

ЭКОНОМИКА ТРУДА

УДК 331.1

DOI: 10.17223/19988648/34/5

О.В. Зонова

РЕЗЕРВЫ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ НА РАЗНЫХ ЭТАПАХ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЧЕЛОВЕКА

Качество трудовой жизни различных возрастных групп характеризуется степенью реализации ценностных ориентаций работников, сформированных еще в период до вступления в активную трудовую деятельность, а также уровнем удовлетворения потребностей и обеспечением достойных условий трудовой и «посттрудо­вой» деятельности (после выхода на пенсию). Обеспечение благополучия на разных этапах жизнедеятельности человека является приоритетной задачей социальных партнеров, в связи с чем выявление резервов повышения качества трудовой жизни не перестает быть актуальным и наполняется новым содержанием.

Ключевые слова: качество трудовой жизни, непрерывное благополучие человека, резервы повышения качества трудовой жизни.

Многогранное понятие «качество трудовой жизни» (КТЖ) определяется совокупностью различных факторов, влияющих на его формирование и реализацию. Выявление факторов, влияющих на качество трудовой жизни, и анализ условий их реализации будут способствовать формированию своевременных организационно-административных и социально-экономических решений, направленных на преодоление дефицита достойного труда путем создания благоприятных условий для всестороннего развития человека и его самореализации в процессе трудовой деятельности. Выбор целевого показателя развития социально-трудовых отношений неслучаен. Он обусловлен тем, что концепцию достойного труда в настоящее время можно признать пиком эволюции концепции качества трудовой жизни.

Принципиальным отличием авторского подхода как к анализу качества трудовой жизни, так и к анализу факторов, его формирующих, является анализ качества трудовой жизни в разрезе возрастных групп (или различных периодов жизнедеятельности человека): качество трудовой жизни в период, предшествующий трудовой деятельности; качество трудовой жизни в период активной трудовой деятельности; качество трудовой жизни в период после завершения трудовой деятельности. Автор пытается обратить внимание научной общественности на важность исследования качества трудовой жизни именно в разрезе указанных составляющих, так как в период, предшествующий трудовой деятельности, осуществляется «закладка фундамента» профессионально-квалификационного уровня работника; в период активной трудовой деятельности полученные знания имеют прикладной характер, формируются навыки и умения, способность к рационализаторству и пр.; в «послетрудовой» период (уход на заслуженный отдых) стоит задача сохранения человеческого потенциала для активной жизни. Следовательно, качество тру-

довой жизни на каждом из этапов жизни человека будет различным, что обусловлено вариативностью целей, к достижению которых стремится человек на разных этапах своей жизнедеятельности. В частности, на первых этапах вхождения в трудовую жизнь (от рождения до окончания обучения в общеобразовательном учреждении) индивид сталкивается, прежде всего, с необходимостью выбора направления профессионального обучения, здесь же закладываются мотивы к профессиональной деятельности. В период активной трудовой деятельности (до пенсии) индивиду важны перспективы карьерного роста, возможность повышения квалификации, условия труда, заработная плата, участие в принятии управленческих решений и, как следствие, удовлетворенность трудом. В период завершения трудовой деятельности доминирующими становятся вопросы пенсионного обеспечения и организации досуга [1. С. 24–25].

Согласно выбранному алгоритму исследования далее целесообразно перейти к выявлению факторов, являющихся резервами повышения качества трудовой жизни на каждом из этапов его формирования.

Анализ научной литературы показал, что факторы, определяющие качество трудовой жизни, практически у всех авторов совпадают, различаются лишь критерии классификации и, как следствие, их группировка. Так, К. Свилпе делит все факторы на объективные (технические, организационные, информационные, экономические, социальные и воспитательно-правовые) и субъективные (профессиональная компетентность работника, его отношение к труду и степень сознания своей ответственности; мотивы, побуждающие к труду, уровень самодисциплины и самоконтроля, способность работника организовать свой труд, работоспособность и состояние здоровья) [2. С. 111]. В.А. Цыганков подразделяет факторы формирования КТЖ на технико-организационные и социально-экономические, выделяя среди них внешние и внутренние, объективные и субъективные [3. С. 40–42].

Интересен тот факт, что каждый из подходов вызывает критику со стороны научной общественности. Так, Е.В. Остропольская отмечает, что на качество трудовой жизни влияют прежде всего субъективные факторы [4]. Эклектичным является мнение И.В. Аксеновой, В.А. Шаповаловой: субъективные факторы не оказывают существенного влияния на общее изменение качества трудовой жизни, поэтому и вовсе нецелесообразно их учитывать [5. С. 10]. Автор разделяет точку зрения В.А. Цыганкова относительно того, что реальную оценку качества трудовой жизни можно получить при анализе как объективной, так и субъективной составляющих качества трудовой жизни, так как именно субъективная оценка позволяет оценить уровень удовлетворенности трудом конкретного работника, группы работников, трудового коллектива в целом [6. С. 160]. К тому же для текущего этапа развития концепции качества трудовой жизни характерны взаимопроникновение различных концепций и междисциплинарный подход.

Анализ различных подходов к классификации факторов качества трудовой жизни показал, что в большинстве случаев их главным недостатком является ограничение практической применимости. Например, Е.Г. Жулина предлагает сгруппировать все факторы качества трудовой жизни по признаку направленности воздействия на: 1) формирующие; 2) развивающие;

3) сдерживающие [7. С. 23]. Подобная группировка факторов не совсем корректна, так как факторы априори не могут быть сдерживающими по своему определению. Сдерживающими могут быть условия, которые не дают факторам реализоваться в полной мере.

С целью нивелирования указанных выше недостатков считаем целесообразным применение для систематизации факторов качества трудовой жизни методического подхода, предложенного В.В. Смирновым, который он применил для классификации факторов, влияющих на качество жизни. Согласно В.В. Смирнову, с точки зрения возможности учета факторов для проведения мероприятий, направленных на повышение уровня жизни населения, целесообразно выделение трех основных групп факторов [8]:

1) «фоновые», влияние которых постоянно и остается неизменным в течение длительного периода времени;

2) «стартовые», отражающие социально-экономическую и политическую ситуацию в административно-территориальной единице;

3) «активные», влияние которых формирует текущее качество жизни.

По мнению автора, «фоновые» факторы по В.В. Смирнову аналогичны «формирующим» факторам по Е.Г. Жулиной. Интересен тот факт, что Е.Г. Жулина, выделяя такую группу факторов, не указывает, какие из них являются таковыми. Считаем необходимым восполнить данное упущение, разделяя точку зрения В.В. Смирнова относительно того, что «фоновыми» факторами, влияющими на качество жизни, являются: факторы географической среды (климат, степень разнообразия и привлекательности ландшафта и пр.), техногенной среды (сложившиеся населенные пункты, структура традиционного производства и занятости, географическое распределение населения и др.) и культурной среды (традиции производства и потребления, культурный уровень населения, национальные и этнографические особенности) [8]. Следуя от общего к частному, полагаем, что «фоновые» факторы качества жизни идентичны «формирующим» факторам качества трудовой жизни.

«Стартовые» факторы В.В. Смирнов делит на внешние (экономическая и политическая ситуация в стране и пр.) и внутренние (демографическая структура населения, безопасность проживания, развитость социальной инфраструктуры). Автор настоящей статьи к «стартовым» факторам по В.В. Смирнову или «развивающим» факторам по Е.Г. Жулиной, влияющим на качество трудовой жизни, относит: технико-технологический, инвестиционно-инновационный, нормативно-правовой факторы, сохраняя при этом их разбиение на внешние и внутренние. Так, например, влияние технико-технологического фактора как внешнего фактора качества трудовой жизни отражает современные достижения НТП в направлении гуманизации труда, а как внутреннего фактора – возможность либо необходимость технического перевооружения, либо модернизации конкретного производства с целью преодоления дефицита достойного труда.

Среди «активных» факторов В.В. Смирнов выделяет следующие: трудовую и предпринимательскую активность населения; развитость инфраструктуры, содействующей повышению трудовой и предпринимательской активности, заинтересованность органов власти в проведении активной социальной политики в сфере труда, занятости и др. [8]. Считаем, что «активными» факторами качества трудовой жизни являются: социально-экономический, организационно-

трудоустрой, личностный. Кроме того, данную группу факторов необходимо разбить на объективные и субъективные.

Факторы качества трудовой жизни с точки зрения возможности их учета для проведения мероприятий, направленных на преодоление дефицита достойного труда и повышение качества трудовой жизни, представлены на рис. 1. Необходимо отметить и тот факт, что в настоящее время условия реализации факторов повышения качества трудовой жизни можно признать неблагоприятными, порождающими неравномерность в обеспечении достойных условий труда наемных работников различных организаций и территорий.

Рассмотрим условия реализации каждого фактора в отдельности.

В целом влияние «фоновых» факторов характеризует нижнюю границу качества жизни на конкретной территории. Эти факторы определяют привлекательность административно-территориальной единицы для жизнедеятельности. В частности, влияние географического фактора на качество трудовой жизни проявляется в следующем: во-первых, трудовая деятельность работников осуществляется в различных природно-климатических условиях; во-вторых, ресурсный потенциал административно-территориальных единиц предопределяет виды экономической деятельности; в-третьих, состояние окружающей среды оказывает непосредственное влияние на состояние здоровья населения. Реальные условия реализации географического фактора свидетельствуют о деградации природной среды и угнетении человеческого потенциал [9. С. 13]. Сверхтехногенное развитие промышленной инфраструктуры сказывается на экологической обстановке. Так, негативные экологические последствия наблюдаются как на самом примитивном, обозримом уровне в виде загазованной атмосферы и качества питьевой воды, так и в скрытых формах, воздействуя на генетику последующих поколений [10. С. 21].

С географическим фактором тесно связан техногенный фактор. Его влияние на качество трудовой жизни огромно, что проявляется в следующем: «...больше автозаводов, машин, коттеджей, доли занятых тяжелым умственным трудом с физиопсихическими перегрузками. И, следовательно, выше скученность населения в протянувшихся на сотни миль «мегаполисах», состоящих из бесконечных рядов приткнутых друг к другу коттеджей, тем выше загрязнение окружающей среды, тем выше стрессы у людей на работе» [11. С. 29].

Культурный фактор также может оказывать влияние на качество трудовой жизни. Так, например, для Японии характерен закрытый рынок труда с пожизненным наймом персонала [12], чего нельзя сказать о России, большинстве европейских стран и США. Реализация культурных традиций работодателями Японии дает уверенность в завтрашнем дне и обеспечивает гарантию занятости работникам.

«Стартовые» факторы предопределяют возможные перспективы благоприятной реализации факторов качества трудовой жизни. Так, нормативно-правовой фактор является резервом роста качества трудовой жизни, так как оказывает непосредственное влияние на качество трудовой жизни – это регламентация условий труда, установление прав и обязанностей для участников трудового процесса, установление минимального размера оплаты труда и др.

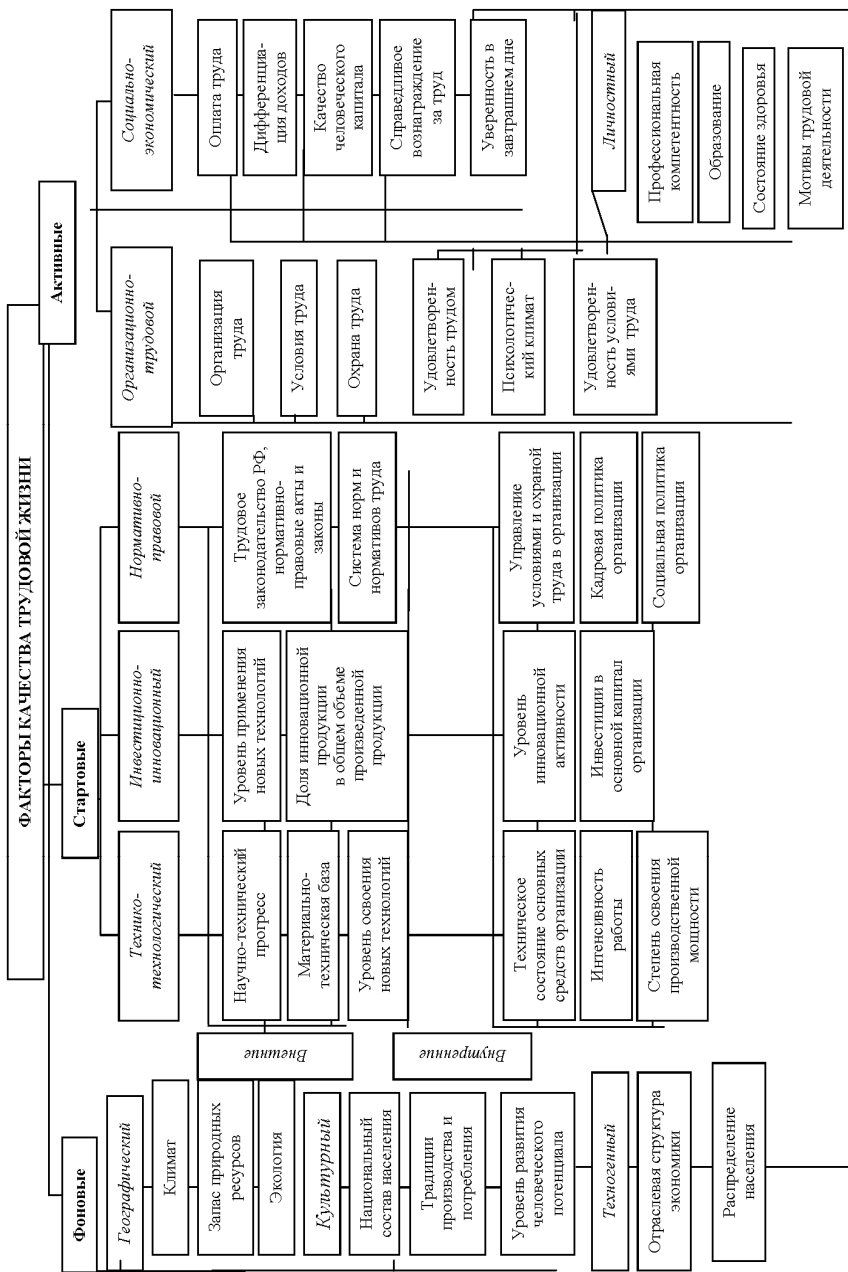


Рис. 1

Реальными условиями, сдерживающими развитие нормативно-правового фактора, несмотря на увеличение общего количества нормативно-правового обеспечения, являются отсутствие законодательной инициативы в направлении стандартизации качества трудовой жизни, декларативность реализации концепции достойного труда. Фрагментарность действующего законодательства, регламентирующего социально-трудовые отношения, приводит к частичному удовлетворению потребностей работников, что порой не обеспечивает простого воспроизводства рабочей силы. Нормативно-правовой вакуум создает свободу собственникам в погоне за сиюминутной выгодой и порождает угрозу в старении производства, его постепенной социальной и экономической деградации.

Влияние технико-технологического фактора не требует обоснования, оно очевидно: это использование средств труда, которые не требуют или незначительно требуют физических усилий человека; это и осмысленная механизация процесса труда (автоматизация), которая не сводит интеллектуализацию человеческого труда к депрофессионализации, из-за чего бы труд человека приобрел характер бессмысленной деятельности и пр. [13]. Существенным условием, сдерживающим реализацию технико-технологического фактора, является доминирование традиционных производств, для которых характерны высокая ресурсоемкость экономики, а также высокий уровень эксплуатации трудовых ресурсов в опасных и тяжелых условиях, зачастую в условиях многосменного режима работы. Дальнейшее экономическое развитие при игнорировании технико-технологического фактора возможно на экстенсивной основе и с расширенным использованием природных и человеческих ресурсов.

Преобладание традиционных производств сказывается и на реализации инвестиционно-инновационного фактора. М.К. Куманеева отмечает, что направленность инвестиций в традиционные отрасли сохраняется одновременно с замедлением инвестиционного процесса в инновационном, сельскохозяйственном и других секторах, что не обеспечивает достаточный прирост производительности общественного труда и модернизации производственно-технологической базы [9. С. 12].

«Активные» факторы качества трудовой жизни – это те, реализация которых осуществляется в данный момент времени и в данных условиях. Социально-экономический фактор при дефиците достойного труда оказывает наибольшее влияние на качество трудовой жизни. Сдерживающими условиями реализации социально-экономического фактора являются: низкий уровень заработной платы; формальное и декларативное участие работников в управлении организацией; неэффективное социальное партнерство; опережающий рост инфляции по отношению к доходам населения; усиление дифференциации доходов работников и, как следствие, социальное расслоение общества; сокращение потребления; низкий уровень качества жизни в целом и, как следствие, рост асоциальных явлений.

Учет влияния организационно-трудового фактора труда позволяет ускорить адаптацию к трудовому процессу, что повышает качество трудовой жизни работников в целом. Условия реализации организационно-трудового фактора следующие: 1) неудовлетворенность трудом наемных работников,

как следствие, нарушения нормального хода производственного процесса, выражающиеся в сбоях его ритмичности, потерях рабочего времени, отклонениях от требований технологии; 2) вредные и опасные условия труда на ряде производств, где собственники отдают предпочтение выплате компенсаций за работу во вредных и опасных условиях труда работникам вместо инвестиций в основной капитал для обеспечения безопасных условий труда; 3) высокий уровень профессиональной заболеваемости и производственного травматизма.

Личностный фактор также является весьма важным, так как от уровня внутренних притязаний работника зависит его трудовая траектория. Реальными условиями, сдерживающими развитие личностно-индивидуального фактора, являются: неудовлетворительное состояние здоровья, получение некачественного образования, неудовлетворенность жизнью (состояние фрустрации) и пр.

Факторы и условия формирования качества трудовой жизни*

Составляющие КТЖ	Факторы и условия
КТЖ в «предтрудовой» период жизни человека	Доминирующим является личностный фактор (семья, образование, здоровье, целеустремленность). Индивид в данный период (юношеский возраст до 23 лет) активен, вынослив, восприимчив, готов учиться и усваивать новую информацию, формировать трудовые навыки. Условия реализации фактора: финансовая зависимость от родителей и их ресурсные возможности, доступность образования, доступность и уровень развития здравоохранения
КТЖ в период активной трудовой деятельности	У молодого специалиста (24–35 лет) доминирующими факторами являются следующие: социально-экономический (оплата труда), организационно-трудовой (карьерный рост), личностный (накопление профессионального опыта). Условия реализации факторов: вступление в брак, рождение детей, повышение социальной ответственности, уровень образования У профессионала (36–55 лет для женщин, 36–60 лет для мужчин) доминирующими факторами являются: организационно-трудовой (удовлетворенность трудом), социально-экономический (гарантия занятости, уверенность в завтрашнем дне), личностный (состояние здоровья). Условия реализации факторов: стереотипность мышления, сложности в освоении новых видов деятельности; трудовая мобильность, уровень развития дополнительного профессионального образования и переподготовки; доступность медицинской помощи
КТЖ в «послетрудовой» период	У профессионала (старше трудоспособного возраста) доминируют следующие факторы: личностный (состояние здоровья), социально-экономический (уровень замещения пенсией трудового дохода), нормативно-правовой (изменение социальных стандартов (повышение пенсионного возраста)). Условия реализации (сдерживания) факторов: доступность медицинской помощи, размер пенсии, утрата профессиональной идентификации, неудовлетворенность жизнью, ощущение «ненужности»

*Таблица составлена автором на основе [14].

Учет факторов социальной направленности в дополнении с их субъективной оценкой должен положительно сказаться на повышении трудовой активности работника. Возможность профессионального роста, уверенность в будущем,

благоприятный климат в трудовом коллективе, общественное признание результатов труда, вовлеченность в процесс принятия управленческих решений призваны обеспечить работнику такую удовлетворенность трудом, при которой работа в данном трудовом коллективе станет для него жизненной необходимостью [6. С. 160].

В течение жизни, как было отмечено выше, цели и приоритеты работников меняются, следовательно, определенные факторы из всего их многообразия становятся доминирующими либо в период, предшествующий трудовой деятельности («предтрудоустрой» период жизни человека), либо в период активной трудовой деятельности либо в период после завершения трудовой деятельности («последтрудоустрой» период) (таблица).

Факторы качества трудовой жизни, представленные в таблице, это в основной массе «активные» факторы, приоритетность которых зависит от этапа трудовой жизни работника. В период, предшествующий трудовой деятельности, наиболее значимым фактором формирования качества трудовой жизни является личностный фактор, так как именно в этот период происходит формирование ценностно-нравственной, смысловой структуры профессионального сознания. Условиями, сдерживающими реализацию личностного фактора, являются: достигнутый уровень жизни и ресурсные возможности семьи, сокращение доступности бесплатного качественного образования и здравоохранения.

В период активной трудовой деятельности акценты смещаются: на первый план выходит профессиональная деятельность и профессиональное развитие. Здесь работник пробует себя в «новом» качестве молодого специалиста, способного конкурировать с более опытными работниками. Для укрепления своих позиций в организации, обществе преуспевающий специалист непременно продолжает свое дальнейшее профессиональное образование. Вследствие чего у молодого специалиста (24–35 лет) доминирующими становятся: социально-экономический (оплата труда), организационно-трудовой (карьерный рост, условия и организация труда) и личностный (профессиональный опыт) факторы. На данном этапе молодой специалист вступает в брак, у него появляются дети, как следствие, повышаются социальная ответственность и профессиональная активность, появляется индивидуальный стиль деятельности.

В более поздний период активной трудовой деятельности происходит стабилизация достигнутых позиций на карьерной лестнице, поэтому приоритетными у профессионала (36–55 лет для женщин, 36–60 лет для мужчин) становятся следующие: организационно-трудовой (удовлетворенность трудом), социально-экономический (гарантия занятости, уверенность в завтрашнем дне), личностный (состояние здоровья) факторы. В случае если надежды и усилия работника не оправдывают себя, то происходит профессиональное «выгорание», ощущение неудачно прожитой жизни и, как следствие, неудовлетворенность своим профессиональным статусом, снижение профессиональной активности, сужение социально-профессионального поля, психофизиологические изменения и уход на пенсию.

Условиями, сдерживающими реализацию факторов на данном этапе жизнедеятельности человека, являются: стереотипность мышления работников, неспособность осваивать новые деятельности, уровень развития дополнительного профессионального образования, переподготовки, ограниченная трудовая мобильность работников, в том числе занятых в моногородах.

В период завершения трудовой деятельности человек все больше задумывается над смыслом прожитой жизни. В данный период часто происходит переоценка жизненных ценностей, у многих появляется ощущение, что самое главное в жизни они еще не сделали. Появление большого количества свободного времени, особенно после активной трудовой деятельности в предыдущие периоды, позволяет реализовать несбывшиеся мечты. Поэтому у профессионала (старше трудоспособного возраста) доминируют следующие факторы: личностный (состояние здоровья, доступность образовательных услуг для людей третьего возраста, освоение новых общественно полезных видов деятельности (например, наставничество); социально-экономический (уровень замещения пенсией трудового дохода), нормативно-правовой (изменение социальных стандартов). Сдерживающие условия реализации факторов на данном этапе: снижение порога доступности качественной медицинской помощи вследствие замещения трудового дохода пенсионными выплатами, утрата профессиональной идентификации, неудовлетворенность жизнью, ощущение «ненужности».

Таким образом, в ходе проведенного анализа были выявлены резервы повышения качества трудовой жизни на каждом из этапов его формирования. Так, на этапе КТЖ в период, предшествующий трудовой деятельности, необходимо усилить профориентационную работу, способствующую личностному и профессиональному самоопределению. На этапе активной трудовой деятельности резервами повышения КТЖ станут повышение квалификации, в том числе самообразование и образование за свой счет, освоение смежных профессий для повышения профессионализма, использование инновационного подхода к решению текущих задач, рационализаторская деятельность. На этапе завершения трудовой деятельности – повышение активности во внепрофессиональных видах деятельности, выстраивание инфраструктуры для обучения лиц третьего возраста и вовлечение их в общественно полезную деятельность.

Литература

1. Нехода Е.В. Социальное развитие человека и изменение представлений о субъекте труда в системе трудовых отношений // Вестн. Том. гос. ун-та. Экономика. 2008. № 3 (4). С. 23–45.
2. Политика доходов и качество жизни населения / под ред. Н.А. Горелова. СПб.: Питер, 2003. 653 с.
3. Цыганков В. А. Качество трудовой жизни в России: экономическая природа, механизм формирования : автореф. дис. ... д-ра. экон. наук. М., 2006. 51 с.
4. Остропольська Е.В. Развитие социальной составляющей инновационных процессов как фактор социально-экономического роста экономики Украины // Актуальные проблемы экономики. 2006. № 2 (56). С. 127–136.
5. Аксенова И.В., Шаповалова В.А. Компоненты качества трудовой жизни разработчиков новой продукции // Вестн. Донбас. гос. машиностроительной академии: сб. науч. тр. Краматорск: ДГМА, 2009. № 3. С. 7–10.

6. Цыганков В.А. Качество трудовой жизни в России: экономическая природа, механизм формирования: дис. ... д-ра экон. наук. М., 2007. 315 с.

7. Жулина Е.Г. Формирование и развитие качества трудовой жизни: теория, методология исследования, социально-экономическое управление: автореф. дис. ... д-ра экон. наук. Саратов, 2011. 43 с.

8. Смирнов В.В. Стандарты жизни в системе социального управления. URL: http://www.umc.gu-unpk.ru/umc/arhiv/2005/1/Smirnov_V_V.pdf (дата обращения: 21.02.2016).

9. Куманеева М. К. Оценка инвестиционного потенциала региона промышленного типа в контексте обеспечения его устойчивого развития (на материалах Кемеровской области): автореф. дис. ... канд. экон. наук. Барнаул, 2015. 24 с.

10. Михайлов В.Г., Гегальчий Н.Е. Некоторые аспекты эколого-экономического развития Кузбасса // Проблемы обеспечения экологической безопасности в Кузбасском регионе: сб. науч. тр. Кемерово, 1999. С. 21–35.

11. Бетушев-Лада И.В., Батыгин Г.С. О «качестве жизни» // США. Экономика, политика, идеология. 1978. № 1. С. 23–35.

12. Саханова А.Н. Новая парадигма государственного управления «Good Governance»: пример Японии как перспектива для стран СНГ // Менеджмент в России и за рубежом. 2004. № 1. С. 31–49.

13. Маркович Д.Ж. Глобальные проблемы и качество жизни // Социологические исследования. 1998. № 4. С. 131–134.

14. Жулина Е. Г. Социальные факторы формирования качества трудовой жизни. URL: http://www.iprmedia.ru/articles_studitem.php?id=57&page=0 (дата обращения: 10.02.2016).

Zonova O.V. T.F. Gorbachev Kuzbass State Technical University (Kemerovo, Russia). E-mail: victorindukaev@gmail.com

RESERVES OF INCREASE OF QUALITY OF WORKING LIFE OF DIFFERENT AGE GROUPS.

Keywords: quality of working life, well-being, reserves increase quality of working life.

The quality of working life of different age groups is characterized by the degree of realization of value orientations of employees, formed before the start of the employment period, and also the level of meeting the needs and ensuring the decent conditions of working and post-working activities. The fundamentals of the working quality life are laid long before the beginning of active work. Satisfaction with work, motivation of purposeful activity, desire to build a career are largely determined by the professional education, skills and general knowledge, obtained in the school, at the early stages of human life. The life does not stop in the post-working period, the "new age of balance" between the work and the leisure time appears, when there is still the power and there is still a whole life ... The modern medical technologies, a high standard of living in developed countries allow a person, ending his career, to continue the active lifestyle, to be engaged in interesting work, to be useful to society. The well-being ensuring at different stages of human life is a priority of the social partners, and, in this connection, the identification of reserves to improve the quality of working life does not cease to be relevant. The reserves of improvement of working life quality at each stages of its formation were revealed as the result of the analysis carried out by authors. Thus, it is necessary to strengthen the occupational guidance contributing to the personal self-determination at the stage of pre-working life quality. The reserves increasing the working life quality at the stage of active employment are: the professional development, including self-education and education at their own expense; mastering the related professions to improve professionalism; the use of innovative approaches to the solution of current problems, rationalization activities. At the post-working life stage they are the out-of-profession increase; development of the infrastructure for the third age training; their involvement in socially useful activities.

References

1. Nekhoda E. V. *Sotsial'noe razvitie cheloveka i izmenenie predstavleniy o subekte truda v sisteme trudovykh otnosheniy*. Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika – Tomsk State University Journal of Economics, 2008, no. 3 (4), pp. 23-45.

2. Gorelov N. A. (Ed.). *Politika dokhodov i kachestvo zhizni naseleniya* [The policy of income and quality of life]. St. Petersburg: Piter, 2003. 653 p.
3. Tsygankov V. A. *Kachestvo trudovoy zhizni v Rossii: ekonomicheskaya priroda, mekhanizm formirovaniya*. Avtoref. diss. dr. econ. nauk [The quality of working life in Russia: economic nature, formation mechanism. Author's abstract of Dr. in Econ. Diss.]. Moscow, 2006. 51 p.
4. Ostropolska E. V. *Razvitie sotsial'noy sostavlyayushchey innovatsionnykh protsessov kak faktor sotsial'no-ekonomicheskogo rosta ekonomiki Ukrainy*. Actual Problems of Economics, 2006, no. 2 (56), pp. 127-136.
5. Aksenova I. V., Shapovalova V. A. *Komponenty kachestva trudovoy zhizni razrabotchikov noyoy produktzii*. Vestnik Donbasskoy gosudarstvennoy mashinostroitel'noy akademii [Bulletin of Donbass State Engineering Academy], 2009, no. 3, pp. 7-10.
6. Tsygankov V. A. *Kachestvo trudovoy zhizni v Rossii: ekonomicheskaya priroda, mekhanizm formirovaniya*. Diss. dr. econ. nauk [Quality of working life in Russia: economic nature, formation mechanism. Diss. of Dr. of Economics]. Moskva, 2007. 315 p.
7. Zhulina E. G. *Formirovanie i razvitie kachestva trudovoy zhizni: teoriya, metodologiya issledovaniya, sotsial'no-ekonomicheskoe upravlenie*. Avtoref. diss. dr. econ. nauk [Formation and development of the quality of working life: theory, research methodology, socio-economic management. Author's abstract of Dr. in Econ. Diss.]. Saratov, 2011. 43 p.
8. Smirnov V. V. *Standarty zhizni v sisteme sotsial'nogo upravleniya*. Available at: http://www.umc.gu-unpk.ru/umc/arhiv/2005/1/Smirnov_V_V.pdf (accessed: 10 February 2016). (In Russian)
9. Kumaneeva M. K. *Otsenka investitsionnogo potentsiala regiona promyshlennogo tipa v kontekste obespecheniya ego ustoychivogo razvitiya (na materialakh Kemerovskoy oblasti)*. Avtoref. diss. kand. econ. nauk [Evaluation of the investment potential of industrial-type region in the context of its sustainable development (in the materials of the Kemerovo region). Athor's abstract of PhD in Econ. Diss.]. Barnaul, 2015. Available at: http://www.asu.ru/science/dissert/econ_diss_sovet/documents/?page=5 (accessed: 10 February 2016). (In Russian)
10. Mikhaylov V. G., Gegal'chiy N. E. *Nekotorye aspekty ekologo-ekonomicheskogo razvitiya Kuzbassa*. Problems of environmental security in the Kuzbass region: Collection of scientific papers. Kemerovo, 1999, pp. 21-35.
11. Betuzhev-Lada I. V., Batygin G. S. O "kachestve zhizni". USA: economics, politics, ideology, 1978, no. 1, pp. 23-35.
12. Sakhanova A. N. *Novaya paradigma gosudarstvennogo upravleniya «Good Governance»: primer Yaponii kak perspektiva dlya stran SNG*. *Management in Russia and abroad*, 2004, no. 1, pp. 31-49.
13. Markovich D. Zh. *Global'nye problemy i kachestvo zhizni*. *Sociological researches*, 1998, no. 4, pp. 131-134.
14. Zhulina E. G. *Sotsial'nye faktory formirovaniya kachestva trudovoy zhizni*. Available at: http://www.iprmedia.ru/articles_studitem.php?id=57&page=0 (accessed: 10 February 2016). (In Russian)