

УДК 331

DOI: 10.17223/19988648/36/6

М.С. Якушева

ЭВОЛЮЦИЯ ПОНЯТИЯ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ

В данной статье исследуется процесс становления категории «качество трудовой жизни». В настоящее время в научной литературе выделяются три этапа становления данной категории: эмбриональный, квантификационный, концептуальный. Предлагается выделить четвертый этап, получивший название «интеграционный». Дается подробное описание каждого этапа становления качества трудовой жизни, выделяются плюсы и минусы различных подходов. Выявляются проблемы России, связанные с понятием «качество трудовой жизни».

Ключевые слова: *качество жизни, качество трудовой жизни, этапы формирования, проблемы становления.*

Формирование понятия «качество трудовой жизни» уходит корнями далеко на запад в США. Еще до 1960-х гг. особенности условий жизни человека, социальной группы или населения в целом рассматривались чисто в экономическом плане с помощью такого понятия, как уровень жизни (level of life).

Формирование социальных классов в Соединенных Штатах Америки способствовало распространению понятия «стандарт жизни», или «жизненный стандарт» (living standart). Оно было введено с целью сравнения различных уровней жизни населения. Чаще всего оба понятия выступали и выступают как синонимы, обозначая одну и ту же категорию.

Рассматривая понятие «уровень (стандарт) жизни», одни авторы ограничивали его величиной дохода, в то время как другие дополняли его показателями. «Как правило, под понятием «уровень (стандарт) жизни» понимают меру, оценку степени удовлетворения тех материальных и отчасти духовных потребностей, которые поддаются непосредственному количественному измерению. Имеются в виду такие, например, показатели, как уровень заработной платы и доходов, уровень потребления продовольственных и промышленных товаров (в том числе товаров, удовлетворяющих культурные потребности), уровень здравоохранения и образования, жилищных и культурно-бытовых условий, льгот и выплат из разного рода фондов и т. д.» [1. С. 23].

Другие ученые уделяют внимание социально-психологической категории «стиль жизни» (style of life, life style). Одни из них связывают эту категорию только с поведением людей, другие, наоборот, включают в нее все виды деятельности людей (труд, быт, общественно-политическую жизнь, культуру).

«Стиль жизни» выступает синонимом понятию «образ жизни» (way of life), получившему распространение в Западной Европе. Одновременно с ним в конце 50-х гг. в научный оборот вошло еще одно понятие, носившее социологический характер, – «качество жизни» (quality of life).

Понятие «качество жизни» впервые появилось в книге Дж. Гэлбрейта «Общество изобилия» и постепенно получило на Западе широкое распространение.

По мнению И.В. Бестужева-Ладова и Г.С. Батыгина, понятие «качество жизни» прошло три стадии развития. Первая стадия – эмбриональная, продолжалась с конца 50-х до середины 60-х гг. В эти годы понятие «качество жизни» только начинает складываться, носит пропагандистский, неопределенный характер, употребляется в основном в публицистике, относится больше к социально-бытовым, социально-культурным проблемам и служит для демонстрации высокого уровня жизни в США. Хотя в работе Дж. Гэлбрейта отражается противопоставление высокого уровня жизни явному отставанию удовлетворения социальных и интеллектуальных потребностей населения США.

К середине 60-х гг., в эпоху капиталистического способа производства, американские экономисты и социологи стали осознавать, что социальные проблемы гораздо шире и сложнее экономических, тем самым экономический рост необязательно может быть равен социальному развитию.

У ученых появляется стремление ввести расплывчатое понятие «качество жизни» в строгие рамки научной категории, определить его показатели, способы измерения, сопоставления условий и особенностей жизни индивида, социальных групп американского общества.

Начинаются исследования в этом направлении, одно из них было проведено по заказу Национального управления по аэронавтике и исследованию космического пространства (НАСА) группой профессоров Массачусетского технологического института и других американских научных учреждений под руководством проф. Р. Бауэра.

Отчет об исследовании был опубликован в 1966 г. в виде специального сборника статей, который имел название «Социальные индикаторы» [2. Р. 357]. Данная работа стала еще одним шагом в развитии целого направления, известного как «движение за социальные индикаторы» (social indicators movement), которое с самого начала оказалось тесно связанным с понятием качества жизни.

Развитие теоретической мысли в направлении «за социальные индикаторы» продолжил авторский коллектив под руководством Д. Белла. Они разработали новую систему индикаторов «Система социальных счетов» [3. Р. 276]. Качество жизни, по мнению этих исследователей, определяется как разница между социальными выгодами и социальными издержками, которые распределены по следующим социальным сферам:

- социальные издержки и чистые доходы от нововведений (нивелирование негативных последствий, складывающихся на рынке труда, вследствие научно-технического прогресса) [4. С. 238];
- издержки «социальных болезней» (асоциальное поведение в обществе, снижающее человеческий потенциал) [4. С. 238];
- резервирование денежных средств для финансирования социальных программ (создание новых рабочих мест, повышение расходов на здравоохранение, образование и др.).

Авторский коллектив Д. Белла внес весомый вклад в развитие концепции качества жизни: на основе предложенной системы показателей возможно проведение оценки текущего качества жизни и выявление резервов его дальнейшего повышения. В этот период времени качество трудовой жизни рассматривается как индикатор эффективности реализации социальных программ.

Характер этой стадии определяется тенденцией построить систему количественных оценок, квантифицировать «качество жизни» как научное понятие, отражающее определенную социологическую категорию. В связи с этим И.В. Бестужев-Лада и Г.С. Батыгин дают название второй стадии «квантификационная». Она характеризуется самостоятельной ролью качества жизни в системе социального управления. Это была своего рода атака на традиционную науку, ориентирующуюся на чисто экономические показатели. Происходит становление качества жизни на уровне социологической категории. Было поставлено под сомнение определение, что благосостояние страны – это количество долларов, автомашин, телевизоров и т.д. В то время как благосостояние – это более широкое, сложное и, главное, качественное понятие. Одновременно с этим создается Социальный совет при президенте США к существующему уже тогда Экономическому совету. И качество жизни постепенно становится инструментом американской политики принятия решений.

Третья стадия носит название концептуальной, с начала 70-х гг. здесь качество жизни складывается не только как научная категория, но и как определенная концепция. Одним из первых, кто проявил попытку концептуализировать понятие «качество жизни» был Дж. Форрестер. Ему было поручено разработать глобальную модель, на основе которой с помощью компьютеров можно было точнее оценить перспективы развития человечества. Результатом его деятельности стала книга «Мировая динамика», которая до сих пор служит предметом дискуссии на Западе. Форрестер выделяет два подхода к понятию качества жизни: 1) «глобальное» качество жизни общества; 2) «субъективное» качество жизни индивида. При этом наблюдается единение целей развития общества и целей индивидуального благополучия.

И.В. Бестужев-Лада и Г.С. Батыгин считают 1971 г., год выхода книги, переломным моментом в эволюции понятия качества жизни, переходом от простого словосочетания к социологической категории и датой начала третьей стадии эволюции.

Социально-экономические процессы и явления на Западе, и в частности в США, к 70-м гг. были высоко развиты благодаря таким ученым, как В. Леонтьев, С. Кузнец, Н. Терлецкий, Я. Тинберген, и поэтому вряд ли можно считать основоположником моделирования качества жизни Форрестера.

Важным достижением третьего этапа стало и использование индекса развития человеческого потенциала (в настоящее время – «индекс человеческого развития») для оценки качества жизни и его мониторинг в последующие годы.

Далее появляется множество моделей качества жизни: модель «сфер качества жизни в крупных городах США» М. Джонса и М. Флэкса, состоящая из 14 блоков показателей; модель Дж. Вильсона, состоящая из 9 показателей; концепция П. Рэстоджи «специально с целью измерения стабильности и жиз-

неспособности социальных систем» состояла из 11 переменных; прогностическая модель качества жизни в виде совокупности 31 показателя видов деятельности, необходимой для достижения 22 социальных целей Н. Терлецкого.

Категория качества жизни прочно входит в научный аппарат не только практиков социального моделирования, но и таких американских теоретиков-идеологов, как Дж. Гэлбрейт, Д. Белл, У. Ростоу, З. Бжезинский и др.

Стоит разделить точку зрения с М.А. Симакиной о необходимости выделения четвертого этапа развития концепции качества жизни – «интеграционного» [5. С. 211–212]. Он обусловлен «постоянной потребностью повышения эффективности функционирования системы управления качеством жизни, которая возобновляется после каждого изменения состава элементов анализируемой категории, а также прочими изменениями, происходящими во внешней среде» [4. С. 242].

Началом четвертого этапа принято считать Конференцию ООН в Рио-де-Жанейро в 1992 г., посвященную экологическим проблемам и устойчивому развитию, где целями развития были признаны человеческое развитие и борьба с бедностью.

В 2006 г. Н. Марксом, С. Абдаллахом и С. Симмсом в качестве индикатора качества жизни был предложен международный индекс счастья, так как целью жизни большинства населения является здоровье и счастье, а не богатство. Международный индекс счастья рассчитывается путем объединения следующих показателей: 1) удовлетворенность жизнью; 2) «экологический след», свидетельствующий об антропогенном воздействии человека на окружающую среду; 3) ожидаемая продолжительность жизни.

Отличительной чертой данного этапа является исследование качества жизни с точки зрения возможности управления качеством труда, качеством технологий, качеством образования, качеством медицинского обслуживания, качеством окружающей среды и т.д.

Под качеством жизни на четвертом этапе понимают «сложившиеся условия жизнедеятельности людей, то есть совокупность объективных и субъективных показателей, характеризующих уровень реализации потребностей и интересов, который, с одной стороны, соотносится с ресурсными возможностями общества, с другой – с минимальными социальными стандартами» [6. С. 50].

Прежде всего, формирование и развитие концепция качества жизни получила в западных исследованиях. Становление концепции качества жизни в отечественной научной литературе также прошло ряд этапов, но с отставанием:

- 1) антагонизм (1960-е – начало 1970-х гг.);
- 2) критика и противопоставление понятия «качество жизни» понятия «уровень жизни» (конец 1970-х – начало 1980-х гг.);
- 3) «квантификационное» развитие (начало 1990-х);
- 4) «концептуальное развитие» в рамках Стратегии устойчивого развития (1990–2000-е гг.);
- 5) «интеграционное» развитие (начало 2000-х гг. и по настоящее время).

Понимание качества жизни становится междисциплинарным, как следствие, для его измерения используется соответствующий инструментарий.

Подводя итог вышесказанному, стоит отметить, что качество жизни представляет собой «структурную целостность, а потому может быть охарактеризовано как единство целого и его частей» [7. С. 144].

Наряду с категорией «качество жизни» в научной литературе получила широкое распространение категория «качество трудовой жизни». Концепция качества трудовой жизни в ходе эволюции также прошла четыре этапа: эмбриональный, квантификационный, концептуальный и интеграционный.

Первый этап можно назвать «эмбриональным» или, по мнению И.В. Цыганковой, «донаучным», сформировавшимся до 1890-х гг. На данном этапе развития концепции качества трудовой жизни закладываются основы общественного разделения труда Августином (IV–V вв.), Фомой Аквинским (XIII в.) с выделением труда умственного и физического. А. Смит в своей работе «Исследование о природе и причинах богатства народов» отмечает, что именно общественное разделение труда является фактором экономического роста. На данном этапе труд рассматривается как ценность и как неотъемлемая черта жизнедеятельности.

Второй этап развития концепции качества трудовой жизни начинается с 1890-х гг. и продолжается до начала XX в. В это время широкое распространение получает теория протестантской трудовой этики, согласно которой «труд воспринимается как жизненная ценность и является главной составляющей духовного мира человека, а безделье карается принудительным трудом».

Ф. Тейлор в 1911 г. внес весомый вклад в развитие концепции качества трудовой жизни, он внедрил в производство жесткую регламентацию труда, установил зависимость между оплатой труда и выполнением производственных заданий. Следствием данного внедрения стало увеличение производительности труда, однако при этом вырос травматизм и уровень заболеваемости. На фоне всего это неудовлетворенность трудом работников стала нарастать с большей силой.

Э. Дюркгейм в начале XX в. говорил, что «человек в процессе трудовой деятельности не является орудием труда или придатком машины, он должен развиваться как личность» [8. С. 391]. К работникам предъявляются все более высокие требования, происходит замена низкоквалифицированных работников высококвалифицированными.

Под качеством трудовой жизни на данном этапе 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» [9].

Третий этап развития концепции качества трудовой жизни соответствует 1920–1990-м гг. На данном этапе начинает проявлять себя теория «человеческих отношений». Э. Мэйо отмечает, что жесткая регламентация трудового процесса и величина заработной платы не всегда являются основными мотивами трудовой деятельности и резервом роста производительности труда, зачастую главными становятся взаимоотношения между людьми в коллекти-

ве. Организация должна быть ориентирована на людей, а затем уже на производство, отмечает Э. Мэйо. Он указывает на необходимость учета социальных и психологических аспектов труда. Если руководство заботится о своих работниках, то это повышает их уровень удовлетворенности трудом и, как следствие, приводит к повышению производительности труда.

Важный вклад на данном этапе сделал и Ф. Герцберг в 1950 г. – разработал двухфакторную теорию мотивации, выделив гигиенические (заработная плата, условия труда, взаимоотношения в коллективе) и мотивирующие факторы (содержательный труд, возможность карьерного роста, признание коллег). Следствием данной теории мотивации стало развитие им концепции обогащения труда – это пересмотр организации рабочего процесса, создающий больше возможностей для успеха и его признания. Обогащение содержания труда предполагается за счет упразднения некоторых элементов контроля, повышения ответственности за выполненную работу, усложнения задач и др. В 1960 г. появляется концепция человеческого капитала Г. Беккера, Т. Шульца, Дж. Минцера, где человеческий капитал определяется как запас знаний, навыков, мотиваций, инвестиций, которые могут выступать в качестве образования, охраны здоровья, профессионального опыта и др. Также появляется концепция гуманизации труда, под которой понимают рационализацию труда, изменение организации труда и его содержания путем снижения монотонности. Представителями данной концепции были Ю. Деламотте, О. Желинье, К. Леви-Лебуайе. К 1980 г. формируется производственная демократия, зарождается «социальное партнерство», «профсоюзы настаивают на принятии мер, предотвращающих ухудшение социально-экономического положения работников» [10. С. 23].

Под качеством трудовой жизни на третьем этапе понимают «характеристику условий и организации труда с позиции наилучшей реализации способностей работника» [11. С. 126].

Четвертый этап качества трудовой жизни начинается с представления концепции достойного труда в 1999 г. на международной конференции генеральным директором Международной организации труда. Сущность данной концепции заключается в создании равных возможностей для мужчин и женщин достойного и производительного труда в условиях свободы, равенства, социальных гарантий и уважения человеческого достоинства. Отечественные ученые, например А.А. Костин, отмечают, что «достойный труд – это высокоэффективный труд в хороших и безопасных производственных условиях, дающих работнику удовлетворение, возможность в полной мере проявить свои способности, навыки и мастерство, труд с достойной оплатой и справедливым распределением плодов прогресса, труд, когда права трудящихся защищены и они активно участвуют в деятельности организации, внося максимально возможный вклад в общее благополучие» [12. С. 16]. Другой автор, Г. Филдс, отмечает, что «достойный труд должен быть как возможностью создания рабочих мест, так и необходимостью иметь работу» [13. Р. 239].

Концепция достойного труда на данном этапе является пиком развития понятия качества трудовой жизни.

Отечественные исследователи, в свою очередь, тоже все больше внимания начинают уделять человеческому фактору, под которым понималась совокупность социальных, психологических и биологических свойств работника, проявляющихся в трудовой деятельности.

Советские экономисты Л.С. Бляхман и В.А. Сидоров связывали с «развитием человеческого фактора изменение качества работы, определяя последнее как совокупность существенных свойств, признаков, черт труда как основы ускорения социально-экономического развития общества и формирования гармонически развитой личности» [14. С. 138].

Качество труда начинает рассматриваться в более широком смысле, как категория, выражающая производственные отношения между людьми. Ряд отечественных экономистов отмечают, что на качество работы влияют: содержание и условия труда, состояние рабочих мест, коллективные формы организации труда.

В работах А.Г. Здравомыслова и В.А. Ядова развитие получили социологические аспекты качества трудовой жизни. А.Г. Здравомыслов указывает, что «на поведение человека в сфере труда оказывают влияние интересы, потребности, ценностные ориентации работника, т. е. его мотивация. В.А. Ядов подчеркивает, что трудовые отношения находятся в тесной связи с удовлетворенностью работника содержанием и условиями труда, что, как следствие, отражается на производственном поведении» [14. С. 139].

В научной литературе концептуальные положения качества трудовой жизни впервые представлены в работе О.А. Платонова в начале 1990-х гг [15].

Основу концепции составляли два положения:

– «главным мотивом труда должна являться не заработная плата и не карьера, а удовлетворенность от достижений в процессе труда в результате самореализации и самовыражения, т.е. моральные формы принуждения к труду берут верх над материальными;

– предполагается, что полная самореализация и самовыражение работника могут осуществиться только в условиях трудовой демократии» [16. С. 36].

Проблемы качества трудовой жизни исследуются в России целым рядом ученых: А.П. Егоршиным, А.К. Зайцевым, Б.Н. Генкиным, Н.А. Гореловым, Н. Мазаевой, В.Ф. Потуданской, А.А. Ткаченко, Н.И. Тучковым.

Н. Мазаева считает повышение качества трудовой жизни одним из важных аспектов управления персоналом и говорит о необходимости создания программ и методов повышения качества трудовой жизни на российских предприятиях, исследует отдельные направления его повышения (улучшение организации труда и условий труда, повышение содержательности работы и т.д.).

А.П. Егоршин и А.К. Зайцев больше внимания уделяют разработке показателей качества трудовой жизни, а также раскрывают понятие «качества трудовой жизни как векторное: положительные и отрицательные значения показателей качества трудовой жизни изображаются в виде векторов и оценивается их влияние на состояние качества трудовой жизни». [17. С. 18].

Совершенствованием качества трудовой жизни занимается Н.А. Горелов и относит к нему гуманизацию труда, демократизацию трудовой жизни, по-

вышение гибкости трудовой жизни и факторы, влияющие на качество трудовой жизни.

Другой ученый, С. Третьяк, рассматривает понятие качества трудовой жизни относительно предприятий, занятых в сфере услуг, и указывает на тесную взаимосвязь между удовлетворенностью клиентов и качеством трудовой жизни персонала предприятий [9].

В свою очередь, В.А. Цыганков отмечает, что российская концепция качества трудовой жизни должна иметь принципиальные отличия и состоять из основного блока, определяющего главные принципы существования труда, и дополнительного, предусматривающего создание условий для более полной реализации трудового потенциала [18].

Основной блок состоит из следующих положений:

1) ядром концепции качества трудовой жизни является обеспечение занятости работников за счет создания рабочих мест и снижения безработицы до естественного уровня;

2) главным средством мотивации к труду выступает заработная плата. Авторы В.Ф. Потуданская и Д.Н. Шайкин [16] отмечают, что в настоящее время уровень заработной платы недопустимо низок в ряде сфер деятельности и отраслей национальной экономики, этот фактор не только не позволяет работнику развиваться как личности, но зачастую и не обеспечивает его простой воспроизводительный уровень. Современная государственная и внутрифирменная политика должна быть направлена на повышение оплаты труда до размеров, обеспечивающих достойный уровень жизни работающих;

3) ориентация на создание безопасных и здоровых условий труда как фактор сохранения работоспособности персонала, увеличения периода его профессиональной активности.

Дополнительный блок направлений повышения качества трудовой жизни должен создавать условия для наиболее полной реализации трудового потенциала и включать в себя повышение содержательности труда, развитие трудовой демократии, целенаправленное изменение отношения к труду, обеспечение удовлетворенности трудом.

Подводя итог вышесказанному, можно отметить, что качество трудовой жизни, как и качество жизни, целесообразно рассматривать как систему, т.е. как комплекс элементов, находящихся во взаимосвязи. Проблема качества трудовой жизни на Западе получила менее глубокое обоснование, многие аспекты качества трудовой жизни остались дискуссионными или неизученными вовсе, по-видимому, это можно объяснить тем, что на Западе данная проблема исследуется в условиях более высокого уровня жизни, нежели в России во время протекания кризисных процессов. Рассматривая подходы к понятию качества трудовой жизни, можно выделить главный недостаток, который заключается во фрагментарном изучении отдельных аспектов качества трудовой жизни вне системы и вне эволюции концепции. Тогда как развитие теории информационного общества, теории гуманизации, теории сетевого общества приводит к тому, что меняется сам труд и соответственно меняются требования, предъявляемые к работникам.

В последние годы в России наблюдается проблема неполного использования трудового потенциала, что негативно отражается на качестве трудовой

жизни работников. Неполное использование трудового потенциала проявляется в росте безработицы, снижении качества занятости из-за низкого уровня социальной защиты населения, когда работник, стремясь получить источник дохода, занимается таким видом деятельности, который не соответствует его квалификации, образованию и опыту работы. Вдобавок к отмеченным проблемам, касающимся качества трудовой жизни в России, можно отнести такие, как существование различных классификаций факторов качества трудовой жизни, отсутствие единства мнений относительно его индикаторов, отсутствие общепринятой методики расчета уровня качества трудовой жизни, отсутствие исследований особенностей качества трудовой жизни работников различных возрастных групп.

Литература

1. Бестужев-Лада И.В. О «качестве жизни» / И.В. Бестужев-Лада Г.С. Батыгин // США. Экономика, политика, идеология. 1978. № 1. С. 23–35.
2. Bauer R. Social Indicators. London, 1969.
3. Bell D. The Sozial Framework of the Information Society. Oxford, 1980.
4. Лига Б.М. Качество жизни: генезис идей // Учен. зап. Забайк. гос. ун-та. Сер. «Философия, социология, культурология, социальная работа». 2011. № 2. С. 237–244.
5. Симакина М.А. Сущность концепции качества жизни в современных российских исследованиях // Молодой ученый. 2012. № 5. С. 210–214.
6. Матвеева Т.Ф. Системное повышение качества жизни населения как фактор устойчивого социально-экономического развития региона / Т.Ф. Матвеева, В.В. Михайлов. Кемерово: Кузбассвузиздат, 2004.
7. Квалиметрия жизни / Г.Г. Азгальдов [и др.]. М.: Всероссийский центр уровня жизни; Ижевск: Изд-во Института экономики и управления УдГУ, 2006. 820 с.
8. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. Метод социологии. М.: Наука, 1991. 576 с.
9. Третьяк С. Качество трудовой жизни: как его измерить и обеспечить в сфере услуг? // Бизнес-консалтинг. 2005. № 3. С. 39–43.
10. Еришов С. Производственная демократия в системе рыночных отношений // Новое общество: реалии и концепции. 1992. № 5.
11. Горелов Н.А. Энциклопедия труда и занятости / Н.А. Горелов, А.И. Тучков. СПб., 1997. 239 с.
12. Костин Л.А. Достойный труд в XXI веке // Достойный труд – высшая цель и жизненная необходимость: круглый стол «Достойный труд в XXI веке». 25 ноября 2005 г. Юбилейные Ломоносовские чтения, посвященные 250-летию Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова. М.: ТЕИС, 2005.
13. Fields G.S. Decent work and development policies. International Labour Review. 2003. Vol. 142 (2). P. 239.
14. Цыганкова И.В. Современный взгляд на проблему качества трудовой жизни // Вестн. Челябин. гос. ун-та. 2008. № 2. С. 134–141.
15. Платонов О.А. Повышение качества трудовой жизни: опыт США. М.: Рада, 1992. 188 с.
16. Потуданская В.Ф. Качество жизни и качество трудовой жизни как среда формирования трудового потенциала / В.Ф. Подутанская, Д.Н. Шайкин // Экономический анализ: теория и практика. 2010. № 25 (190). С. 33–38.
17. Егоршин А.П. Качество жизни населения региона / А.П. Егоршин, А.К. Зайцев // Народонаселение. 2005. № 1. С. 14–27.
18. Цыганков В.А. Теория и методология исследования качества трудовой жизни. М.: Омск. гос. техн. ун-т.: Изд-во «Экономика», 2006. 280 с.

EVOLUTION OF THE CONCEPT OF “QUALITY OF WORKING LIFE”

M.S. Yakusheva

Institute of Economics and management, national Research Tomsk State University, Tomsk, Russia

E-mail: Masha_in_tanke@mail.ru

Keywords: Quality of working life; Key development stages; Problems of formation.

In scientific literature the “quality of working life” and the “quality of life” are widespread. During the evolution the conception of the quality of work life passed four stages of formation: embrional, quantificational, conceptual and integrational.

The first stage had been formed before 1890, when Augustine (4-th-5-th centuries) took as principles of the division of labor, then Thomas Aquinas (13-th century) formulated the foundation of the social division of mental labor and manual labor. A. Smith in his work “An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations” marked that just the social division of labor is the factor of economic advance. At this stage the labor is considered of as the value and the necessary feature of living abilities.

The second stage began in 1890 and continued until the beginning of the 20-th century. In 1911 F. Taylor contributed greatly in the development of the conception of the quality of work life, he embedded in production strict regulation of labor, established for exposure between remuneration of labor and achievement of job order sheet. At this stage the quality of work life is considered as activities of organization, which oriented to satisfaction of wants of workers with the help of the creation of the devices and this devices help a worker to get a full access to decision procedure, which determines his life at work.

The third stage corresponds to 1920-1990. The theory of human relations begins to display itself. The important contribution on this stage is made by F. Herzberg in 1950. He developed two-factor theory, signposted hygiene factors (labor cost, labor conditions, human relations) and motivating factors (meaningful work, career prospects, recognition of colleagues). At this stage the quality of work life is characterized as conditions and job arrangement for the best realization of the workers’ abilities.

The fourth stage begins with the presentation of the conception of the decent work at the international conference in 1999. The essence of this conception consists in creation equal time decent work and productive labor in conditions of liberty, equivalence, social safeguard and respect of human dignity for men and women. The quality of labor is considered in a broader sense, as a category, which expressed the relations between people in production. A number of the national economists note that the quality of work is influenced by the contest and labor conditions, the state of individual working places, the collective forms of organization of labor.

To sum it up it is possible to pick out the following problems about quality of work life in Russia: the existence of different classification of factors about the quality of work life; the disunity of opinion comparative its indicators; the absence of common method stage routing about the quality of work life; the absence of the research of characteristic about the quality of work life of workers of the different age groups. Also it stands to mention that today the quality of work life useful to describe as a system in other words as a complex of different interrelated elements.

References

1. Bestuzhev-Lada I. V. O “Kachestve zhizni”. *SSHA. Ekonomika, politika, ideologiya*, 1978, no. 1, pp. 23-35.
2. Bauer R. *Social Indicators*. London, 1969.
3. Bell D. *The Sozial Framework of the Information Society*. Oxford, 1980.
4. Liga B.M. Kachestvo zhizni: genezis idey. *Uchenyye zapiski Zabaykal'skogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Filosofiya, sotsiologiya, kul'turologiya, sotsial'naya rabota*, 2011, no. 2, pp. 237-244.
5. Simakina M.A. Sushchnost' kontseptsii kachestva zhizni v sovremennykh rossiyskikh issledovaniyakh. *Molodoy uchenyy*, 2012, no. 5, pp. 210-214.
6. Matveyeva T.F. *Sistemnoye povysheniye kachestva zhizni naseleniya kak faktor ustoychivogo sotsial'no-ekonomicheskogo razvitiya regiona*. Kemerovo, Kuzbassvuzizdat, 2004. 50 p.
7. Azgal'dov G.G., et al. *Kvalimetriya zhizni*. Moscow, Vserossiyskiy tsentr urovnya zhizni, 2006. 820 p.
8. Dyrkgeym E. *O razdelenii obshchestvennogo truda. Metod sotsiologii*. Moscow, Nauka Publ., 1991. 576 p.

9. Tret'yak S. Kachestvo trudovoy zhizni: kak ego izmerit' i obespechit' v sfere uslug? *Biznes-konsalting*, 2005, no. 3, pp. 39-43.
10. Ershov S. Proizvodstvennaya demokratiya v sisteme rynochnykh otnosheniy. *Novoye obshchestvo: realii i kontseptsii*, 1992, no. 5, p. 23.
11. Gorelov N.A., Tuchkov A.I. *Entsiklopediya truda i zanyatosti*. St. Petersburg Gos. Un-t., 1997. 239 p.
12. Kostin L.A. Dostoyunny trud v XXI veke. *Dostoyunny trud – vysshaya tsel' i zhiznennaya neobkhodimost': kruglyy stol "Dostoyunny trud v XXI veke"*. Moscow, TEIS publ., 2005. 16p.
13. Fields G.S. Decent work and development policies. *International Labour Review*. 2003. Vol. 142 (2). pp. 239.
14. Cygankova I.V. The Modern look to problem quality to labor life // *Vestn. CHelyabin. gos. un-ta*. 2008. 2. pp. 134-141.
15. Platonov O.A. Increasing quality to labor life: experience USA. M.: Pleased, 1992. 188 p.
16. Potudanskaya V.F. The Quality to lifes and quality to labor life as ambience of the shaping the labor potential / V.F. Podutanskaya, D.N. SHaykin // *Economic analysis: theory and practice*. 2010. 25 (190). pp. 33-38.
17. Egorshin A.P. The Quality to lifes of the population of the region / A.P. Egorshin, A.K. Zaycev // *Population*. 2005. 1. p. 14-27.
18. Tsygankov V.A. The Theory and methodology of the study quality to labor life. M.: Omsk. gos. tehn. un-t.: Izd-in "Economy", 2006. 280 p.

Yakusheva M.S. Evolyutsiya ponyatiya kachestva trudovoy zhizni [Evolution of the concept of "quality of working life"]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika – Tomsk State University Journal of Economics*, 2016, no. 4 (36), pp. 63-73.