

**Астратова Галина Владимировна**  
Зав. кафедрой экономики жилищного,  
коммунального хозяйства и энергетики  
ФГБОУ ВО Уральский государственный экономический университет,  
доктор экономических наук, кандидат технических наук, профессор,



[astragv@usue.ru](mailto:astragv@usue.ru)  
ул. 8 Марта, 62, Екатеринбург, Россия, 620014,  
+7 (922) 223-16-23

**Шкляева Надежда Анатольевна**

Зав. кафедрой теории и практики управления  
ФГБОУ ВО Сургутский государственный педагогический университет,  
кандидат экономических наук, доцент,



[head\\_manager@surgpu.ru](mailto:head_manager@surgpu.ru)  
ул. 50 лет ВЛКСМ, 10/2, Сургут, ХМАО-Югра,  
Тюменская область, Россия, 628417,  
+ 7 (905) 827-53-30

**Герасимчук Василий Игнатьевич**

Профессор кафедры международной экономики  
Национального технического университета Украины  
«Киевский политехнический институт им. Игоря Сикорского»  
доктор экономических наук, профессор,



[gerasymchuk.vh@gmail.com](mailto:gerasymchuk.vh@gmail.com)  
проспект Победы, 37, Киев, Украина, 03056  
+ 380 (99) 668-3330

УДК 331.102.3

## **КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ: НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ТЕОРЕТИЧЕСКОГО И ПРИКЛАДНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ**

*Предметом анализа являются количественные и качественные характеристики качества трудовой жизни (КТЖ). Цель статьи – обоснование необходимости и возможности количественного и качественного исследования КТЖ. Доказывается важность и потенциальная эффективность оценки КТЖ, поскольку оно реализуется в процессе труда и обеспечивает материальную составляющую качества жизни. На примере педагогических работников (ПР) образовательных учреждений проведено исследование КТЖ по следующим параметрам: 1) социально-психологический климат в трудовом коллективе; 2) профессиональное развитие; 3) условия труда и оснащенность рабочего места; 4) оплата и стимулирование труда; 5) ощущение благополучия; 6) интегральный показатель удовлетворённости КТЖ. Авторское исследование базируется на междисциплинарной методологии, включающей в*

*себя экспертные оценки, методы квалиметрии и экономической статистики. Выявлено, что ПР в целом положительно оценивают КТЖ, но, в то же время, весьма неудовлетворены оплатой и стимулированием труда. Для повышения общего уровня удовлетворенности ПР качеством трудовой жизни, руководителям образовательных организаций следует обратить внимание на экономические стимулы к труду. Результаты исследования могут стать основой совершенствования кадровой политики в образовательных учреждениях УрФО.*

**Ключевые слова:** труд; качество; качество жизни; качество трудовой жизни; оценка качества трудовой жизни; управление персоналом; качество трудовой жизни образовательных организаций; качество трудовой жизни педагогических работников.

**ЖЕЛ коды:** J17, J24, J 44

### Введение

Современное российское образование переживает весьма непростой период затяжного реформирования [17]. В этих условиях весьма актуальными для педагогических работников становятся вопросы сохранения и приумножения качества жизни (далее – КЖ) в целом и качества трудовой жизни (далее – КТЖ), в частности [23; 24; 25; и др.].

К теме КЖ, КТЖ и их взаимосвязи неоднократно обращались в своих исследованиях учёные и практики, специализирующиеся в философской, социологической и экономической отраслях знания. Существенный вклад в формирование современных представлений о качестве жизни и о качестве трудовой жизни внесли, как известно, Е.В. Абрамов, В.С. Автономов, А. Аггернас, С.А. Айвазян, Е. Аллардт, А.М. Алмакаева, Е.Г. Анимица, Л. Ангелеску, С.А. Баженов, А.В. Баранова, И.В. Бестужев-Лада, И. Бринкли, Дж. К. Гелбрейт, Ф. Герцберг, Г.М. Головина, С.Д.-Н. Дагбаева, Э. Дюркгейм, М. Вебер, Р.А. Истерлинд, А.Я. Кибанов, Р.М. Кундакчян, Э. Мэйо, А. Маслоу, С.Б. Уитни, Д. Чаней, Ф.М. Эндрюис, и др. [1; 2; 4; 5; 6; 7; 9; 10; 12; 13; 14; 15; 20; 21; 24; 29; 30; 31; 33; 34; 35; 36; 37; 38; 39; 40; и др.].

В то же время, анализ литературных источников показывает, что теоретико-методологическим и практическим аспектам количественных и качественных оценок КТЖ работников образования уделяется недостаточное внимание. Отсутствие возможности адекватной оценки качества трудовой жизни педагогических работников приводит, в том числе, и к недостатку эффективных экономических и внеэкономических стимулов к труду [3; 11].

Цель статьи – обоснование необходимости и возможности количественного и качественного исследования качества трудовой жизни.

## 1. Сущность понятия «качество трудовой жизни»

Качество трудовой жизни представляет собой достаточно новое и дискуссионное понятие, являющееся неотъемлемой составной частью другого понятия – «качество жизни», которое также весьма ново и дискуссионно.

Как показывает анализ доступной нам литературы [1; 4; 5; 6; 9; 10; 12; 14; 15; 19; 23; 24; 29; 30; 31; 32; 34; 35; 39; и др.], на текущий момент единых подходов к дефинициям КЖ и КТЖ не выработано. В данной связи считаем целесообразным представить свою, авторскую позицию относительно заявленной в данной статье проблематики.

### 1.1. Качество жизни

Важнейшим показателем эффективности и результативности экономики является качество жизни населения [23; 24; 27]. В то же время, как мы уже отмечали в наших более ранних исследованиях [19; 32; и др.], качество жизни («quality of life» / «life quality» – англ.) является сложнейшей категорией современной науки, поскольку затрагивает все отрасли знания и сферы деятельности человека: экономику, производство и труд, социологию и психологию, право, медицину и экологию, менеджмент и маркетинг, и т.п.

Анализ междисциплинарных подходов к исследованию КЖ позволил выявить существенную разницу в рассмотрении данной категории в различных отраслях знания (табл. 1).

**Таблица 1 – Междисциплинарные подходы к исследованию качества жизни<sup>1</sup>**

№№ п/п	Отрасль знания	Резюмирующая дефиниция
1	2	3
1.	<i>Философия</i>	Феномен качества жизни рассматривается как особая проблема антропологической философии, которая по мере развития науки всё более представляет собой совокупность различных взглядов, парадигм и теорий, выражающих представления о качестве жизни, достойном человека современного социума.
2.	<i>Социология</i>	Понятие «качество жизни» представляет собой систему из совокупности ресурсов, обеспечивающих сохранение, устойчивое развитие и полезность социально значимых институтов для воспроизводства жизни человека и общества высокого уровня качества.
3.	<i>Экономическая теория</i>	Категория «качество жизни» рассматривается как интегративное понятие совокупности материального и духовного благосостояния, финансово-экономических и медико-экологических аспектов жизни населения, дающих объективные критерии оценки качества социального развития региона и позволяющих проводить адекватную времени социальную политику.

<sup>1</sup> В трактовке Г.В. Астратовой.

Продолжение табл. 1

1	2	3
4	<i>Медицина</i>	«Качество жизни» рассматривается в двух аспектах: КЖ больного человека и КЖ – здорового человека. КЖ больного человека понимается как сопоставление объективных показателей (нормы и факта уровня функционирования органов и организма в целом) и субъективных показателей (удовлетворенность своим функционированием в сравнении с максимально возможным). КЖ здорового человека представляет собой субъективное восприятие совокупности физического, психологического, эмоционального и социального функционирования человека.
5	<i>Маркетинг</i>	«Качество жизни» представляет собой интегральный показатель, оценивающий совокупность свойств (система жизненных ценностей, здоровье и материальное благополучие), удовлетворяющих потребности консумента в сегменте его идентификационного потребления.

Из табл. 1 следует, что хотя различные науки по-разному интерпретируют качество жизни, но совершенно очевидно, на наш взгляд, что все отрасли знания признают, что понятие КЖ характеризуется как объективными (количественными) характеристиками, которые можно легко измерить, так и некоторыми субъективными (качественными) характеристиками, измерение которых само по себе представляет отдельную исследовательскую задачу.

В контексте нашего исследования считали необходимым взять за основу трактовку КЖ, которую мы обосновали в наших более ранних исследованиях [19; 32; и др.]. Таким образом, мы полагаем, что в современных рыночных условиях *качество жизни* представляет собой «... интегральный показатель, оценивающий совокупность свойств (система жизненных ценностей, здоровье и материальное благополучие), удовлетворяющих потребности консумента в сегменте его идентификационного потребления» [19, с. 55]. Очевидно, что материальное благополучие индивида обеспечивается посредством его трудовой деятельности. Иными словами, КТЖ реализуется в процессе труда и обеспечивает материальную составляющую КЖ.

### *1.2. Качество трудовой жизни*

Следует подчеркнуть, что применительно к управлению персоналом организации качество трудовой жизни играет большую роль, поскольку объективные условия труда и субъективное восприятие работниками этих условий оказывают значительное влияние на эффективность и результаты труда персонала. Иными словами, КТЖ человека находится в тесной связи с условиями, в которых он может в наибольшей степени реализовать свои творческие и интеллектуальные способности, проявить нравственные и духовные качества.

Нами были проанализированы работы различных авторов, что позволило выявить разницу в определении качества трудовой жизни (табл. 2).

**Таблица 2 – Определения понятия «качество трудовой жизни»**

Автор	Определение понятия «качество трудовой жизни»	Примечания
Маслова В. М.	Качество трудовой жизни – это интегральное понятие, всесторонне характеризующее уровень и степень благосостояния, социального и духовного развития человека через его деятельность в организации; показатель оценки социально-духовных отношений [25, с.524].	КТЖ выступает основным показателем оценки социально-духовных отношений.
Колосова Р.П., Меликьян Г.Г.	Качество трудовой жизни – это совокупность свойств, характеризующих условия труда в широком смысле (условия производственной жизни) и позволяющих учесть степень реализации интереса работника и использования его способностей [16].	КТЖ как свойства, которые характеризуют условия труда и степень реализации сотрудников.
Экономический словарь	Качество трудовой жизни – это степень удовлетворения важных личных потребностей через деятельность в трудовой организации [27].	КТЖ как степень удовлетворения потребностей через деятельность в организации.
Янковская В. И.	Качество трудовой жизни – это комплекс факторов, характеризующих как объективные параметры жизнедеятельности субъектов в труде, так и их отношение к условиям трудовой деятельности [28, с.46].	КТЖ – комплекс факторов, которые характеризуют как объективные, так и субъективные параметры жизнедеятельности субъектов в труде.
Кибанов А.Я.	Систематизированная совокупность свойств, которые характеризуют условия труда в самом широком смысле этого слова и позволяют учесть степень реализации интересов и способностей работника [20; 21]	КТЖ – комплекс факторов, которые характеризуют объективные параметры жизнедеятельности субъектов в труде.

Кроме того, по мнению О.В. Зоной [18], для того чтобы раскрыть сущность и содержание качества трудовой жизни необходимо использовать субъектно-объектный, системный и процессный подходы (табл. 3).

**Таблица 3 – Подходы к изучению понятия «качество трудовой жизни» [18]**

Подход	Сущность подхода	Примечания
Субъектно-объектный	Под качеством трудовой жизни понимают качество трудовой жизни наемного работника, бригады, участка, цеха и всего коллектива предприятия.	КТЖ со стороны сотрудника
Системный	Качество трудовой жизни представляет собой совокупность таких форм организации процесса производства, охраны и условий труда, которые обеспечивают полное удовлетворение текущих и будущих социально-трудовых потребностей, реализацию трудового и творческого потенциала наемных работников и удовлетворение интересов собственника.	КТЖ со стороны организации
Процессный	Качество социально-трудовой жизни рассматривается как развивающаяся категория. Согласно такому взгляду, условия труда непрерывно улучшаются по мере развития научно-технического прогресса и общества. В то же время, рост качества трудовой жизни способствует реализации интересов собственника.	КТЖ как категория, улучшающая условия труда

Исходя из табл. 2 и 3, мы можем сделать выводы о содержании КТЖ и предложить авторскую трактовку этого понятия. Под *качеством трудовой жизни* мы понимаем совокупность свойств, характеризующих условия и организацию труда, формирующих трудовую активность и обеспечивающих реализацию трудового и творческого потенциала работника в целях удовлетворения его личных потребностей, достижения этих личных целей и исполнения сильных желаний в процессе и посредством работы в данной организации.

Как мы уже отмечали выше, и КЖ и КТЖ формирует множество объективных и субъективных параметров, которые характеризуют как общие условия жизни, так и условия труда, как общечеловеческие коммуникации, так и взаимоотношения персонала внутри трудового коллектива, а также – систему организации и стимулирования труда, и др. Обеспечение КЖ и КТЖ индивида является одновременно комплексным мотиватором и стимулом его трудовой деятельности. В связи с вышеизложенным считали целесообразным сопоставить содержание исследуемых нами категорий КЖ и КТЖ (табл. 4).

**Таблица 4 – Сравнительный анализ понятий «качество трудовой жизни персонала организации» и «качество жизни населения»<sup>1</sup>**

Параметры	Качество трудовой жизни персонала	Качество жизни населения
Уровень распространения	Занятое население	Всё население
Объект исследования	Персонал организации (структурного подразделения и/или организации в целом)	Население административно-территориальной единицы (сельского поселения, города, района и т.д.)
Уровень исследования	Структурное подразделение организации или организация в целом	Населенный пункт; регион, область; страна
Типовые составляющие	1. Содержание и организация труда персонала. 2. Организация подготовки и повышения квалификации персонала. 3. Оценка и аттестация персонала. 4. Организация рабочего места. 5. Развитость организационной культуры. 6. Система стимулирования персонала. 7. Соблюдение трудового законодательства.	1. Финансово-экономические показатели (доходы населения, цены и инфляция, расходы населения и др.). 2. Медико-экологические показатели (здоровье и медицина, питание населения, физкультура и туризм, экология и окружающая среда и др.). 3. Показатели материального благосостояния (труд и занятость, жилье и коммунальное хозяйство, транспорт и связь, торговля и бытовое обслуживание и др.). 4. Показатели духовного благосостояния (образование, культура, социальное обеспечение и др.).
Типовое определение	Совокупность параметров, характеризующих условия и организацию труда.	Совокупность параметров, всесторонне характеризующих экономическое развитие общества, уровень материального, медико-экологического и духовного благосостояния населения.

<sup>1</sup> В трактовке Н.А. Шкляевой.



## 2. Показатели оценки качества трудовой жизни

Качество трудовой жизни является многогранным понятием, и его невозможно определить каким-либо единым показателем, поэтому для оценки КТЖ используется система показателей. Такая система не является неподвижной, она находится в постоянном развитии, меняет свою структуру в зависимости от места и времени, а также достигнутого баланса интересов участников трудовых отношений.

Анализ доступной нам литературы показывает, что не существует единого подхода к определению показателей КТЖ. Перечень показателей качества трудовой жизни может быть достаточно обширен, поэтому их необходимо сгруппировать по определенным подсистемам. Выбор конкретного набора показателей зависит от философии и финансово-экономического благополучия организации, формы собственности и часто отражает только оплату труда, рабочее место и социальные гарантии [8; 26; и др.].

Так, по мнению А. Я. Кибанова [21], комплексную оценку КТЖ возможно рассматривать только на основе экспертных оценок и социологических опросов. При этом оценка качества трудовой жизни может осуществляться с позиций работника, предпринимателя и общества в целом (табл. 5).

**Таблица 5 – Показатели оценки качества трудовой жизни [21]**

Уровни оценки		
С позиции работника	С позиции работодателя	С позиции общества в целом
1. удовлетворенность трудом	1. эффективность труда	1. качество и уровень жизни (стоимость потребительской корзины)
2. наличие (отсутствие) стрессовых ситуаций на производстве	2. профессиональная адаптация	2. уровень качества рабочей силы
3. возможность личного продвижения	3. трудовая дисциплина	3. стоимость системы социальной защиты работников и их семей
4. условия труда	4. отчуждение труда	4. потребительское поведение
5. возможность профессионального роста и самовыражения	5. отождествление целей работника с целями предприятия	5. социальная адаптация
6. психологический климат	6. число конфликтов	6. отчуждение от общества
7. содержательность труда	7. отсутствие случаев производственного саботажа, забастовок	7. показатели удовлетворенностью жизни

В то же время, В. А. Андрухов [8, с.13] на основе анализа литературных источников и практического опыта крупных зарубежных и отечественных предприятий выделил, что на

качество трудовой жизни влияют такие группы показателей, как: трудовой коллектив; справедливое вознаграждение за труд; условия труда и состояние рабочего места; руководство организации; профессиональный рост и карьера; правовая и социальная защищенность; социальная инфраструктура организации (табл. 6).

**Таблица 6 – Показатели оценки качества трудовой жизни по В. А. Андрухову [8, с.13]**

1. Трудовой коллектив	2. Справедливое вознаграждение за труд	3. Условия труда и состояние рабочего места	4. Руководство организацией	5. Профессиональный рост и карьера	6. Правовая и социальная защищенность	7. Социальная инфраструктура организации
1.1. Хороший психологический климат	2.1. Применяемая тарифная система оплаты труда	3.1. Территориальная близость к дому	4.1. Доверие к руководителям	5.1. Наличие типовых моделей карьеры	6.1. Оплата больничных листов	7.1. Выплата материальной помощи к отпуску
1.2. Нормальные отношения с администрацией	2.2. Обоснованность квалификации и ставок оплаты труда	3.2. Хороший офис и мебель	4.2. Хорошие отношения с начальником	5.2. Выявление лидеров и работа с ними	6.2. Предоставление отпуска по графику	7.2. Получение фирменной одежды и обуви
1.3. Участие сотрудников в управлении	2.3. Хорошая заработная плата	3.3. Современная оргтехника	4.3. Соблюдение прав личности сотрудника	5.3. Планирование служебной карьеры	6.3. Выплата гарантий по трудовому законодательству	7.3. Оплата спортивно-оздоровительных услуг
1.4. Соблюдение регламентирующих документов	2.4. Возможности дополнительной оплаты (приработок)	3.4. Служебный транспорт, автостоянка	4.4. Стабильная кадровая политика	5.4. Руководство способствует карьере	6.4. Пособие в случае увольнения или по сокращению штат	7.4. Подарки к дням рождения и юбилеям
1.5. Минимальные стрессы на работе	2.5. Доплаты на совмещение профессий, степень, звание	3.5. Хорошие эргономические и физиологические условия труда	4.5. Уважение подчиненных	5.5. Сочетание личных целей и целей организации	6.5. Пособие в случае смерти сотрудника	7.5. Льготные кредиты на жилье и автомобили
1.6. Позитивная мотивация сотрудников к труду	2.6. Вознаграждение за конечный результат	3.6. Уровень организации рабочего места	4.6. Преданность организации	5.6. Поощрение обучения персонала	6.6. Дополнительная пенсия	7.6. Компенсация транспортных расходов
1.7. Взаимоотношения малых социальных групп	2.7. Премии по итогам квартала и года	3.7. Техника личной работы	4.7. Удовлетворение стилем руководства	5.7. Продвижение по заслугам и квалификации	6.7. Медицинское страхование	7.7. Компенсация расходов на питание



Окончание табл. 6

1.8. Характеристика работоспособности коллектива	2.8. Премии за выслугу лет, по возрасту	3.8. Целевое планирование в организации	4.8. Возможность выборности руководителей	5.8. Объективная аттестация кадров	6.8. Страхование жизни и стихийных бедствий	7.8. Оплата расходов по детским учреждениям
1.9. Социальная структура коллектива	2.9. Ощущение справедливости в оплате труда	3.9. Уровень нормирования труда	4.9. Работоспособность руководства	5.9. Желание долговременной работы	6.9. Соблюдение гражданских прав	7.9. Достижение полного материального благосостояния
1.10. Эффективность работы коллектива	2.10. Ощущение экономического благосостояния	3.10. Ощущение личной безопасности	4.10. Желание работать в будущем с руководителем	5.10. Возможность роста	6.10. Ощущение социальной защищенности	7.10. Ощущение социального благополучия

Из табл. 6 видно, что существует большое количество скрытых факторов, которые косвенно влияют на трудовые показатели организации, и оценка качества трудовой жизни организации способствует выявлению данных факторов, их улучшению и совершенствованию. Анализируя показатели КТЖ можно сделать вывод о трудовой эффективности организации в целом и о слабых сторонах социально-трудовой составляющей, а также повысить уровень трудового благополучия организации, создавая условия труда, при которых работник способен удовлетворить все необходимые потребности в труде, что в итоге ведёт к увеличению производительности труда.

### 3. Методы исследования качества трудовой жизни

Исходя из анализа литературных источников и многолетней практики проведения опросов, авторы разработали анкету, определяющую факторы, влияющие на удовлетворенность качеством трудовой жизни (применительно к образовательным учреждениям). Анкета состояла из 30 вопросов, включающих 5 блоков основных параметров КТЖ:

- 1) социально-психологический климат в трудовом коллективе;
- 2) профессиональное развитие;
- 3) условия труда и оснащённость рабочего места;
- 4) оплата и стимулирование труда;
- 5) ощущение благополучия.

При помощи методов квалиметрии было определено значение интегрального показателя удовлетворённости КТЖ. Так, мы приняли, что величины учитываемых свойств пропорционально влияют на итоговую количественную оценку качества, то значение  $K_a$  (инте-

грального показателя удовлетворённости КТЖ) мы находили как средневзвешенное арифметическое по формуле:

$$K_a = \sum_{i=1}^n k_i = \sum_{i=1}^n a_i q_i = a_1 q_1 + a_2 q_2 + \dots + a_n q_n, \quad (1)$$

где  $a_i$  – коэффициент весомости  $i$ -го параметра (свойства КТЖ);

$q_i$  – безразмерная величина  $i$ -то свойства КТЖ;

$n$  – количество учитываемых свойств КТЖ.

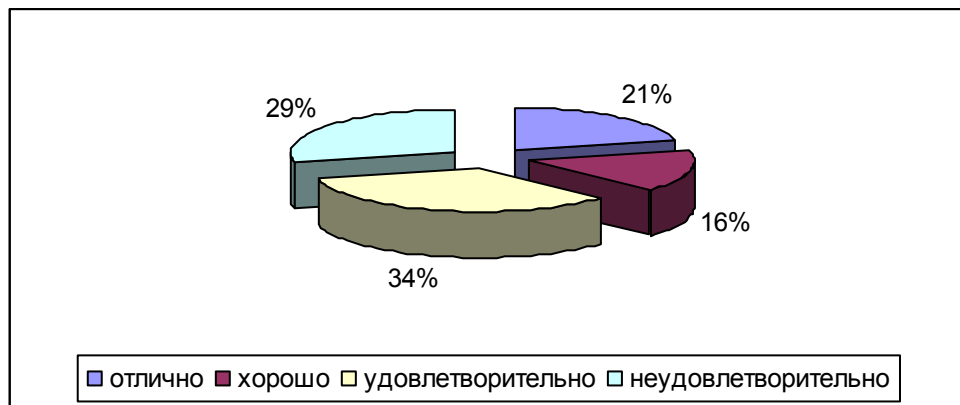
В 2016-2017 гг. нами был проведен опрос педагогических работников образовательных организаций – вузы, колледжи, школы города Сургута – с целью определения удовлетворенности качеством трудовой жизни педагогических работников (далее – ПР). Оценка проводилась в пятибалльной системе, где 5 – max, а 1 – min значение. Всего в опросе участвовали 300 ПР. Также были проинтервьюированы 13 экспертов – высококвалифицированных педагогов вузов гг. Киев, Екатеринбург, Сургут. Обработка анкет осуществлялась методами экономической статистики (в том числе – вычисления среднеарифметической взвешенной, коэффициентов весомости, коэффициента конкордации, корреляционного коэффициента Крамера, и т.п.) посредством использования программных пакетов Excel, SPSS и Vortex-31.

#### 4. Результаты исследования качества трудовой жизни

Считаем целесообразным рассмотреть полученные результаты по 5 блокам основных параметров КТЖ: 1) социально-психологический климат в трудовом коллективе; 2) профессиональное развитие; 3) условия труда и оснащённость рабочего места; 4) оплата и стимулирование труда; 5) ощущение благополучия, а также определить значение интегрального показателя удовлетворённости КТЖ.

##### 1) Социально-психологический климат в трудовом коллективе.

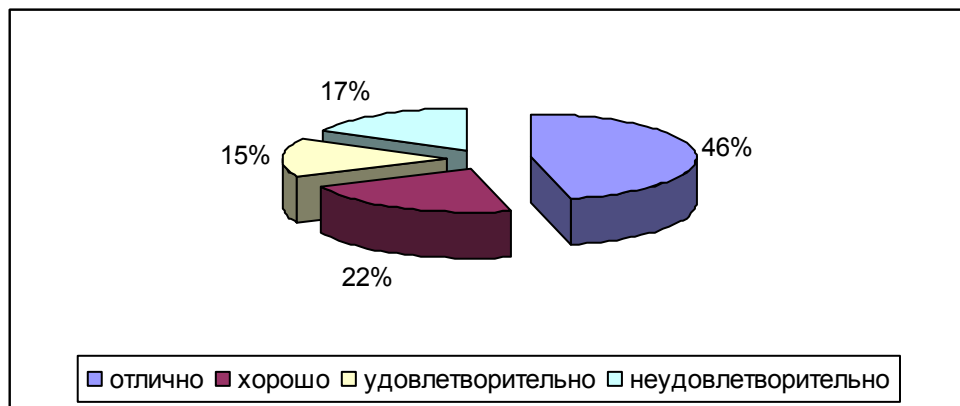
Анализ полученных данных (рис. 1) показал, что большинство ПР удовлетворено социально-психологическим климатом в коллективе (оценки «отлично», «хорошо» и «удовлетворительно» в сумме составляют 71%). В то же время, около трети (29%) ПР не удовлетворены социально-психологический климатом. Анализ анкет показал, что негативная оценка была обусловлена тем, что персонал не чувствует поддержку от администрации, а так же потому, что считают практически бесполезными замечания, рекомендации и предложения от администрации.



**Рисунок 1 – Результаты оценки удовлетворённости социально-психологическим климатом в коллективе, % (N = 313, n<sub>1</sub> = 12, n<sub>2</sub> = 300; K<sub>k</sub> = 0,18; K<sub>c</sub> = 0,87)<sup>1</sup>**

*2) Профессиональное развитие.*

Изучение мнения респондентов показывает, что две трети ПР считают, что у них «отличное» и «хорошее» профессиональное развитие (рис. 2).



**Рисунок 2 – Результаты оценки профессионального развития педагогических работников, % (N = 313, n<sub>1</sub> = 11, n<sub>2</sub> = 300; K<sub>k</sub> = 0,17; K<sub>c</sub> = 0,84)**

Немаловажно и то, что в процессе анкетирования выявились дополнительные интересные факты. Так, большинство респондентов (63%) были полностью согласны со следующими утверждениями:

- аттестация способствует профессиональному развитию;

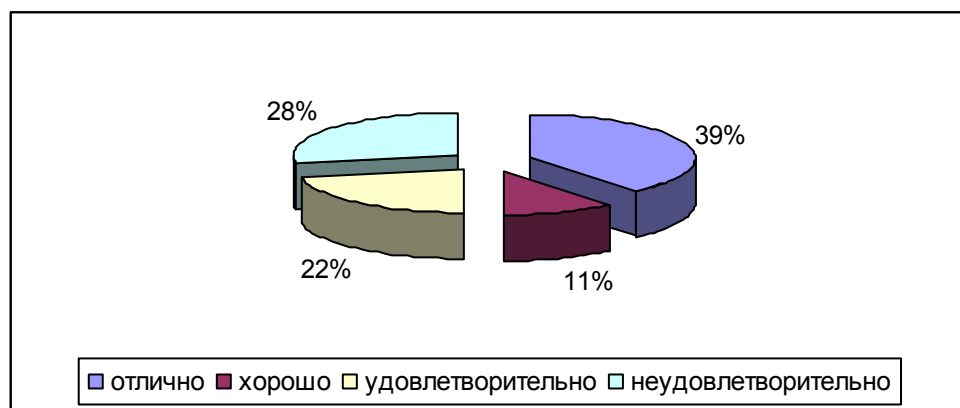
<sup>1</sup> Здесь и далее: N – общее количество опрошенных, n<sub>1</sub> – число полученных ответов экспертов; n<sub>2</sub> – число полученных ответов педагогических работников; K<sub>k</sub> – корреляционный коэффициент Крамера; K<sub>c</sub> – коэффициент конкордации (согласованности мнений экспертов и педагогических работников)

- педагогический работник справедливо оценивает профессиональные достижения, исходя из формальных показателей трудовой деятельности;
- в современном учреждении нужны новые профессиональные компетенции.

В то же время, практически каждый шестой (17%) ПР неудовлетворён своим профессиональным развитием, что респонденты объясняют следующими причинами: 1) высоким уровнем занятости; 2) отсутствием времени для самообразования и профессионального развития.

### 3) Условия труда и оснащённость рабочего места.

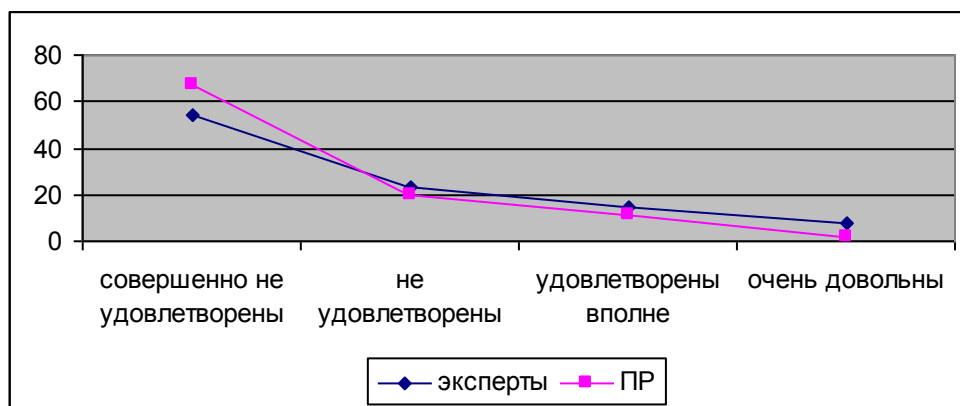
В ходе проведенного опроса выяснилось, что почти половина респондентов (48%) удовлетворены условиями труда и оснащённостью рабочего места, поскольку на текущий момент в образовательных организациях соблюдаются нормы труда, учебный процесс обеспечивается необходимыми материалами. В то же время, почти столько же ПР (40%) не удовлетворены условиями труда, что объясняется тем, что в отдельных образовательных учреждениях материально-техническое обеспечение не соответствует современным требованиям (рис. 3).



**Рисунок 3 – Результаты оценки условий труда и оснащённости рабочего места педагогических работников, % (N = 313, n<sub>1</sub> = 10, n<sub>2</sub> = 298; K<sub>k</sub> = 0,16; K<sub>c</sub> = 0,85)**

### 4) Оплата и стимулирование труда.

Большинство респондентов (64%) считают, что для повышения престижа профессии следует существенно повысить заработную плату педагогическим работникам (рис. 4).

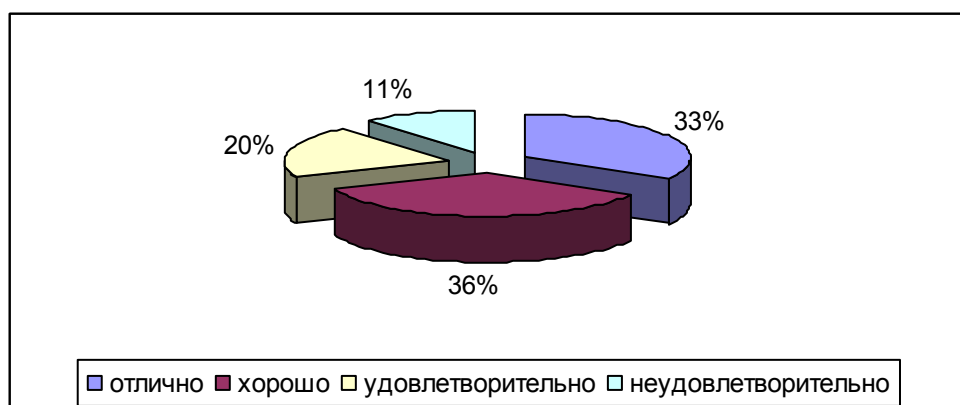


**Рисунок 4 – Результаты оценки удовлетворённости оплатой и стимулированием труда педагогических работников, % (N = 313, n<sub>1</sub> = 13, n<sub>2</sub> = 300; K<sub>k</sub> = 0,19; K<sub>c</sub> = 0,88)**

Кроме того, анализ анкет показал, что хотя ПР согласны с утверждением, что показатели стимулирования мотивируют к активной деятельности, но большинство (75%) считают существующую в образовательных учреждениях систему оплаты труда не справедливой. Близкие позиции изложены и в исследованиях других авторов. Например, Е.М. Аврамова, Д.М. Логинова отмечают: «Оценки динамики зарплат самих учителей заметно более сдержанны по сравнению с оценками директоров школ», а об увеличении оплаты труда «... (существенном или незначительном) сообщают лишь 30 % представителей учительского корпуса» [3, с. 1136].

#### 5) Ощущение благополучия.

Анализ полученных данных показал, что большинство респондентов (69%) ощущают благополучие на «отлично» и «хорошо»; именно они относят себя к группе со средним достатком и имеют собственное благоустроенное жилье, которым в целом довольны (рис. 5).

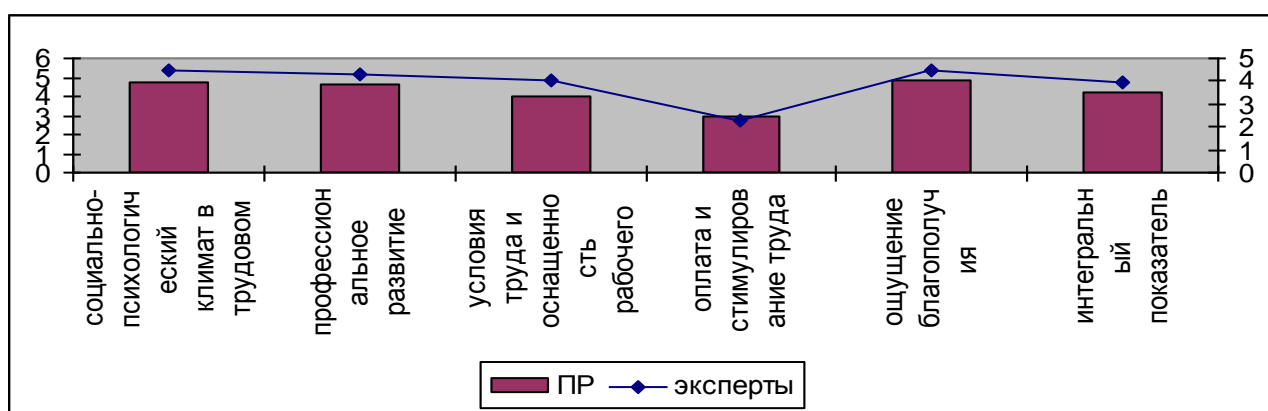


**Рисунок 5 – Результаты оценки ощущения благополучия педагогическими работниками, % (N = 313, n<sub>1</sub> = 13, n<sub>2</sub> = 300; K<sub>k</sub> = 0,16; K<sub>c</sub> = 0,89)**

Низкая оценка ощущения благополучия у респондентов (каждый десятый) связана, как показывает анализ анкет, с неудовлетворительно низким диапазоном зарплаты и невозможностью позволить себе ежегодное санаторно-курортное оздоровление. Близкие позиции наблюдаются и в исследованиях других авторов [11].

*б) Интегральная оценка удовлетворённости КТЖ.*

Исследование балльной оценки экспертами и ПР отдельных показателей и интегрального показателя КТЖ показывает, что эксперты в целом несколько ниже оценивают все показатели, чем ПР (рис. 6).



**Рисунок 6 – Результаты оценки КТЖ по отдельным показателям и интегральный показатель КЖ, в баллах ( $N = 313$ ,  $n_1 = 11$ ,  $n_2 = 298$ ;  $K_k = 0,15$ ;  $K_c = 0,82$ )**

Наблюдающийся «пессимизм» в оценках экспертов объясняется тем, что они более информированы, чем ПР, о значениях эталонных показателей качества по всем направлениям исследования КТЖ.

### Заключение

Проведено комплексное исследование, рассмотрены некоторые теоретические аспекты качества жизни и качества трудовой жизни. Показано, что КТЖ представляет собой достаточно новое и дискуссионное понятие, являющееся неотъемлемой составной частью другого понятия – «качество жизни», которое также весьма ново и дискуссионно.

Очевидно, что материальное благополучие индивида обеспечивается посредством его трудовой деятельности. Иными словами, КТЖ реализуется в процессе труда и обеспечивает материальную составляющую КЖ.



Проведено исследование 313 человек – экспертов и педагогических работников образовательных учреждений – по 5 блокам основных параметров КТЖ: 1) социально-психологический климат в трудовом коллективе; 2) профессиональное развитие; 3) условия труда и оснащённость рабочего места; 4) оплата и стимулирование труда; 5) ощущение благополучия, а также определено значение интегрального показателя удовлетворённости КТЖ. Выявлено, что в целом педагогические работники положительно оценивают качество трудовой жизни, но, в то же время, весьма недовольны оплатой и стимулированием труда. Мы полагаем, что для повышения общего уровня удовлетворённости ПР качеством трудовой жизни, руководителям образовательных организаций следует обратить внимание на экономические стимулы к труду. Наше исследование не закончено и будет продолжено в самом ближайшем будущем в направлении изучения объективных и субъективных факторов, оказывающих влияние на удовлетворённость ПР отдельными показателями КТЖ.

**Благодарности.** Авторы выражают благодарность руководителям образовательных учреждений г. Сургута, любезно предоставивших возможность провести анкетирование в их организациях.

#### Литература:

- 1.Абрамов Е.В. Качество жизни как проблема социальной философии. Дисс. ... канд. фил. наук. Красноярск, 2010. 177 с.
- 2.Автономов В.С. Модель человека в экономической науке. СПб.: Экономическая школа, 1998. 230 с.
- 3.Аврамова Е. М., Логинов Д.М. О социально-экономическом значении повышения оплаты труда учителей. // Экономика региона. 2016. Т. 12, № 4. С. 1135–1145
- 4.Айвазян С.А. Интегральные индикаторы качества жизни населения: их построение и использование в социально-региональном управлении и межрегиональных сопоставлениях. //М. ЦЭМИ РАН, 2000. 118 с.
- 5.Айвазян С.А. Межстрановый анализ интегральных категорий качества жизни населения (эконометрический подход). Препринт N WP/2001/124. М. ЦЭМИ РАН 2001. 124 с.
- 6.Алмакаева А.М. Субъективное восприятие качества жизни: теоретико-методологические и методические аспекты анализа. Дисс. ... канд. социол. наук. Самара, 2007. 143 с.

7. Анимица Е. Г. и др. Качество жизни населения крупнейшего города. В 2-х т. Екатеринбург, 2000.
8. Андрухов В. А. Качество трудовой жизни – основа повышения эффективности труда: электрон. журн. 2011. Режим доступа к журн. URL: [aidarp.ru/документы/Публикации/vyrusk062011.pdf](http://aidarp.ru/документы/Публикации/vyrusk062011.pdf) (дата обращения: 12.10.2015)
9. Баженов С.А. Качество жизни населения: теория и практика // М., ЭКОС, 2002. 178 с.
10. Баранова А.В. Экономико-психологические детерминанты субъективного качества жизни. Дисс. ... канд. психол. наук. М., 2005. 196 с.
11. Белкин В. Н., Белкина Н. А., Антонова О. А., Лузин Н. А. Влияние корпоративной культуры на инновационную активность персонала предприятий. // Экономика региона. 2014. Т. 1. С. 184-195.
12. Бестужев-Лада И.В., Г.С. Батыгин. О качестве жизни // США: экономика, политика, идеология. 1978. № 1. С. 7-12.
13. Вебер М. Избранные произведения: Пер. с нем. /под ред.ред. Ю.Н. Давыдова: пер с нем. Предис. П.П. Гайденок. М.: Прогресс, 1990. 808 с.
14. Головина Г.М. Влияние экономического фактора на субъективное качество жизни // Проблемы экономической психологии. Т.1. М.: Изд-во Института Психологии РАН, 2004. С.527-542.
15. Дагбаева С.Д. Качество жизни населения в трансформирующемся обществе: социальные технологии анализа и управления. Автореф. дисс. ... докт. социол. наук. Улан-Удэ, 2011. 44 с.
16. Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения: учебно-методическое пособие, практикум/ сост. Колосова Р.П., Меликьян Г.Г. М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2008. 458 с.
17. Зборовский Г. Е., Амбарова П. А. Сетевое взаимодействие вузов в системе высшего образования Уральского макрорегиона // Экономика региона. 2017. Т. 13, вып. 2. С. 446-456.
18. Зонова, О. В. Качество трудовой жизни: определение и критерии оценки. // Режим доступа к журн. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/kachestvo-trudovoy-zhizni-opredelenie-i-kriterii-otsenki> (дата обращения: 12.10.2015)
19. Качество жизни в XXI веке: актуальные проблемы и перспективы [Текст]: коллектив. моногр., посвящ. 55-летию со дня рождения и 15-летию науч. шк. проф. Г. В. Астратовой «Теория, методология и практика маркетинга и маркетинговых исследова-

ний» / под ред. д-ра экон. наук, проф. Г. В. Астратовой. Екатеринбург, ГК «Стратегия позитива» ТМ, 2014. 542 с.

20. Кибанов А.Я. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом. Монография. М.: ИНФРА-М, 2017. – 430 с.

21. Кибанов А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Монография. М.: Проспект, 2017. 320 с.

22. Кузнецов С. В., Растова Ю. И., Растов М. А. Рейтинг как мера оценки качества жизни в российских регионах // Экономика региона. 2017. Т. 13, вып. 1. С. 137–146.

23. Кундакчян Р.М. Повышение качества жизни населения в условиях институциональных преобразований: автореф. дисс. ... докт. экон. наук. Казань, 2011. 47 с.

24. Татаркин А.И., Васильева Е.В., Чичканов В.П. Карта выбора механизма управления качеством жизни населения региона // Региональная экономика. Теория и практика. 2015. №42. С. 2–14.

25. Управление персоналом: учеб. для бакалавров / сост. В. М. Маслова, М.: Юрайт, 2012. 488 с.

26. Управленческие решения: учеб. для бакалавров, обучающихся по экон. направлениям и специальностям / сост. В. И. Бусов, М., Юрайт, 2013. 254 с.

27. Экономический словарь // Режим доступа URL : <http://www.ekoslovar.ru/136.html>. (дата обращения: 23.11.15)

28. Янковская В. И. Основные составляющие качества трудовой жизни // Стандарты и качество, 2003. №2. С. 46 – 47.

29. Aggernæs A. (1989) Quality of life. FADL's Publ, Copenhagen. (Danish).

30. Allardt E. Having, loving, being: an alternative to the Swedish Model of Welfare research. // The Quality of Life. Oxford: Clarendon Press, 1993. P. 73-94.

31. Andrews F.M., Withey S.B. Social Indicators of well-being: Americans Perceptions of Life Quality. New-York: Plenum Press, 1986. 220 pp.

32. Astratova Galina V. The Categorical Device of Marketing and its Role in Research of Attributes of Life Quality. // 3rd International Conference Economics and Management-Based on New Technologies. EMoNT-2013. 13-16 June 2013, Vrnjacka Banja, Serbia. 7 pp.

33. Brinkley Ian. The Knowledge Economy: How knowledge is reshaping the economic life of nations' March 2008 Access mode: [http://www.theworkfoundation.com/downloadpublication/report/41\\_41\\_ke\\_life\\_of\\_nations.pdf](http://www.theworkfoundation.com/downloadpublication/report/41_41_ke_life_of_nations.pdf)

34. Chaney David. Lifestyles. London-New-York Publishers, 2001. 188 pp.

35. Easterlin Richard A. and Angelescu L. Modern Economic Growth and Quality of Life: Cross-Sectional and Time Series Evidence. / In Kenneth C. Land (ed.) Handbook of Social Indicators and Quality of Life Research. New York and London: Springer, forthcoming. 2009.
36. Galbraith John Kenneth. The affluent society. New York, 1958.
37. Durkheim, Émile. The Rules of Sociological Method, Preface to the Second Edition, trans. W.D.Halls, The Free Press, 1982. 352 s.
38. Herzberg Frederick. Work and the Nature of Man. Signet, 1973. 224 pp.
39. Maslow A.H. Motivation and Personality. New York: Harper & Row, 1954.
40. Mayo E. The Social Problems of an Industrial Civilization. New Hampshire: Ayer. 1945

**Galina V. Astratova**

**Head of Department of Economics of housing, utilities and energy  
Ural State University of Economics, Dr. of Economics, Ph. D. of Techniques, Professor,  
Yekaterinburg, Russia**

**Nadezhda A. Shklyayeva**

**Head of Department of theory and practice of management  
Surgut state pedagogical University, candidate of Economics, associate Professor,  
Surgut, KHMAO-Yugra, Tyumenskaya oblast', Russia**

**Vasili I. Gerasimchuk**

**Professor of international economy, National technical University of Ukraine  
"Kyiv Polytechnic Institute named by Igor Sikorsky", Dr. of Economics, Professor,  
Kiev, Ukraine**

**THE WORKING LIFE QUALITY: SOME ASPECTS OF THEORETICAL AND APPLIED RESEARCH**

**Abstract.** The subject of analysis is quantitative and qualitative characteristics of the quality of working life (KWL). The purpose of the article is justification of the need and possibilities of quantitative and qualitative research of KWL. It is proved the importance and potential effectiveness of the KWL rating, as it is implemented in the process of work and to ensure the material component of quality of life. For example of educational organizations teachers (EOT) was carried out

the study of KWL on the following parameters: 1) socio-psychological climate in labor collective; 2) professional development; 3) working conditions and equipment of the workplace; 4) payment and work stimulation; 5) sense of well-being; 6) integral indicator of KWL satisfaction. The author's research is based on interdisciplinary methodology that includes expert assessment, methods of qualimetry and economic statistics. It was found that EOT, in generally, positive assessment of KWL, but at the same time highly dissatisfied with the payment and stimulation of labor. For the purpose of the KWL overall level satisfaction we recommend for leaders of educational organizations to have to pay attention to the economic incentives of the EOT work. We guess that the results of the study can be the basis of personnel policy improvement in educational organizations of the Urals Federal district.

**Key words:** labor; quality; life quality; working life quality; assessment of working life quality; personnel management; working life quality of educational organizations; working life quality of teachers.

**JEL Code:** J17, J24, J 44

### Contact

Galina V. Astratova,  
8 Marta St, 62, Ekaterinburg, Russia, 620014,  
+7 (922) 223-16-23  
[astragv@usue.ru](mailto:astragv@usue.ru)

Nadezhda A. Shklyueva,  
50 let VLKSM St, 10/2, Surgut, KHMAO-Yugra, Tyumenskaya oblast', Russia, 628417  
+ 7 905 827 53 30  
[head\\_manager@surgpu.ru](mailto:head_manager@surgpu.ru)

Vasili I. Gerasimchuk,  
Kiev, Ukraine, Prospekt Pobedy, 37, Kiev, 03056  
380 (99) 668 3330  
[gerasymchuk.vh@gmail.com](mailto:gerasymchuk.vh@gmail.com)