

## Подходы к пониманию качества трудовой жизни

*Сазонова Марина Витальевна*

*Приамурский государственный университет имени Шолом-Алейхема*

*Студент*

*Кулагина Ольга Владимировна*

*Приамурский государственный университет имени Шолом-Алейхема*

*к.э.н., доцент кафедры ЭУ и ФП*

### Аннотация

В статье рассматриваются подходы к определению качества трудовой жизни российских и зарубежных исследователей, история возникновения и развития указанной категории, её значение для управленческой практики.

Качество трудовой жизни неразрывно связано с качеством жизни и возможностью личностного развития человека согласно его духовным, нравственным, национальным и интеллектуальным потребностям. Большую часть своей жизни человек занят трудом, в котором реализуются его способности и с помощью которого удовлетворяются его материальные и духовные потребности. Всю жизнедеятельность человека принято сводить к четырем сферам: трудовая жизнь, потребительская жизнь, духовная жизнь, семейно-родовая жизнь.

**Ключевые слова:** качество трудовой жизни, подходы

### Approaches to understanding work life quality

*Sazonova Marina Vitalievna*

*Sholom-Aleichem Priamursky State University*

*Student*

*Kulagina Olga Vladimirovna*

*Sholom-Aleichem Priamursky State University*

*Candidate of Economics, Associate Professor of the Department of EM and FL*

### Abstract

The quality of working life is inextricably linked with the quality of life and the possibility of a person's personal development in accordance with his spiritual, moral, national and intellectual needs. Most of his life a person is engaged in work, in which his abilities are realized and with the help of which his material and spiritual needs are satisfied. It is customary to reduce all human activity to four areas: work life, consumer life, spiritual life, family and family life.

**Keywords:** quality of working life, approaches.

Впервые термин «качество жизни» появился в трудах А. Пигу «Экономические теории благосостояния» в 20-х гг. XX века.

Термин «качество трудовой жизни» был упомянут С. Робинсоном в 1972 году на конференции международного уровня, посвящённой трудовым отношениям.

Целью исследования является исследование подходов различных авторов к пониманию качества трудовой жизни.

Первые концепции качества трудовой жизни начали разрабатываться в 80-х гг. Э. Лоулером, Ж. Роде, Р. Уолтоном, А. Чернсом, В. Эльскером. Суть концепции качества трудовой жизни заключалась в возможности самореализации работника с помощью трудовой деятельности, получение посредством неудовлетворения.

По мнению многих авторов именно качество трудовой жизни должно играть главную мотивирующую роль в трудовой деятельности, а такие факторы, как заработная плата, карьерный рост и продвижение – уходить на второй план.

Со временем концепция качества трудовой жизни имела распространение во многих развитых экономически странах и стала объектом интересов таких учреждений ООН, как Международная организация труда и ЮНЕСКО.

В частности, Международное бюро труда постановило, что задачи повышения качества трудовой жизни представляют собой «разработку и проведение такой государственной политики и мероприятий со стороны предпринимателей и профсоюзов, которые должны привести: к уважению жизни и здоровья трудящихся, обеспечению отдыха и свободного времени, к созданию для трудящихся возможностей полностью развивать свои способности в процессе труда» [9].

Статистический анализ исследователей подтверждает высокую корреляционную зависимость между качеством трудовой жизни и такими показателями, как устойчивость положения на рынке, качество и уровень обслуживания клиентов, знания работника, гибкость и технологическое лидерство [1].

Подходы к определению качества жизни довольно разнообразны. Многие ставят знак равенства между качеством трудовой жизни и удовлетворённостью трудом.

В словаре под удовлетворённостью трудом подразумевается «эмоционально-оценочное отношение личности или группы к выполняемой работе и условиям её протекания» [10].

В современных литературных источниках качество трудовой жизни интерпретируется как «определённый комплекс факторов, характеризующих объективные параметры жизнедеятельности субъектов в труде» [14]; «интегральный показатель, всесторонне характеризующий экономическое развитие общества, уровень материального, медико-экологического и духовного благосостояния человека» [4].

По мнению Е. А. Маклаковой, следует исходить из того, что качество трудовой жизни входит в понятие «качество жизни», которое, в свою очередь по определению ЮНЕСКО представляет собой степень соответствия условий жизни человека его потребностям. На наш взгляд, наиболее полно качество жизни определяется степенью удовлетворения жизнеобеспечивающих, социальных и духовных потребностей индивида (социальной группы, общества), определяемую объективно существующими в рамках действующей социально-экономической системы и субъективно ощущаемыми характеристиками его жизни [7].

Следовательно, под качеством трудовой жизни можно понимать степень соответствия условий в сфере труда таким потребностям, как самореализация и самовыражение. Иначе говоря, если трудовой потенциал работника реализуется в полной мере, то у него высокое качество жизни [6].

В литературе можно выделить два основных подхода к определению данного термина. Качество трудовой жизни в рамках первого подхода понимается как совокупность свойств, характеризующих условия и организацию труда.

Согласно второму, это уровень удовлетворения потребностей работника через трудовую деятельность в рамках конкретной организации. Однако данный термин очень сложен в анализе, поскольку он может изучаться при помощи различных индикаторов и показателей, как объективных, так и субъективных. Концепция качества трудовой жизни основывается на создании условий, обеспечивающих оптимальное использование трудового потенциала человека. В первую очередь, это соблюдение работодателем трудового законодательства, обеспечивающего работнику безопасность деятельности в организации, а также его социальную защиту [8]. Дж.

Р. Хекман и Дж. Л. Саттл определяют качество трудовой жизни как степень, до которой члены производственной организации могут удовлетворить свои важные личные потребности через посредство их работы в этой организации.

Ф. Лютенс указывает также, что качество трудовой жизни может быть определено как совокупность возможностей работников для удовлетворения своих активных личных нужд через трудовую деятельность при одновременном повышении эффективности деятельности организации [5].

Данное определение встречается реже в трудах исследователей, однако именно оно включает в себя два субъекта восприятия качества трудовой жизни – работников и организацию.

В данном случае поднимается вопрос согласования интересов двух сторон. В. Б. Рябов под качеством трудовой жизни в узком смысле предлагает понимать способность организации удовлетворять потребности работников через посредство их работы в организации, а в широком смысле – способность организации в максимальной степени обеспечивать согласование интересов работников и интересов организации [11].

Качество трудовой жизни базируется, согласно Н. Ю. Бухнер, на условиях, при которых работник максимально удовлетворён своим трудом и при этом его трудовой потенциал максимально используется [2].

В большинстве определений оно сводится к перечню показателей, характеризующих экономические, организационные, социальные и психологические условия труда [12].

Многие исследователи подчёркивают, что качество жизни является интегральным понятием, охватывающим уровень благосостояния, социального и духовного развития человека; определяется, как степень, в которой работники могут удовлетворять свои личные потребности благодаря трудовой деятельности, вовлеченности в социально-трудовые отношения.

В экономике понятие «качество трудовой жизни» появилось значительно недавно – с 40-х гг. XX века. В первую очередь в трудах зарубежных исследователей. Дефиниция качества жизни заключается в необходимости формирования совокупности показателей, характеризующих уровень организационных, социальных и психологических условий труда, а также их влияние на результаты деятельности.

В российских исследованиях данная тема получила развитие лишь в 80-е гг. Качество трудовой жизни – основной фактор мотивации персонала, развития его лояльности к организации, самоотверженности в труде, роста его производительности. Исследователи однозначно связывают его с результатами труда [3].

Возможность формирования высокого качества трудовой жизни во многом зависит от психофизиологической компоненты, включающей здоровье человека, пол, возраст, стрессоустойчивость, адаптивные механизмы. Данная компонента многими авторами признаётся как приоритетная и требующая внимания в течение всей жизни человека. Как отмечает Т. В. Хлопова, здоровье человека – его базисная потребность и условие высокой эффективности трудовой деятельности [13].

Следует отметить, что организация труда в экономически процветающих странах базируется на концепции «качество трудовой жизни», сосредоточившей в себе многочисленные достижения «гуманистического» подхода в управленческой деятельности.

Центральная идея концепции «качество трудовой жизни» состоит в формировании разнообразных условий, препятствующих отчуждению труда работника, способствующих повышению его эффективности и культуры, а также возвышению как творческой личности.

Основными положениями этой концепции являются: справедливое и надлежащее вознаграждение за труд; наличие безопасных и здоровых условий труда; возможность развивать способности в процессе труда и самореализовываться; производственная демократия и правовая защищённость работника; возможность профессионального роста и формирования карьеры; получение социально значимого места работы.

**Библиографический список**

1. Roth A. V. Performance dimensions in services: an empirical investigation of strategic performance // *Services Marketing and Management*. 1993. Т. 2. С. 1–47.
2. Бухнер Н. Ю. Социальные индикаторы качества трудовой жизни (опыт социологического исследования работников высшего профессионального образования) // *Научно-исследовательские публикации*. 2014. № 8 (12). С. 132–136.
3. Двойников С. И., Карасева Л. А. Управление развитием сестринского персонала: учебное пособие. М. : ФГОУ «ВУНМЦ Росздрава», 2006. 120 с.
4. Егоршин, А. П. Мотивация трудовой деятельности : учеб. пособие. Н. Новгород : НИМБ, 2003. 320 с.
5. Лютенс Ф. Организационное поведение : пер. с англ / Ф. Лютенс М. : ИНФРА-М, 1999.
6. Маклакова Е. А. Качество трудовой жизни как индикатор реализации трудового потенциала // *Вестник Ленинградского государственного университета им. А. С. Пушкина*. 2014. Т. 6. № 2. С. 37–47.
7. Мухачёва А. В. Качество жизни населения как научная категория: теоретические подходы к определению // *Вестник Кемеровского государственного университета: журнал теоретических и прикладных исследований*. 2012. № 4 (52). С. 303–307.
8. Огурцова Н. Н. Качество жизни студенческой молодёжи в региональном измерении // *Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология*. 2013. Т. 13. № 4. С. 38–41.  
Политика доходов и качество жизни населения. СПб. : Питер, 2003. 653 с.
9. Психология слов / под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. М. : Политиздат, 1990. 494 с.
10. Рябов В. Б. Команда как организация с высоким качеством трудовой жизни // *Прикладная юридическая психология*. 2011. № 4. С. 107–113.
11. Сафина Л. М. Институты формирования и развития качества трудовой жизни // *Казанский экономический вестник*. 2013. № 1 (3). С. 55–58.
12. Хлопова Т. В. Здоровье как элемент качества трудовой жизни // *Бюллетень Восточно-Сибирского научного центра Сибирского отделения Российской академии медицинских наук*. 2013. № 3-2 (91). С. 153–156.
13. Янковская В. И. Основные составляющие качества трудовой жизни // *Стандарты и качество*. 2003. № 2. С. 46–47.