

СИСТЕМАТИЗАЦИЯ ЭВОЛЮЦИОННЫХ ПОДХОДОВ К ПОНЯТИЮ «КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ»: ХРОНОЛОГИЧЕСКАЯ И ЛОГИЧЕСКАЯ ВЗАИМОСВЯЗЬ

О. В. Зонова

Кузбасский государственный технический университет (г. Кемерово)

Поступила в редакцию 5 сентября 2011 г.

Аннотация: исследуется хронологическая и логическая взаимосвязь существующих подходов к пониманию категории «качество трудовой жизни», излагаемых отечественными и зарубежными учеными. Сделан аргументированный вывод о том, что общим направлением развития концепции качества трудовой жизни является ориентация на творческий характер деятельности наемных работников и необходимость создания максимально благоприятных условий для эффективной реализации их трудового потенциала.

Ключевые слова: качество трудовой жизни, сущность, содержание, эволюция.

Abstract: category of quality of working life is one of the most important issues of ideology covers almost all sectors of modern society. Different views on the concept of quality of working life have scientific value in studying the evolution of the concept of quality of working life. The question of improving the quality of working life being actively discussed by domestic and foreign scientists. However, the formation of a unified concept of quality of working life does not currently exist. The author explores the chronological and logical relationship of the existing approaches to the understanding of this category.

Key words: quality of working life, nature, content, evolution.

В настоящее время среди ученых и специалистов отсутствует единое мнение относительно истории возникновения концепции качества трудовой жизни и трактовки самого понятия. Категория «качество трудовой жизни» является одним из важнейших вопросов в идеологии, охватывает практически все слои современного общества. Наибольшее распространение концепция качества трудовой жизни получила при переходе России к рыночным отношениям, что отмечается в ряде научных исследований. Различные взгляды на понятие «качество трудовой жизни» имеют научную ценность при исследовании его эволюции. Вопрос повышения качества трудовой жизни активно обсуждается отечественными и зарубежными учеными. Однако единой концепции его формирования не существует.

Существует несколько предпосылок развития концепции качества трудовой жизни: во-первых, развитие идей Э. Дюркгейма (1880–1890 гг.) [1] относительно того, что человек в процессе трудовой деятельности не является орудием труда или придатком машины, он должен развиваться как личность. Э. Мэйо (1973 г.) отмечал необходимость учета социальных и психологических аспектов труда, так как организация, прежде всего, должна быть ориентирована на людей, а затем на производство [2]. А. Маслоу (1940-е гг.) [3], Д. Макгрегор

(1985 г.) [4] указывали также на необходимость реализации работника в процессе трудовой деятельности как личности.

Во-вторых, развитие теории протестантской трудовой этики М. Вебера (1905 г.) [5], согласно которой труд воспринимается как главная ценность и является главной составляющей духовного мира человека.

В-третьих, научный вклад в развитие концепции КТЖ внес Ф. Тейлор (1979 г.), который, анализируя трудовую деятельность в реальных условиях конкретного производства, обращает внимание на проблему управления людьми на производстве и разрабатывает направления оптимизации трудовой жизни работника [6]. Таким образом, в основе концепции качества трудовой жизни лежит необходимость развития человеческого потенциала в результате осуществления трудовой деятельности, а также обогащение содержания труда.

Проведем систематизацию эволюционных подходов к понятию «качество трудовой жизни», определив хронологическую и логическую связь и преемственность подходов к пониманию качества трудовой жизни в межстрановых сравнениях.

Формирование концепции качества трудовой жизни происходило в 80-х гг. XX в. на основе исследования проблем социально-трудовой сферы министерством социального обеспечения, просвещения и здравоохранения США. В результате было

выявлено, что организация труда на предприятиях препятствует личностному развитию работников. Так, в 1972 г. на Международной конференции С. Робинсоном было введено в научный оборот понятие «качество трудовой жизни», под которым понимается деятельность организации, направленная на удовлетворение потребностей ее работников путем создания механизмов, при помощи которых сотрудник получает полный доступ к процессу принятия решений, определяющих его жизнь на работе [7]. Главным достоинством этого определения является сосредоточение внимания не только на организационно-экономической эффективности производства, но и на потребностях наемных работников, что позволяет при создании определенных условий добиться гармонизации интересов наемных работников и работодателей. Недостатком является, прежде всего, то, что качество не есть деятельность, правильнее было бы определить качество трудовой жизни как общественную оценку деятельности организации, характеризующую степень удовлетворения потребностей ее наемных работников.

С начала 1970-х гг. и по настоящее время многие исследователи пытаются объяснить сущность понятия «качество трудовой жизни» либо придать ему определенные черты.

В 1975 г. Р. Е. Уалтон (США) отмечал, что под качеством трудовой жизни понимался способ акцентирования внимания последствий работы на здоровье и общее благосостояние работника; направление повышения качества работы трудящихся за счет использования их знаний и опыта [8].

В 1977 г. Дж. Р. Хэкман и Дж. Л. Саттл (США) определили понятие «качество трудовой жизни» как «ту степень, до которой члены производственной организации могут удовлетворить свои важные личные потребности посредством их работы в этой организации» [9]. Данная трактовка понятия узкая, однако ее положительным моментом является ориентация авторов на удовлетворение личных потребностей работников, что отражает тесную связь качества трудовой жизни со сферой трудовой мотивации.

С нашей точки зрения, определение представляется не совсем корректным, так как понятие «качество трудовой жизни» подразумевает создание таких условий труда, где человек мог бы развиваться как личность.

В 1980 г. Дж. Р. Хэкман и Г. Р. Олдхэм определили качество трудовой жизни как взаимодействие рабочего окружения и личных потребностей [10].

Положительным моментом в данном определении является взаимоувязка материально-вещественных факторов производства с социальной средой организации.

В 1982 г. Е. Е. Лоулер (США) трактует понятие «качество трудовой жизни» через характеристики работы и условий труда [11]. Он подчеркивает, что основной целью улучшения качества трудовой жизни является повышение благосостояния работников и производительности их труда, а также отмечает, что качество трудовой жизни концептуально подобно благосостоянию работающих, но отличается от удовлетворения работой, которое исключительно представляет область рабочего места.

В 1984 г. Ю. Деламотте и С. Такезава (Швейцария) утверждали, что «категория “качество трудовой жизни” объединяет совокупность всеобщих материальных и нематериальных ценностей, которых стремятся добиться рабочие в жизни, таких как зарплата или заслуженное жалование ... условия труда, продвижение, что в совокупности тождественно удовлетворению от работы и мотивации» [12].

Позднее, в 1987 г., Л. Биукема (Нидерланды) определяет понятие «качество трудовой жизни» как степень, в которой работники могут определять свою рабочую активность в соответствии с их потребностями, возможностями и интересами [13]. То есть это определенная степень свободы, которую организация предоставляет работнику для формирования его профессиональных обязанностей с целью удовлетворения его личных потребностей. Данное определение существенно отличается от всех предыдущих тем, что работник сам проектирует свою работу с целью удовлетворения собственных интересов и потребностей, что повышает их ответственность.

В 1989 г. Д. Фьюер определяет категорию качества трудовой жизни как набор методов, направленных на повышение удовлетворенности и производительности труда, таких как работа в автономных группах, обогащение труда [14]. Фьюер рассматривает трудовой процесс с позиций содержания труда, а не просто окружающих условий или условий занятости, что является прорывом в формировании концепции качества трудовой жизни.

В том же году Д. С. Синк (Англия) следующим образом определяет понятие «качество трудовой жизни» – это то, каким образом лица, причастные к системе, реагируют на социально-технические аспекты данной системы [15]. Под системой он

подразумевает организацию. Мы разделяем данную точку зрения, так как здесь имеется в виду удовлетворенность индивида социально-техническими условиями труда. Но приведенное определение раскрывает лишь одну из граней емкого понятия качества трудовой жизни.

В 1997 г. Хескет, Сессер и Шлизенгер (США) категорию «качество трудовой жизни» понимают как чувства, которые работник испытывает к своей работе, коллегам, организации, подстегивающие к росту организации и прибыльности [16]. Достоинством данного определения является понимание того, что удовлетворенность условиями труда способна привести к росту продуктивности труда.

В том же году Н. А. Горелов (Россия) категорию «качество трудовой жизни» характеризует как условия и организацию труда с позиций наилучшей реализации способностей работника [17]. Таким образом, учитывая преемственность подходов в межстрановых сравнениях, качество трудовой жизни понимается большинством исследователей как общемировая тенденция создания условий для расширенного воспроизводства рабочей силы.

В 2001 г. Т. Лау, К. Ф. Чан и М. Лоу рассматривают понятие «качество трудовой жизни» как благоприятные условия работы, которые способствуют удовлетворению работников путем обеспечения занятости, оплаты труда, возможности карьерного роста [18]. Косвенно определение указывает на то, что человек, не удовлетворенный размером оплаты труда, может быть удовлетворен возможностью карьерного роста.

В 2003 г. А. Биссинг, А. Дродовски, К. Хигинтерфер (Германия) определяют категорию «качество трудовой жизни» как субъективную оценку благополучия и удовлетворенности трудом [19]. Достоинством данного определения является осознание значимости трудовой деятельности работника.

В том же году А. Я. Кибанов (Россия) отмечает, что качество трудовой жизни – это интегральное понятие, всесторонне характеризующее уровень и степень благосостояния, социального и духовного развития человека через его деятельность в организации [20]; Н. А. Горелов определяет категорию «качество трудовой жизни» как трудовую деятельность работника на предприятии, которая сама по себе и по своим результатам находится в соответствии с определенными, установленными в трудовом законодательстве и других правовых актах нормами, направленными на предоставление работникам возможностей в пол-

ной мере развивать свои творческие способности и рационально их использовать в процессе содержательного труда, участвовать в управлении производством, принятии решений и, кроме того, в создании безопасных для жизни и благоприятных для здоровья условий труда, а также обеспечении отдыха и свободного времени [21]. С данным подходом трудно не согласиться, так как человеческий потенциал наемных работников не может быть реализован в полной мере, если условия труда не отвечают требованиям производственной санитарии, гигиены труда, техники безопасности, создают угрозу сохранения и поддержания работоспособности и профессиональной активности.

В 2006 г. Лу Си Бех (Малайзия) определяет понятие «качество трудовой жизни» как совокупность материальных и нематериальных ценностей, которые работник получает в процессе трудовой деятельности [22].

В то же время Т. Т. Серей понятие «качество трудовой жизни» связывает с достойной работой, которая предполагает: 1) возможность самореализации в труде; 2) активность, которая ведет к пониманию индивидуальных целей ради достижения общих целей организации; 3) гордость за результаты труда [23]. Наиболее удачной представляется попытка объединения объективных и субъективных характеристик качества трудовой жизни.

В 2008 г. Г. С. Ретинэм (Малайзия), М. Исмаил (Бахрейн) определили понятие «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 [24].

В том же году Е. Г. Егорова рассматривает категорию качества трудовой жизни как совокупность жизненных ценностей, характеризующих трудовую деятельность, условия труда, удовлетворенность трудом, трудовые отношения. Качество трудовой жизни зависит от удовлетворенности имеющимся, т.е. от отсутствия противоречия между потребностями и возможностями, между объективными параметрами ситуации и эталоном сравнения [25]; А. П. Егоршин отмечает, что категория «качество трудовой жизни» – это важнейшее условие роста производительности труда, показатель оценки эффективности социально-трудовых отношений и использования трудового потенциала, а также

удовлетворения материальных потребностей работника [26].

В 2009 г. Д. В. Окунев утверждает, что понятие «качество трудовой жизни» – систематизированная совокупность свойств, характеризующих условия труда в самом широком смысле этого слова, учет степени реализации интересов работника и использования его способностей (интеллектуальных, творческих, моральных, организаторских и др.) [27]. Необходимо отметить, что совокупность свойств не может быть плохой или хорошей, низкой или высокой. Совокупность свойств – это лишь одна из сторон понятия «качество».

В 2009 г. Е. Г. Жулина определяет качество трудовой жизни с позиции содержательного подхода как понятие совокупности свойств, характеризующих условия и организацию труда (производственную жизнь), формирующих трудовую активность и обеспечивающих реализацию трудового и творческого потенциала работника, с целью удовлетворения потребностей человека как личности и как работника, и на основе развития общества в целом [28]. Таким образом, понятие «качество трудовой жизни» выражает совокупность конкретных условий, определяющих степень эффективности реализации трудового потенциала общества, предприятия, отдельного человека.

Анализ существующих подходов к интерпретации понятия «качество трудовой жизни» отечественных и зарубежных ученых показал, что общим направлением развития концепции качества трудовой жизни является человеческий подход к пониманию творческого характера наемных работников и необходимости создания максимально благоприятных условий для эффективной реализации трудового потенциала человека.

Однако в трудах западных исследователей по сравнению с отечественными исследованиями проблема качества трудовой жизни получила менее глубокое обоснование. Многие аспекты, связанные в том числе и с осознанием влияния степени удовлетворения потребностей и интересов на субъективную и объективную составляющие качества трудовой жизни, остались дискуссионными или не изученными вовсе. Возможно, это объясняется тем, что на Западе данная проблема исследуется в условиях высокого уровня жизни и, соответственно, иной социально-трудовой среды. При этом в отечественной литературе понятие «качество трудовой жизни» долгое время не находило широкого применения, но изменения в сфере труда, связанные с его гуманизацией и демократизацией, постоянно

происходили. Многие из них укладывались в рамки программ «научной организации труда» и «коллективных форм организации труда». В более широком контексте проблемы качества трудовой жизни в этих странах пытались решать в соответствии с «планами социального развития» предприятий, которые были направлены на улучшение условий труда на рабочих местах и условий отдыха работающих.

Сравнение основных элементов концепции качества трудовой жизни различными авторами в различные периоды времени приведено в таблице.

Очевидно, что в то время как некоторые авторы подчеркивали именно аспекты качества трудовой жизни на рабочих местах, другие определяли актуальность факторов личности, психологическое благополучие, а также более широкие понятия счастья и удовлетворенности жизнью.

Таким образом, качество трудовой жизни представляет собой сложную синтетическую категорию, аккумулирующую все существенные для личности условия существования и жизнедеятельности, уровень развития и степень удовлетворения всего комплекса потребностей.

С учетом изложенного можно сделать вывод, что существующие трактовки понятия «качество трудовой жизни» не позволяют сделать существенный шаг вперед в познании субъектов и объектов процесса управления качеством социально-трудовой жизни и раскрывают лишь немногие грани этого процесса.

Автор предлагает ввести в научный оборот более емкое понятие – качество социально-трудовой жизни, что обусловлено необходимостью учета социальной значимости труда для развития общества, региона, страны.

Наиболее глубокое познание сущности и содержания этого понятия дает сочетание воспроизводственного, субъектно-объектного, системного и процессного подходов. С позиции воспроизводственного подхода качество социально-трудовой жизни различных субъектов в процессе своего движения по стадиям воспроизводственного процесса «производство – распределение – обмен – потребление» модифицируется в конкретные формы его проявления: качество трудовой жизни наемных работников на стадии производства; качество трудовой жизни наемных работников на стадии распределения; качество трудовой жизни наемных работников на стадии обмена; качество жизни населения на стадии потребления.

Основные элементы концепции качества трудовой жизни

Основные элементы концепции качества трудовой жизни	Дж. С. Тэйлор	К. Уолкер	П. Х. Мирвис, Е. Е. Лоулер	Р. Е. Уалтон, Л. Е. Дэвис	Лу Си Бех	Д. В. Ньюстром, К. Дэвис	Н. А. Горелов	Е. Г. Жулина	О. Платонов	В. А. Цыганков
Организация труда	+	+	-	-	+	-	+	+	-	-
Условия труда	+	-	+	+	+	+	+	+	+	+
Оплата труда	+	-	+	+	+	-	-	-	+	+
Возможность использовать и развивать свой потенциал	-	-	+	+	+	+	-	-	+	+
Взаимоотношения с коллегами	-	+	-	-	+	+	-	-	-	-
Достойное место работы и правовая защищенность	-	-	-	+	-	-	-	-	-	+
Управление производством	-	-	-	-	-	-	+	-	-	-
Соотношение трудовой и нетрудовой жизни	-	+	-	+	-	-	+	-	-	+
Социальная полезность работы	-	-	-	+	-	-	-	-	-	+

На каждой стадии процесса воспроизводства происходит модификация общего понятия качества трудовой жизни в конкретные формы потребления, характеризуется присущей для каждой стадии специфической системой потребностей.

С позиции субъектно-объектного подхода понятие «качество социально-трудовой жизни» можно представить как качество трудовой жизни наемного работника, качество трудовой жизни бригады, участка, цеха и соответственно всего коллектива предприятия. Это позволит выявить межгрупповые, межотраслевые и межрегиональные особенности качества трудовой жизни.

С позиции системного подхода понятие «качество социально-трудовой жизни» – это совокупность условий труда, организации процесса производства и охраны труда, обеспечивающая полное удовлетворение существующих и ожидаемых социально-трудовых потребностей, что, в свою очередь, обеспечивает реализацию трудового потенциала наемных работников и интересов собственников средств производства: повышение конкурентоспособности выпускаемой продукции, снижение материальных затрат и др.

Так как процессный подход закладывает идеологию постоянных улучшений, то с его позиций качество социально-трудовой жизни рассматривается как постоянно эволюционирующая категория:

это непрерывный процесс улучшения условий труда наемных работников в соответствии с достижениями научно-технического и социального прогресса, направленный на реализацию интересов собственников средств производства.

Таким образом, понятие «качество трудовой жизни» содержит важнейшее условие роста производительности труда, которое основывается на увеличении материальных потребностей и концепции всестороннего развития личности. Кроме того, качество трудовой жизни может рассматриваться как концепция управления, процесс, дающий определенные положительные результаты.

При этом постоянно эволюционирующая категория «качество трудовой жизни» наполняется различным содержанием в зависимости от времени и точек зрения авторов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. Метод социологии / Э. Дюркгейм. – М. : Наука, 1991. – 572 с.
2. Mayo K. The human problems of industrial civilization / K. Mayo. – N.Y., 1973.
3. Маслоу А. Т. Мотивация и личность / А. Т. Маслоу. – СПб. : Евразия, 1999. – 412 с.
4. McGregor D. The Human Side of Enterprise / D. McGregor. – N.Y. : McGraw-Hill, 1985.

5. Вебер М. Избранные произведения / М. Вебер. – М. : Прогресс, 1990. – 808 с.
6. Тейлор Ф. Основы научного управления предприятием / Ф. Тейлор. – М. : Прогресс, 1992. – 656 с.
7. Третьяк С. Качество трудовой жизни : как его измерить и обеспечить в сфере услуг? / С. Третьяк // Бизнес-консалтинг. – 2005. – № 3. – С. 39–43.
8. Walton R. E. Criteria for quality of working life / R. E. Walton // The Quality of Working Life / L. E. Davis & A. B. Cherns, eds. – New York : Free Press, 1975. – Vol. 1/2. – P. 93–97.
9. Hackman J. R. Improving life of work / J. R. Hackman, J. Lloyd Suttle. – Santa Monica : Goodyear, 1977. – P. 4.
10. Hackman J. R. Work Redesign / J. R. Hackman, G. R. Oldham. – Reading : Addison-Wesley, 1980.
11. Lawler E. E. Strategies for Improving the Quality of Work Life / E. E. Lawler // American Psychologist. – 1982. – 37. – P. 486–693.
12. Delamotte Y. Quality of Working Life in International Perspective / Y. Delamotte, S. Takezawa. – Geneva : International Labour Office, 1984. – P. 2.
13. Büssing A. Telearbeit und Qualität des Arbeitslebens. Ein Leitfadens zur Analyse, Bewertung und Gestaltung / A. Büssing, A. Drodofsky & K. Hegendörfer // Hogrefe, Verlag für Angewandte Psychologie (Stuttgart). – 2003. – S. 49–50.
14. Feuer D. Quality of work life : a cure for all ills? / D. Feuer // Training: The Magazine of Human Resources Development. – 1989. – № 26. – P. 65–66.
15. Синк Д. С. Управление производительностью : планирование, измерения и оценка, контроль и повышение / пер. с англ. ; общ. ред. В. И. Данилова. – М. : Прогресс, 1989. – 528 с.
16. Heskett J. L. The service profit chain / J. L. Heskett, W. E. Sasser, L. A. Schlesinger. – New York : The Free Press, 1997.
17. Горелов Н. А. Энциклопедия труда и занятости / Н. А. Горелов, А. И. Тучков. – СПб. : Изд-во СПб. гос. ун-та, 1997. – 187 с.
18. Lau T. Information Technology and the Work Environment-Does it Change the Way People Interact at Work / T. Lau, K. F. Wong, M. Chan Law // Human Systems. Management. – 2001. – № 20 (3). – P. 267–280.
19. Beukema L. Kwaliteit Van De Arbeidstijdverkorting [Quality of reduction of working hours]. Groningen: Karstapel / L. Beukema // Suzanne, EJ Arts, Ada Kerkstra, Jouke Van Der Zee, and Huda Huyer Abu Saad, (eds.) (2001). Quality of Working Life and Workload in Home Help Services: A Review of the Literature and a Proposal for a Research Model // Scandinavian Journal of Caring Society. – 2003. – № 15. – P. 12–24.
20. Кибанов А. Я. Экономика и социология труда : учебник / А. Я. Кибанов. – М. : ИНФРА-М, 2003. – 584 с.
21. Политика доходов и качество жизни населения / под ред. Н. А. Горелова. – СПб. : Питер, 2003. – 656 с.
22. Loo See Beh. Quality of Work Life : Implications of Career Dimensions (with Jegak Uli & Khairuddin Idris) / Loo See Beh // Maimunah Ismail, AAhad M. Osman-Gani, Shamsuddin Ahmad, Abdul Lateef Abdullah, Ismi Arif Ismail and Jamilah Othman (eds.). Human Resource Development in Asia: Thriving on Dynamism and Change, Vol. II. University Putra Malaysia and Academy of HRD, 2006. – P. 606–612.
23. Serey T. T. Choosing a Robust Quality of Work Life / T. T. Serey // Business Forum. – 2006. – № 27 (2). – P. 1–7.
24. Rethinam G. S. Constructs of Quality of Work Life : A Perspective of Information and Technology Professionals / G. S. Rethinam, M. Ismail // European Journal of Social Sciences. – 2008. – № 7(1). – P. 58–70.
25. Егорова Е. Г. Социальные индикаторы качества трудовой жизни в структуре управленческих решений организации : автореф. дис. ... канд. экон. наук / Е. Г. Егорова. – СПб., 2008. – 19 с.
26. Егоршин А. П. Мотивация трудовой деятельности : учеб. пособие / А. П. Егоршин. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2008. – 463 с.
27. Окунев Д. В. Социальные детерминанты качества трудовой жизни работников промышленных предприятий региона / Д. В. Окунев // Регионология. – 2009. – № 1. – С. 53.
28. Жулина Е. Г. Деятельностный подход к управлению качеством трудовой жизни / Е. Г. Жулина // Управление персоналом. – 2009. – № 14. – С. 48.

Кузбасский государственный технический университет (г. Кемерово)

Зонова О. В., ассистент кафедры «финансы и кредит»

E-mail: zonova_kustu@mail.ru

Тел.: 8 (904) 573-47-07

Kuzbass State Technical University (Kemerovo)

Zonova O. V., Assistant of the Department of Finance and Credit

E-mail: zonova_kustu@mail.ru

Tel.: 8 (904) 573-47-07