

УДК 316.4

**К ВОПРОСУ «КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ»****Саркулова А.Т.***Саратовский государственный технический университет, Саратов, Россия  
[sarkulovaa@yandex.ru](mailto:sarkulovaa@yandex.ru)*

Статья посвящена рассмотрению актуального вопроса - «качество трудовой жизни». Автор анализирует основные подходы к определению данного понятия и уточняет содержание «качества трудовой жизни». В статье подчеркивается важность изучения поставленного вопроса для выявления основных факторов, влияющих на качество трудовой жизни, для проведения эффективной социальной политики как на уровне государства, так и на уровне организаций, выработки конкретных мер по повышению качества трудовой жизни работников.

**Ключевые слова:** качество трудовой жизни, концепция качества трудовой жизни, объективные и субъективные показатели качества трудовой жизни, теории мотивации.

**TO A QUESTION «QUALITY OF A LABOUR LIFE»****Sarkulova A.T.***Saratov State Technical University, Saratov, Russia*

The article is devoted pressing question consideration - «quality of a labour life». The author analyzes the basic approaches to definition of the given concept and specifies the maintenance «qualities of a labour life». In article importance of studying of the put question for revealing of the major factors influencing quality of a labour life, for carrying out of effective social policy both at state level, and at level of the organisations, developments of concrete measures on improvement of quality of a labour life of workers is underlined.

**Keywords:** quality of a labour life, the concept of quality of a labour life, objective and subjective indicators of quality of a labour life, the motivation theory.

---

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 определяет качество его трудовой жизни.

тельность человека принято сводить к четырем сферам: трудовая жизнь, потребительская жизнь, духовная жизнь, семейно-родовая жизнь [3. С. 9].

В настоящее время в научной литературе отечественных и зарубежных авторов нет единых мнений в определении понятия «качество трудовой жизни». В частности, это объясняет многообразие трактовок качества трудовой жизни. По определению П.В. Журавлева и С.А. Карташова, качеством трудовой жизни является степень удовлетворения важных личных потребностей работника через деятельность в организации [1. С. 124]. Данная трактовка показывает тесную связь качества трудовой жизни со сферой трудовой мотивации.

По мнению, А.П. Егоршина «качество трудовой жизни – это интегральный показатель; всесторонне характеризующий экономическое развитие общества, уровень материального, медико-экологического и духовного благосостояния человека» [2. С. 227]. В.М. Маслова отмечает, что качество трудовой жизни выступает основным показателем оценки социально-духовных отношений» [5. С. 524]. Данные подходы к интерпретации качества трудовой жизни представляют его в роли показателя, используемого для оценки состояния и динамики изменений в обществе.

В.И. Янковский считает, что качество трудовой жизни – это «определенный комплекс факторов, характеризующих объективные параметры жизнедеятельности

субъектов в труде» [6. С. 46]. Данный подход акцентирует внимание на объективной стороне качества трудовой жизни, представляющий собой те факторы трудовой среды, которые непосредственно определяют производительность и дают возможность работнику в полной мере реализовать свой трудовой потенциал.

Подход субъективной стороны качества трудовой жизни нашел свое отражение во многих исследованиях. По мнению О.А. Платонова, концепция качества трудовой жизни – это общечеловеческое движение в сторону создания условий, препятствующих процессу отчуждения труда, восстановления целостности культуры, возвышения человека как самостоятельной творческой личности. [4. С. 3-4].

На наш взгляд, наиболее полным является рассмотрение качества трудовой жизни с точки зрения всех сторон – объективной и субъективной, оказывающих на него непосредственное влияние: организация и содержание труда, его оплата, стимулирование и мотивация, создание благоприятных и безопасных условий трудовой деятельности, соотношение рабочего и свободного времени, психологический климат в коллективе, удовлетворенность трудом, чувство социальной полезности и гордости выполняемой работой, качество досуга, дальнейшее развитие и самосовершенствование человека.

Многие теоретические аспекты качества трудовой жизни были сформулированы

только в 60-70-ые годы XX века. Однако это вовсе не означает, что понятие качества трудовой жизни не существовало раньше. Следует отметить, что проблемы качества трудовой жизни принадлежали к числу вечных вопросов существования человеческого общества. Каждая эпоха и каждая страна по-своему задавали этот вопрос и по-своему отвечали на него.

Считают, что корни концепции качества трудовой жизни связаны с развитием протестантской трудовой этики, разработка которой принадлежит М. Веберу. Согласно теории протестантизма, труд является богоугодным делом, воспринимается как главная жизненная ценность и является важным элементом духовного мира человека. Данная теория была широко распространена в Англии, Голландии, Германии, Швейцарии, где были заложены основные тенденции трудовой жизни – трудолюбие и добросовестность.

В 90-х годах XIX века основоположник научной организации труда Ф. Тейлор внедрил на американских предприятиях компании «Мидвейл Стилл» жесткую систему регламентации труда. Работник в данном случае рассматривался как существо рациональное, ориентированное на получение вознаграждения, рассматривающее избежать увольнений и других отрицательных моментов в трудовой деятельности. Такие аспекты, как взаимоотношения в трудовом коллективе, социальные ценности, потребности в самовыражении не

принимались во внимание. Жесткая система регламентации труда препятствовала реализации способностей работников, стремящихся к развитию и самообучению, принятию самостоятельных решений. В скором времени это вызвало рост неудовлетворенности трудом и способствовало развитию процесса отчуждения труда.

В этих условиях зародилась и получила развитие теория «человеческих отношений», положившая начало гуманистическому подходу к решению проблем в сфере труда. Основоположником данной теории был австралийско-американский социолог Э. Мэйо. Основным выводом его исследований явилось, что решающее влияние на рост производительности труда рабочих оказывают социально-психологические факторы. Э. Мэйо и другие сторонники концепции «человеческих отношений» считали, что в основе технократических (классических) теорий (Ф. Тейлор и его последователи) лежат утверждения о том, что поведение человека рационально, и он главным образом стремится к экономической выгоде, а также о том, что поведение людей в организации может быть стандартизировано, подобно машинам. Э. Мэйо считал, что индивид прежде всего стремится к установлению значимых социальных связей с другими людьми. Экономическая функция, которую человек выполняет в процессе трудовой деятельности, играет второстепенную роль, при этом работников выступает как часть группы или опре-

деленного сообщества, а, следовательно, отношение к трудовой деятельности зависит от оценки людей в данном сообществе. По мнению Э. Мэйо, социальные и психологические аспекты трудовой жизни работника в определенных рамках имеют большее значение, чем структура производственного процесса, гигиенические и эргономические условия труда. Сторонники концепции «человеческих отношений» считали, что необходимо построение новых организационных отношений, учитывающих социальные и психологические аспекты трудовой деятельности людей, а организация должна быть ориентирована в большей мере на людей.

В 50-60 гг. XX возникают различные мотивационные теории, призванные повысить эффективность трудовой деятельности работников предприятий. Выделяют следующие группы мотивационных теорий:

- содержательные, анализирующие структуру потребностей и мотивов личности и их проявления («иерархическая» теория мотивации А. Маслоу, двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга, теория приобретения потребностей Д. Мак-Клелланда);
- процессуальные, изучающие влияние на мотивацию внешних факторов (теория справедливости С. Адамса, теория ожидания В. Врума, теория «экономического - X» и «социального - Y» человека Д. Макгрегора, комплексная теория мотивации Л. Портера и Э. Лоулера);

- теория подкрепления, исследующая проблемы изменения или модификации людей в процессе труда («закон эффекта»).

Таким образом, многочисленные теории, несмотря на их разнообразие, показывают, что поведение человека не является сугубо рациональным, диапазон интересов и потребностей личности очень широк, удовлетворенность от трудовой деятельности формируется под влиянием очень многих факторов, изучение которых необходимо для разработки конкретных мер по повышению качества трудовой жизни человека, оптимально реализующего свои способности при создании благоприятных условий.

#### Список литературы

1. Персонал. Словарь понятий и определений / П.В. Журавлев, С.А. Карташов и др. М.: Экзамен, 1999.
2. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности: учеб. Пособие. Н.Новгород: НИМБ, 2003.
3. Мстиславский П.С. Вопросы теории и методологии анализа качества жизни // Уровень жизни населения регионов России. 2002. №2.
4. Платонов О.А. Повышение качества трудовой жизни: опыт США. М.: Рада, 1992.
5. Экономика и социология труда: учебник / под ред. П.Э. Шлендера и Ю.П. Кокина. М.: Юристъ, 2004.
6. Янковская В.И. Основные составляющие качества трудовой жизни // Стандарты и качество. 2003. №2.