шаймарданов, Ю. В. Шамков, Л. Н. Воронина, М. В. Бараковских. – Екатеринбург : Институт экономики УрО РАН, 2013. – 170 с.
11. Квинт, В. Л. Качество жизни и ценности в национальных стратегиях развития [Текст] / В. Л. Квинт, В. В. Окрепиллов // Вестник российской академии наук. – 2014. – Т. 84. – № 5. – С. 412–425.
12. Кипервар, Е. А. Повышение качества трудовой жизни работающих женщин [Текст] / Е. А. Кипервар // Вестник НГУ. Серия: Социально-экономические науки. – 2008. – Т. 8. – Вып. 4. – С. 93–100.

13. Мугинова, Н. Х. Условия быта как фактор влияния на качество трудовой жизни городского учителя (на примере города Набережные Челны) [Текст] : автореф. дис. на соиск. уч. ст. к.с.н. : 22.00.03 / Н. Х. Мугинова. – Казань, 2009. – 25 с.
14. Поп, Е. Н. Управление качеством трудовой жизни (на примере г. Горно-Алтайска) [Текст] : автореф. дис. на соиск. уч. ст. к.э.н. : 08.00.05 / Е. Н. Поп. – Барнаул, 2003. – 24 с.
15. Рябов, В. Б. Гуманитарная технология организационного проектирования и развития [Текст] / В. Б. Рябов. – М. : Институт психологии РАН, 2011. – 224 с.
16. Рябоконт, И. А. Факторы формирования и критерии оценки качества трудовой жизни в новой экономике [Электронный ресурс] / И. А. Рябоконт // Современные технологии управления. – 2014. – № 11 (47). – Режим доступа : <http://sovman.ru/article/4706>
17. Цыганков, В. А. Качество трудовой жизни в России: экономическая природа, механизм формирования [Текст] : автореф. дис. на соиск. уч. ст. д.э.н. : 08.00.05 / В. А. Цыганков. – М., 2007. – 49 с.
18. Цыганкова, И. В. Современные взгляды на проблему качества трудовой жизни [Текст] / И. В. Цыганкова // Вестник Челябинского государственного университета. – 2008. – № 19. – С. 134–141.
19. Чекмарева, Е. А. Влияние субъективной оценки уровня жизни на трудовое поведение населения [Текст] / Е. А. Чекмарева, А. И. Россошанский // Уровень жизни населения регионов России. – 2016. – № 2 (200). – С. 30–40.
20. Чекмарева, Е. А. Обзор современных методик оценки качества трудовой жизни населения [Текст] / Е. А. Чекмарева // Качество и жизнь. – 2016. – № 4 (12). – С. 53–61.
21. A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories [Text] / M. J. Sirgy, D. Efraty, P. Siegel, D. J. Lee // Social Indicators Research. – 2001. – Vol. 55. – № 3. – P. 241–302.
22. Almarshad, S. O. A measurement scale for evaluating quality of work life: conceptualization and empirical validation [Text] / S. O. Almarshad // Trends in Applied Sciences Research. – 2015. – № 10 (3). – P. 143–156.
23. Benedict, R. Managing the overlap of work and family: a shared responsibility [Text] / R. Benedict, C. A. Taylor // CUPA Journal. – 1995. – Fall. – P. 1–9.
24. Carayon, P. Temporal issues of quality working life and stress in human-computer interaction [Text] / P. Carayon // International Journal of Human-Computer Interaction. – 1997. – № 9. – P. 325–342.
25. Chan, K. W. Quality of work life: a study of employees in Shanghai, China [Text] / K. W. Chan, T. A. Wyatt // Asia Pacific Business Review. – 2007. – Vol. 13. – № 4. – P. 501–517.
26. Cohen, R. Should union participate in quality of work life activities [Text] / R. Cohen, E. Rosenthal // The Quality of work life – the Canadian scene. – 1980. – № 1 (4). – P. 7–12.
27. Danna, K. Health and well-being in the workplace: a review and synthesis of the literature [Text] / K. Danna, R. W. Griffin // Journal of Management. – 1999. – № 25 (3). – P. 357–384.
28. Galinsky, E. The impact of human resources policies on employees: balancing work/family life [Text] / E. Galinsky, P. J. Stein // Journal of Family Issues. – 1990. – № 11 (4). – P. 368–383.
29. Goodman, P. S. Quality of Work Life projects in the 1980's [Electronic resource] / P. S. Goodman // IRRA Spring Meeting 1980. – Available at : <http://www.dtic.mil/dtic/tr/fulltext/u2/a123012.pdf>
30. Gospel, H. Quality of working life: a review of changes in work organization, conditions of employment and work-life arrangements [Electronic resource] / H. Gospel // Conditions of Work and Employment Series No. 1; International labour office-Geneva. – 2003. – Available at : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_travail_pub_1.pdf
31. Grote, G. The case for reinvigorating quality of working life research [Text] / G. Grote, D. Guest // Human relations. – 2017. – № 70 (2). – P. 149–167.
32. Guest, R. H. Quality of Work Life Learning form Terry-town [Text] / R. H. Guest // Harvard Business Review. – 1979. – July-August. – P. 28–39.
33. Hackman, J. R. Improving life at work: behavioral science approaches to organizational change [Text] / J. R. Hackman, J. L. Suttle. – Santa Monica, CA : Goodyear; 1977. – 494 p.
34. James, G. Quality of working life and total management [Text] / G. James // International Journal of Manpower. – 1992. – Vol. 13. – № 1. – P. 41–58.
35. Levine, M. F. Defining quality of working life [Text] / M. F. Levine, J. C. Taylor, L. E. Davis // Human Relations. – 1984. – № 37. – P. 81–104.

36. Measuring work related quality of life and affective well-being in Turkey [Text] / E. C. Duyan, S. Aytac, N. Akyıldız, D. Van Laar // *Mediterranean Journal of Social Sciences*. – 2013. – Vol. 4. – № 1. – P. 105–116.
37. Overview of quality of work life (a cross Developed Nations and India) [Electronic resource]. – Available at : http://shodhganga.inflibnet.ac.in/bitstream/10603/17421/9/09_chapter%203.pdf
38. Quality of work life – an overview [Electronic resource]. – Available at : http://shodhganga.inflibnet.ac.in/bitstream/10603/133500/9/09_chapter%203.pdf
39. Quality of working life and productivity: an overview of the conceptual framework [Text] / D. J. Horsta, E. E. Broday, R. Bondarick, L. F. Serpe, L. A. Pilatti // *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*. – 2014. – Vol. 2. – № 5. – P. 87–98.
40. Rethinam, G. S. Constructs of Quality of Work Life : a perspective of information and technology professionals [Text] / G. S. Rethinam, M. Ismail // *European Journal of Social Sciences*. – 2008. – № 7(1). – P. 58–70.
41. Sinha, C. Factors affecting quality of work life: empirical evidence from Indian organizations [Text] / C. Sinha // *Australian Journal of Business and Management Research*. – 2012. – № 11. – Vol. 1 – P. 31–40.
42. Staw, B. M. Organizational psychology and the pursuit of the happy/productive worker [Text] / B. M. Staw // *California Management Review*. – 1986. – № 28(4). – P. 40–53.
43. Taylor, J. C. The quality of working life in Western and Eastern Europe [Text] / J. C. Taylor, C. L. Cooper, E. Mumford. – ABP; Greenwood Press, 1979. – 384 p.
44. Walton, R. E. Criteria for quality of working life [Text] / R. E. Walton // *The Quality of Working Life* / L. E. Davis & A. B. Cherns, eds. – N. Y. : Free Press, 1975. – Vol. 1/2. – P. 93–97.
45. Wright, T. A. Job satisfaction and psychological well-being as non-additive predictors of workplace turnover [Text] / T. A. Wright, D. G. Bonett // *Journal of Management*. – 2007. – Vol. 33. – № 2. – P. 141–160.
46. Wright, T. A. The role of psychological well-being in job performance: a fresh look at an age-old quest [Text] / T. A. Wright, R. Cropanzano // *Organizational Dynamics*. – 2004. – Vol. 33. – № 4. – P. 338–351.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Белехова Галина Вадимовна – младший научный сотрудник отдела исследования уровня и образа жизни населения. Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт социально-экономического развития территорий Российской академии наук. Россия, 160014, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а. E-mail: belekgalina@yandex.ru. Тел.: (8172) 59-78-10.

Бабич Любовь Васильевна – кандидат экономических наук, заместитель директора, заведующий отделом исследований влияния интеграционных процессов в науке и образовании на территориальное развитие. Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт социально-экономического развития территорий Российской академии наук. Россия, 160014, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а. E-mail: lvbabich@vscc.ac.ru. Тел.: (8172) 59-78-08.

Чекмарева Елена Андреевна – кандидат экономических наук, научный сотрудник отдела исследования уровня и образа жизни населения. Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт социально-экономического развития территорий Российской академии наук. Россия, 160014, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а. E-mail: miteneva@inbox.ru. Тел.: (8172) 59-78-10.

Belekhova G.V., Babich L.V., Chekmareva E.A.

THEORETICAL AND METHODOLOGICAL FOUNDATIONS OF THE STUDY OF THE CATEGORY “QUALITY OF WORKING LIFE”

This article provides an overview of approaches to the definition of the concept of “quality of working life” and specifies its content. The quality of working life plays a special part in shaping the overall quality of human life by determining its financial position, psychological and physiological well-being, the comfort of family life, the social position, and it also affects the type and development of social and labor relations and fidelity of personnel to the company. The purpose of the study is to analyze the main approaches to the interpretation of the concept of “quality of working life” in order to propose its operational definition. To achieve the goal, a critical analysis of domestic and foreign works concerning the quality of working life and related categories is carried out, the author’s position on its content is substantiated, and the combined approach to understanding the quality of working life is reasoned. The research is based on the application of general scientific methods of obtaining knowledge (logical analysis, synthesis, generalization and classification). The original theoretical and methodological foundations of the study of the quality of working life are revealed in the writings of Galbraith J., Lawler E., and others; Walton R., Taylor J., Heckman J., Levine M., etc. contributed significantly to the development of the conceptual foundations of the quality of working life. The study of theoretical and practical aspects of the quality of working life, with regard to the specific features of the Russian economy, was carried out by Bobkov V.N., Genkin B.M., Gorelov N.A., Slezinger G.E., whose ideas were developed in the works of Potudanskaya V.F., Tuchkova N.A., Tsygankov V.A., and others. The paper shows that in the foreign science the “human factor” and the idea of providing “humanistic” labor act as the central components, whereas for Russian researchers the “human factor” is of secondary importance, and the priority is given to the quantitative and qualitative characteristics of labor process. At the same time, most scientists agree that the quality of working life is a multidimensional concept, its set of components is determined by the research objectives and practical tasks of management, taking into account the influence of specific features of an economic sector, the content of labor, cultural traditions, and other subjective and objective factors. On the basis of generalization of the results of the analyzed works, the article sets out several classification approaches to the interpretation of the quality of working life, such as structural, subject-objective, functional, combined classifications. It is substantiated that the combined approach, being the optimal one for understanding the quality of working life, proposes the best authors’ definition of the category “quality of working life”, which is distinguished by a comprehensive view of the research subject and allows to make its operationalization, and on its basis it is expected in the future to develop and test the evaluation methodology for assessing the quality of working life of the population of the region.

Quality of working life, operationalization, combined approach, hierarchy.

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Belekhova Galina Vadimovna – Junior Research Associate at the Department for the Studies of Lifestyles and Standards of Living. Federal State Budgetary Institution of Science Institute of Socio-Economic Development of Territories of the Russian Academy of Sciences. 56A, Gorky Street, Vologda, 160014, Russian Federation. E-mail: belek-galina@yandex.ru. Phone: +7(8172) 59-78-10.

Babich Lyubov' Vasil'evna – Ph.D. in Economics, Deputy Director, Head of the Department for the Studies of the Influence of Integration Processes in Science and Education on Regional Development. Federal State Budgetary Institution of Science Institute of Socio-Economic Development of Territories of the Russian Academy of Sciences. 56A, Gorky Street, Vologda, 160014, Russian Federation. E-mail: lvbabich@vscc.ac.ru. Phone: +7(8172) 59-78-08.

Chekmareva Elena Andreevna – Ph.D. in Economics, Research Associate at the Department for the Studies of Lifestyles and Standards of Living. Federal State Budgetary Institution of Science Institute of Socio-Economic Development of Territories of Russian Academy of Science. 56A, Gorky Street, Vologda, 160014, Russian Federation. E-mail: miteneva@inbox.ru. Phone: +7(8172) 59-78-10.