

## **СУЩНОСТЬ И ОСНОВНЫЕ СОСТАВЛЯЮЩИЕ КАТЕГОРИИ «КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ»**

**С. И. Горохова**, студентка V курса экономического факультета ГОУВПО «Мордовский государственный университет имени Н. П. Огарева»

**Е. Н. Туркова**, к.э.н., ст. преподаватель кафедры управления качеством экономического факультета ГОУВПО «Мордовский государственный университет имени Н. П. Огарева»

*В статье рассматриваются основные трактовки категории «качество трудовой жизни», предлагаемые различными учеными, систематизация и критический анализ которых позволил сформулировать и предложить авторское понимание данной категории.*

Ключевые слова: качество, качество труда, качество трудовой жизни.

Высокое качество трудовой жизни является неотъемлемым условием на пути к эффективному экономическому развитию отечественных предприятий.

Создание производства мирового класса всегда связано с людьми, которые работают на предприятии. Правильные принципы организации производства, оптимальные системы и процедуры играют важную роль, но реализация всех возможностей предприятия зависит уже от конкретных людей, от их знаний, компетентности, квалификации, дисциплины, мотивации, способности решать проблемы, восприимчивости к обучению.

Современный этап развития экономики связан с новым взглядом на персонал как на один из ключевых ресурсов экономики. Этот новый взгляд связан с категорией «качество трудовой жизни», отражающей реальный рост роли человеческого фактора в условиях технологического этапа НТР, когда на лицо прямая зависимость результатов производства от качества персонала.

Для более полного определения качества трудовой жизни, прежде всего, необходимо разобрать такие понятия как «качество», «качество продукта», «качество труда», «качество жизни».

Понятие «качество» в зависимости от сферы применения неизбежно долж-

но наполняться разным содержанием. Когда говорят о качестве как о совокупности характеристик, то это объективно существующая, независимо от отношений к ней людей, комплексная характеристика любой потребительской стоимости. Но о совокупности характеристик нельзя сказать, хороша она или нет, устраивает нас или нет. В этом случае качество – совокупность характеристик объекта, относящихся к его способности удовлетворять установленные или предполагаемые потребности. У каждого материала или изделия есть бесконечно большое количество свойств. Все множество свойств, которыми отличаются друг от друга материалы и изделия, науке еще не известно. Поэтому мы не можем знать о каких-то свойствах материала. Но они существуют и потому входят в совокупность свойств, объединяемых понятием «качество». Совокупность характеристик не может быть плохой или хорошей, низкой или высокой. Она просто объективно существует. Это – одна из сторон понятия «качество». В философском смысле «качество» – это то, что отличает один объект от другого. А так как свойств любых объектов бесконечное множество, то все они являются разнокачественными.

Когда мы говорим о качестве как об экономической категории, то это уже отношение людей к той или иной совокупности свойств потребительной стоимости. В этом случае качество – это общественная оценка, характеризующая степень удовлетворения потребности в конкретных условиях потребления той совокупности свойств, которой, с учетом этих условий, наделили продукцию ее изготовители. Здесь уместны определения «высокое», «низкое», «хорошее», «плохое», потому что качество рассматривается не только как объективное свойство продукта, но и как субъективная оценка отношения потребителей к товару, которое может меняться, в зависимости от субъективных характеристик потребителя [7, с. 62-63].

Качество продукта представляет собой его свойство (способность) удовлетворять потребности и ожидания конкретного потребителя. Качество закладывается в продукт в процессе его разработки и производства, а оценивается при эксплуатации, т.е. когда продукт готов и попадает в руки потребителя [3, с.

17].

Э. Деминг полагал, что успех в борьбе за качество зависит и от управляющих, и от рабочих. Если руководители не позаботятся об организации труда, о качестве материалов и комплектующих, то рабочие не смогут выпустить качественную продукцию. И наоборот, если рабочие не выполняют своих обязанностей качественно, значит, все усилия руководителей по улучшению организации труда и повышению качества материалов сведутся к нулевому результату. Следовательно, важное значение при обеспечении высокого качества продукции играет высокое качество труда [2, с. 24].

Качество труда – это общественная значимость, степень сложности (квалификация), ответственности, напряженности (интенсивности) и тяжести труда [1, с. 289].

Процессы производства продукции выполняют люди. Поэтому в центре управления предприятием должен стоять работник, обладающий современными знаниями и навыками, удовлетворяющий комплекс своих потребностей и в целом удовлетворенный качеством своей жизни.

Концепция качества жизни – это современное продолжение интеллектуальных поисков, начатых Тейяром де Шарденом и В. И. Вернадским, которые ввели в научный обиход понятие «ноосфера», ставшее сейчас одним из терминов словаря по социально-экономической статистике: «ноосфера – сфера разумно организованного взаимодействия общества и природы. Биосфера превращается в ноосферу при целенаправленной деятельности человечества путем реализации мер по рациональному природопользованию». В концепцию качества жизни, принятую в постиндустриальных обществах, включены ограничения на удовлетворение потребностей людей, обеспечивающие гармоничное развитие ноосферы. К этим ограничениям относятся: охрана окружающей среды, забота о безопасности производств и продукции, поддержание ресурсного потенциала страны. Качество жизни определяется уровнем удовлетворения основных духовных и материальных потребностей человека и выражается в:

– достойной среде обитания, необходимых условиях труда, быта и отды-

ха;

- морально-этическом и духовном состоянии общества;
- здоровой пище, добротных товарах и жилище;
- безопасности, правовой и социальной защищенности;
- обеспечении качества работы государственных учреждений, организаций здравоохранения, образования и культуры;
- общественном признании заслуг, самовыражении и саморазвитии человека-гражданина.

Категория качества трудовой жизни, будучи одним из важнейших вопросов в идеологии, охватывающей все слои современного общества, наибольшую актуальность приобретает с момента перехода России к рыночным отношениям, что отражено в ряде научных работ, где позиция авторов носит противоречивый характер. При этом различные взгляды на данную проблему имеют существенную научную ценность в процессе определения понятия качества трудовой жизни.

Теоретические подходы, определяющие качество труда, сформировались в западных странах в 60-70 гг. прошлого столетия в трудах Э. Мэйо, А. Маслоу, Д. Макгрегори. В основу концепции качества трудовой жизни положен подход к творческому характеру личности человека. Работник современного производства должен быть активной стороной в социально-трудовых отношениях, влиять на процесс труда, планировать свою работу, участвовать в процессе принятия решений, касающихся найма, оплаты труда, продвижения по службе и т.д. Основную цель при разработке показателей качества трудовой жизни авторы видели в создании таких условий, в которых работник мог развиваться как личность в культурных, национальных, нравственных и бытовых аспектах.

Еще в 1972 году, на Международной конференции, посвященной проблемам трудовых отношений, было введено в оборот широко признанное в мировой практике понятие «качество трудовой жизни (КТЖ)», которое определялось как деятельность организации, направленная на удовлетворение потребности ее работника путем создания механизмов, при помощи которых сотрудник получа-

ет полный доступ к процессу принятия решений, определяющих его жизнь на работе.

Позиции авторов относительно качества трудовой жизни носили различный характер. Так, например, Дж. В. Ньюстром и К. Девис классифицировали данное понятие как «уровень благоприятствования общего рабочего окружения организации» [6, с. 258-259]. Того же мнения придерживаются отечественные ученые: Н. А. Волгин, Ю. Г. Одегов [8, с. 370], М. Г. Колосницына [5, с. 36] и другие авторы.

По мнению К. Уолкера, понятие качества трудовой жизни включает такие параметры, как труд, физическое и социальное окружение, система управления, соотношение между трудовой и нетрудовой сферой.

Профессора экономики С. Бриттан и Мэтью Паррис придерживались концепции, согласно которой качество трудовой жизни определялось с точки зрения рационализации труда, концепции характеристик труда, мотивационного потенциала труда, восприятия труда работниками, ситуационных факторов и программы обогащения труда.

Исследования Дж. М. Розова, С. Арановича, Р. Х. Холла и других ученых, посвященные осознанию индивидом себя в качестве наемной рабочей силы организаций, показывают, что, уделяя меньше внимания работнику, ограничивая его в действиях, не давая ему получать большие блага, не обеспечивая ему условий труда, в итоге мы получаем безынициативного исполнителя своих обязанностей. И, наоборот, работа, которая обеспечивает решение сложной задачи, потенциал для продвижения с большими благами, которая создает возможность использования творческих способностей, способствует самовыражению, является радостной и даже легкой. Отношение человека к своему труду, есть результат реализации собственных разумных ожиданий и характеристик трудовой организации, в которой он работает.

В работах Дж. Лорша, Дж. Морса, С. Хейга, М. Кона отмечается, что невозможно просто изменить организацию или работников так, чтобы получить постоянное положительное отношение к труду. Работа в организациях может,

как способствовать, так и не способствовать развитию личности. Анализ личных особенностей в организациях должен учитывать как экономические, так и моральные факторы.

Обобщая вышеназванные подходы, отметим, что качество трудовой жизни – это совокупность свойств, характеризующих условия труда и влияющих на работника, к которым можно отнести организацию и содержание труда, стимулирование и мотивацию, создание благоприятных и безопасных условий трудовой деятельности. И, следовательно, основной целью повышения качества трудовой жизни персонала является создание таких условий труда, которые будут способствовать наиболее оптимальной реализации человека как личности.

Большая часть деятельности в области качества трудовой жизни имеет три главные характерные черты:

1) сосредоточение внимания не только на организационно-экономической эффективности производства, но и на нуждах людей, что позволяет при создании определенных условий выигрывать и предпринимателям и работникам;

2) содействие более широкому участию работников в процессе внедрения усовершенствований, принятии решений, прямо затрагивающих их собственную работу, что повышает их ответственность и осознание ими общественной значимости своей трудовой деятельности;

3) рассмотрение трудового процесса с точки зрения его содержания, а не просто окружающих условий или условий занятости.

Таким образом, на основе вышеизложенного мы можем говорить, что категория качества трудовой жизни включает сегодня не только повышение безопасности и улучшение условий труда, проведение мероприятий по его охране, рост заработной платы пропорционально рабочему времени и вложенному труду, обогащение содержания трудовой деятельности, но и тесно переплетается с проблемами рабочего времени и организации отдыха, предполагает более широкое участие работников в управлении трудовым процессом и пересмотре системы понятий, характеризующих гуманистическую ценность труда.

### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЕ ССЫЛКИ

1. Большой энциклопедический словарь. – М., 1995. – 695 с.
2. Герасимова Г. Е. 14 постулатов Деминга / Г. Е. Герасимова // Стандарты и качество. – 2001. – №1.
3. Глудкин О. П. Всеобщее управление качеством / О.П. Глудкин, Н.М. Горбунов, А.М. Гуров, Ю.В. Зорин /. – Люберцы: ВИНТИ, 2003. – 253 с.
4. Капитализм с человеческим лицом: пер. с англ. / под ред. В.М. Гальперина /. – СПб.: СГУ, Эконом. школа, 1999. – 236 с.
5. Колосницина Н. Г. Экономика труда / Н. Г. Колосницина. – М.: ИЧП «Магистр», 2005. – 365 с.
6. Ньюстром Дж. В. Организационное поведение / Дж. В. Ньюстром, К. Дэвис /. – СПб.: Питер, 2002. – 378 с.
7. Пичурин И. И. Сущность понятия «качество» / И. И. Пичурин // Стандарты и качество. – 2002. – №8.
8. Экономика труда (социально-трудовые отношения) / под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. – М.: ЭКЗАМЕН, 2006. – 405 с.