

## ЭКОНОМИКА ТРУДА

УДК 331.1

DOI: 10.17223/19988648/38/8

О.В. Зонова

### ТЕРМИНОЛОГИЧЕСКАЯ ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ ДЕФИНИЦИЙ «КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ» И «КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ»

*Отождествление понятий «качество трудовой жизни» и «качество трудовой деятельности» неправомерно. Данные понятия представляют собой совокупные характеристики, выражающие существенную определенность объекта. Объектом при изучении качества трудовой жизни являются наемные работники организации, отрасли, региона, государства, при изучении качества трудовой деятельности – продукция, оказанные услуги и выполненные работы. Соответственно качество трудовой жизни характеризуется комфортностью условий труда, возможностью реализации человеческого потенциала в этих условиях, а также формой организации труда и охраны труда. Качество трудовой деятельности определяется на основе различных характеристик результатов трудовой деятельности (продукции, товара, услуги): показателей назначения, показателей надежности, показателей стандартизации, эргономических показателей, эстетических показателей и пр.*

Ключевые слова: *деятельность, активность, жизнь, труд, качество.*

«Качество трудовой жизни», «качество трудовой деятельности». Как часто мы слышим эти слова? Ряд лиц, чьи научные исследования проходят в других областях экономических наук, нежели экономика труда, склонны отождествлять указанные выше дефиниции. В связи с чем, по мнению автора, назрела необходимость расставить все точки над «i». Анализ профильной литературы показал, что подобного терминологического анализа не проводилось ранее, чем и объясняется актуальность данного исследования.

Изначально обратимся к сущности понятия «деятельность».

Деятельность – специфическая человеческая форма отношения к окружающему миру, содержание которой составляет его целесообразное изменение в интересах людей [1. С. 151–152]. С данным определением трудно не согласиться. Однако часто в научной литературе встречаются и более узкие определения понятия деятельности. Так, Г.Н. Соколова считает, что деятельность – единичный акт или действие [2. С. 272], т.е. некая совокупность движений, преследующая определенную цель, а совокупность движений – это, скорее, по мнению автора, форма проявления активности индивида. Кроме того, деятельность не может рассматриваться как серия простых единичных актов, так как деятельность индивида всегда имеет мотив и направлена прежде всего на удовлетворение потребностей.

А.В. Петровский, на взгляд автора, дает более удачную трактовку: деятельность – «... регулируемая сознанием как высшей инстанцией внутренняя и внешняя активность, порождаемая потребностью» [3. С. 158]. Однако поня-

тия «деятельность» и «активность» нельзя отождествлять. Автор разделяет точку зрения А.И. Абдрахмановой относительно того, что «отличие активности от деятельности состоит в том, что она не заключается во внешнем выполнении какой-либо работы, а несет в себе оценку деятельности, показывает уровень приложенных усилий человеком» [4].

Реализация потребностей человека возможна в результате осуществления трудовой деятельности. Кроме того, отмечается, что труд – это высшая форма деятельности [1. С. 151–152]. Следовательно, целесообразно перейти к выявлению сущности понятия «трудовая деятельность».

Н.П. Лукашевич понимает под трудовой деятельностью обусловленную разнообразными техническими, технологическими, организационными средствами и независимую от субъективных устремлений индивидов и групп форму их целесообразной профессиональной активности [5. С. 91]. Согласно изложенному выше данное определение является не совсем корректным. Более правильным было бы следующее: трудовая деятельность – это вид деятельности, нацеленный на производство общественно полезного продукта заданного качества работниками, мотивированными на удовлетворение личных материальных и духовных потребностей.

Н.А. Иванова отмечает, что трудовая деятельность – это жестко фиксированный во времени и пространстве целесообразный ряд операций и функций, совершаемых людьми, объединенными в трудовые организации [6]. Данный подход к определению понятия представляется довольно узким, так как сведение трудовой деятельности только к регламентированным операциям и функциям является ограниченным. Противоположную точку зрения относительно сущности трудовой деятельности имеет Л. Биукема. Он считает, что работники могут самостоятельно определять свою рабочую активность в соответствии с их потребностями, возможностями и интересами [7]. Таким образом, топ-менеджеры организации, предоставляя своим работникам определенную степень свободы для формирования их профессиональных обязанностей, добиваются лучших результатов: работники более мотивированы к высокопроизводительному труду и раскрытию своего трудового потенциала. В данном случае работник – это не просто бездумный исполнитель, а мыслящий человек, рабочее окружение которого способствует его самосовершенствованию.

Для того чтобы перейти к обоснованию дифференциации понятий «качество трудовой деятельности» и «качество трудовой жизни», необходимо выяснить, что же такое есть качество. Философское понимание качества заключается в следующем: качество – существенная определенность объекта, т.е. «вообще тождественная с бытием непосредственная определенность. Нечто есть благодаря своему качеству то, что оно есть, и, теряя свое качество, оно перестает быть тем, что оно есть» [8. С. 228]. Иначе «качество» – это ключ к познанию объекта, его внешней и внутренней структуры, его отличий от других объектов. Данный подход к понятию «качество» является фундаментальным.

Предметное понимание качества складывается под влиянием производственной деятельности человека, при этом неоспоримым является тот факт, что любой предмет обладает определенной совокупностью свойств, которые мо-

гут подвергаться изменению. На современном этапе развития науки и техники под качеством понимают «степень соответствия совокупности присущих характеристик требованиям», при этом под требованиями понимается «потребность или ожидание, которое предполагается или является обязательным» [9. С. 24]. Данный подход, по мнению автора, сконцентрирован на «функциональном качестве», т.е. в его основе заложен принцип специализации и назначения объекта. Следовательно, в таком понимании термин «качество» наиболее применим к техническим наукам.

Согласно изложенному выше, говоря о качестве трудовой деятельности, логичным будет упоминание различных качественных характеристик результатов трудовой деятельности (продукции, товара): показателей назначения товаров (продукции); показателей надежности товаров (продукции); показателей стандартизации товаров; эргономических показателей товаров (продукции); эстетических показателей товаров (продукции); показателей транспортабельности товаров (продукции); экологических показателей товаров (продукции); показателей безопасности товаров (продукции). Кроме того, немаловажным является и то, что качество трудовой деятельности определяется качеством наемных работников, непосредственно осуществляющих трудовую деятельность.

Интегральное понимание качества связано с осознанием качества как многоаспектной социально-экономической категории, распространяющейся на все сферы жизнедеятельности человека. В связи с чем широко используется и прочно закрепилось в экономической литературе словосочетание «качество жизни» и как его составляющая «качество трудовой жизни», при этом чаще всего под качеством понимают некую совокупность свойств объекта, обуславливающих его способность удовлетворять определенные потребности в соответствии с его назначением [10].

Теперь попытаемся выяснить сущность понятия «качество трудовой жизни». Согласно логике исследования изначально целесообразно выявить сущность терминов «жизнь» и «трудовая жизнь».

Жизнь – это одна из форм существования материи, закономерно возникающая при определенных условиях в процессе ее развития [11]. Данный подход является фундаментальным, прежде всего в биологических науках. В разрезе гуманитарных наук часто говорят о культурно-историческом и философском значениях данного термина, в которых на первый план выходят интуитивно постигаемые первичность жизненной реальности, ее темпоральность, событийность и непрерывность течения [12]. Автор солидарен со сторонниками данных подходов.

Трудовая жизнь – процесс взаимодействия человека с природой, в условиях которого он, используя средства и предметы труда, вступает в определенные производственные отношения и реализуется как личность. Трудовая жизнь складывается, прежде всего, из индивидуальных и коллективных трудовых процессов, но не ограничивается ими, а включает в себя также все процессы, определяющие жизнедеятельность человека [13. С. 5]. С подобным высказыванием трудно не согласиться, но только на первый взгляд. Недостатком данного подхода является то, что автор не указывает на временные отрезки начала и окончания трудовой жизни индивидов. И.В. Цыганкова вы-

деляет в разрезе качества трудовой жизни качество дотрудовой жизни [14. С. 39]. Развивая эту мысль, логичным будет выделение качества и послетрудовой жизни, в связи с чем целесообразно дополнить упущение и уточнить дефиницию «трудовая жизнь».

#### Подходы к понятию «качество трудовой жизни»

Идея	Автор	Примечание
1	2	3
<b>Качество трудовой жизни – это деятельность</b>		
Качество трудовой жизни – это 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 [15]	Робинсон С. (1972)	Достоинством определения, прежде всего, является сосредоточение внимания не только на организационно-экономической эффективности производства, но и на потребностях работников, что позволяет при создании определенных условий добиться гармонизации интересов работников и работодателей. Недостатком является то, что «качество» не есть «деятельность»
<b>Качество трудовой жизни – это степень удовлетворения потребностей</b>		
Качество трудовой жизни – это степень, до которой члены производственной организации могут удовлетворить свои личные потребности посредством их работы в этой организации [16. Р. 4]	Хэкман Дж.Р., Саттл Дж.Л. (1977)	Достоинством указанного подхода к пониманию качества трудовой жизни» является ориентация авторов на удовлетворение личных потребностей работников, что отражает тесную связь качества трудовой жизни со сферой трудовой мотивации. Недостатком предпринятого подхода является возможность субъективного суждения о качестве трудовой жизни (определенности). Исходя из того, что Дж.Р. Хэкман, Дж.Л. Саттл рассматривают эту категорию как экономическую, возникает вопрос: с помощью каких экономических показателей можно определить степень удовлетворения потребностей?
<b>Качество трудовой жизни и рабочее окружение</b>		
Качество трудовой жизни – взаимодействие рабочего окружения и личных потребностей [17. Р. 10]	Хэкман Дж.Р., Олдхэмс Г.Р. (1980)	Положительным моментом в данном определении является взаимоувязка материально-вещественных факторов производства с социальной средой организации. Данный подход акцентирует внимание на объективной составляющей качества трудовой жизни: организации и содержании труда, оплате труда и условиях труда. Узкий подход, не раскрывающий сущность понятия «качество трудовой жизни»

Окончание табл.

1	2	3
<b>Качество трудовой жизни как совокупность материальных и нематериальных ценностей</b>		
<p>Качество трудовой жизни – совокупность всеобщих материальных и нематериальных ценностей, которых стремятся добиться рабочие в жизни, таких как зарплата или заслуженное жалование... условия труда, продвижение [18. Р. 2]</p>	<p>Деламотте Ю., Такезава Ш. (1984)</p>	<p>Этот подход основан на субъективном суждении, что сводится к анализу удовлетворенности личных потребностей. На взгляд автора, является неправомерным отождествление понятий «качество трудовой жизни» и «удовлетворенность трудом», так как последнее характеризует прежде всего «степень соответствия между личностными и овеществленными факторами производства» [19. С. 5]. Несомненно то, что качество трудовой жизни зависит от удовлетворенности имеющимся, т.е. «от отсутствия противоречия между потребностями и возможностями, между объективными параметрами ситуации и эталоном сравнения» [20. С. 8]</p>
<b>Качество трудовой жизни как реакция наемных работников</b>		
<p>Качество трудовой жизни – это то, каким образом лица, причастные к системе, реагируют на социально-технические аспекты данной системы [21. С. 312]</p>	<p>Синк Д.С. (1989)</p>	<p>Если учесть, что Д.С. Синк под системой подразумевает организацию, то автор частично разделяет его точку зрения в том, что существует зависимость между качеством трудовой жизни и удовлетворенностью трудом, а удовлетворенность индивида социально-техническими условиями труда формирует определенное эмоциональное восприятие работником производственных факторов. Недостатком является субъективная оценка труда</p>
<b>Качество трудовой жизни как характеристика условий труда, организации труда</b>		
<p>Качество трудовой жизни – характеристика условий и организации труда с позиций наилучшей реализации способностей работника [22. С. 126]</p>	<p>Горелов Н.А. (1997)</p>	<p>Автор разделяет эту точку зрения, но следует уточнить, что и охрана труда занимает не последнее место в формировании «достойного» качества трудовой жизни</p>
<b>Качество трудовой жизни как показатель эффективности социально-трудовых отношений</b>		
<p>Качество трудовой жизни – это важнейшее условие роста производительности труда, показатель оценки эффективности социально-трудовых отношений и использования трудового потенциала, а также удовлетворения материальных потребностей работника [23. С. 359]</p>	<p>Егоршин А.П. (2001)</p>	<p>Достоинством данного подхода к трактовке понятия «качество трудовой жизни» является возможность его использования в качестве индикатора развития социально-трудовой сферы. Недостатки: во-первых, не раскрыта сущность понятия; во-вторых, если это показатель оценки, то с помощью какого количественного измерителя это можно сделать?</p>

Автор предлагает компиляционное определение анализируемого понятия: трудовая жизнь – форма профессиональной активности индивида, обусловленная технологическими средствами, в определенный период времени, продолжительность которого ограничивается либо утратой трудоспособности, либо социальными стандартами экономической активности, связанная с производством материальных и духовных благ, обеспечивающая существование, воспроизводство, развитие человеческого потенциала.

Что касается качества трудовой жизни, то все предпринятые подходы к пониманию данной категории можно объединить в 7 групп (таблица).

Проведенный анализ позволяет сделать вывод, что качество трудовой жизни представляет собой сложную синтетическую категорию, аккумулирующую все существенные для личности условия существования и жизнедеятельности, уровень развития и степень удовлетворения всего комплекса потребностей.

Главным недостатком существующих подходов к пониманию категории «качество трудовой жизни» является неучет фактора времени, так как зачастую именно время становится критерием качества трудовой жизни. Развитие теории информационного общества, теории гуманизации, теории сетевого общества, теории инноваций приводит к тому, что меняется сам труд, соответственно и меняются требования, предъявляемые к наемным работникам [24. С. 21–24]. В эпоху развития научно-технического прогресса меняются характер и содержание труда, что проявляется в следующем:

1. Происходит изменение функций труда. Простые, узкие, однообразные функции специализированного труда сменяются комплексом новых, более сложных функций по управлению, контролю, ремонту, программированию автоматизированных систем и роботизированного производства и пр.

2. Проявляется тенденция «уникализации» труда, соответственно увеличивается число наименований профессий, не имеющих аналогов, которые требуют от работников высокой квалификации, способствуют процессу углубления их специализации, повышения их конкурентоспособности.

3. Происходит изменение требований касательно квалификации работников: если ранее о квалификации судили по навыкам и умениям, которые зависят от опыта работы, то теперь основное значение приобретают знания и умение реализовать их на практике.

Происходящие изменения накладывают «отпечаток» и на качество трудовой жизни наемных работников. На современном этапе развития социально-трудовых отношений качество трудовой жизни наемных работников существенно лучше, нежели в пору «научной организации труда», когда «научный менеджмент рассматривал рабочих исключительно как продолжение тех машин, на которых они работали», рабочим отказывали «в праве быть людьми с собственными и разными потребностями, способностями и интересами ... считалось, что все рабочие ленивы и нечестны и что у всех низкий уровень развития интеллекта» [25. С. 242]. Несмотря на придание концепции качества трудовой жизни общемирового значения и призывы Международной организации труда к «разработке и проведению такой государственной политики и мероприятий со стороны предпринимателей и профсоюзов, которые должны привести: к уважению жизни и здоровья трудящихся, обеспечению отдыха и

свободного времени, а также созданию для трудящихся возможностей полностью развивать свои способности в процессе труда» [26. С. 102], наемные работники имеют суженный спектр реализации человеческого потенциала, что проявляется в оттеснении работников от управленческих и содержательных функций организации производственного процесса, как правило сосредоточенных в руках собственников, в монотонных, регулярно повторяющихся операциях, закрепленных за ними пожизненно.

Таким образом, пытаясь нивелировать недостатки анализируемых подходов к понятию «качество трудовой жизни», автор предлагает следующую трактовку: качество трудовой жизни – это совокупность условий труда, организации процесса производства и охраны труда, обеспечивающая удовлетворение социально-трудовых потребностей, что, в свою очередь, обеспечивает реализацию трудового потенциала наемных работников и интересов собственников средств производства: повышение конкурентоспособности выпускаемой продукции, снижение материальных затрат и др.

Следовательно, когда мы говорим о качестве трудовой жизни, мы говорим о комфортности условий труда, о возможности реализации человеческого потенциала в этих условиях, о гуманизации труда, об охране труда, об организации труда.

Подводя итог изложенному выше, следует отметить, что достойное качество трудовой жизни является предпосылкой высокого качества трудовой деятельности. Если условия труда не отвечают требованиям производственной санитарии, гигиены труда, техники безопасности, создают угрозу сохранения и поддержания работоспособности и профессиональной активности, то вопрос о качестве трудовой деятельности не стоит вовсе. Отсюда следует, что качество трудовой жизни является доминирующим фактором повышения качества результатов труда.

### Литература

1. Огурцов А.П. Философский энциклопедический словарь / под ред.: Л.Ф. Ильичева и др. М.: Советская энциклопедия, 1983. 836 с.
2. Соколова Г.Н. Социология: энциклопедия / Г.Н. Соколова, А.А. Гришанов, В.Л. Абушенко и др. Минск : Книжный дом, 2003. 1600 с.
3. Петровский А.В. Общая психология. М. : Просвещение, 1976. 479 с.
4. Абдрахманова А.И. Психологические детерминанты проявления активности личности. URL: <http://psychology.snauka.ru/2012/09/1091> (дата обращения: 13.07.2013).
5. Лукашевич Н.П. Социология труда. Киев: МАУП, 2001. 320 с.
6. Иванова Н.А. Экономика и социология труда. URL: <http://www.be5.biz/ekonomika/t003/02.htm> (дата обращения: 13.07.2013).
7. Beukema L. Kwaliteit Van De Arbeidstijdverkorting [Quality of reduction of working hours]. Groningen: Karstapel. In: Suzanne, EJ Arts, Ada Kerkstra, Jouke Van Der Zee, and Huda Huyer Abu Saad (eds.). Quality of Working Life and Workload in Home Help Services: A Review of the Literature and a Proposal for a Research Model // Scandinavian Journal of Caring Society. 2001. Vol. 15. P. 12–24.
8. Гегель Г.В.Ф. Энциклопедия философских наук. Т. 1: Наука логики. М.: Мысль, 1974. 452 с.
9. ГОСТ Р ИСО 9001:2008 (MC ISO 9001:2008). Система менеджмента качества. Требования. М.: Изд-во стандартов, 2009.
10. Лопатников Л.И. Экономико-математический словарь: словарь современной экономической науки. 5-е изд., перераб. и доп. М.: Дело, 2003. 520 с.

11. Советский энциклопедический словарь / под ред. А.М. Прохорова. 3-е изд. М.: Советская энциклопедия, 1985. 1600 с.
12. Микешина Л.А. Сущность термина «Жизнь». URL: [http://dic.academic.ru/dic.nsf/enc\\_culture/343/%D0%96%D0%98%D0%97%D0%9D%D0%AC](http://dic.academic.ru/dic.nsf/enc_culture/343/%D0%96%D0%98%D0%97%D0%9D%D0%AC) (дата обращения: 13.07.2013).
13. Платонов О.А. Повышение качества трудовой жизни: автореф. дис. ... д-ра экон. наук. М., 1992. 55 с.
14. Цыганкова И.В. Качество трудовой жизни молодежи России – концептуальные основы формирования: автореф. дис. ... д-ра экон. наук. М., 2008. 56 с.
15. Третьяк С. Качество трудовой жизни: как его измерить и обеспечить в сфере услуг? // Бизнес-консалтинг. 2005. № 3. С. 39–43.
16. Hackman J.R., J. Lloyd Suttle. Improving life of work. Santa Monica, Calif.: Goodyear, 1977.
17. Hackman J.R., Oldham G.R. Work Redesign. MA: Addison-Wesley, 1980. 330 p.
18. Delamotte Y., Takezawa S. Quality of working life in international perspective. Geneva: International Labour Office, 1984.
19. Страхов А.И. Влияние соответствия личных и вещественных факторов производства на удовлетворенность трудом и заработную плату: автореф. дис. ... канд. филос. наук. М., 1981.
20. Егорова Е.Г. Социальные индикаторы качества трудовой жизни в структуре управленческих решений организации: автореф. дис. ... канд. соц. наук. СПб., 2008. 19 с.
21. Синк Д.С. Управление производительностью: планирование, измерения и оценка, контроль и повышение / общ. ред. В.И. Данилова. М.: Прогресс, 1989. 522 с.
22. Горелов Н.А., Тучков А.И. Энциклопедия труда и занятости. СПб.: Изд-во СПб. гос. ун-та, 1997. 239 с.
23. Егоршин А.П. Управление персоналом: учеб. для вузов. 3-е изд. Н. Новгород: НИМБ, 2001. 720 с.
24. Герман М.В. Особенности труда и роль человека в современном обществе // Вестн. Том. гос. ун-та. Экономика. 2011. № 4 (16). С. 21–27.
25. Шульц Д., Шульц С. Психология и работа. СПб.: Питер, 2003. 334 с.
26. Политика доходов и качество жизни населения / под ред. Н.А. Горелова. СПб.: Питер, 2003. 656 с.

**Zonova Olga V.**, Kuzbass State Technical University named after T.F. Gorbachev (Kemerovo, Russia). E-mail: [zonova\\_kustu@mail.ru](mailto:zonova_kustu@mail.ru)

#### **TERMINOLOGICAL DIFFERENTIATION OF DEFINITIONS «WORK ACTIVITY QUALITY» AND «WORKING LIFE QUALITY»**

**Keywords:** activities, activity, life, work, quality.

The identification of the "working life quality" and "work activity quality" concepts is inappropriate. These concepts characterize the aggregate characteristics that express the essential certainty of the object. While the employees of the organization, industry, regions, states are the study objects in the working life quality; products, services provided and work performed are studying within working quality research. Accordingly, the quality of working life is characterized by the comfort of working conditions, the possibility of realizing human potential in these conditions, as well as the labor organization form and labor protection. The work activity quality is determined on the basis of various labor activity results characteristics (such as products, goods, services): Appointment indicators; Reliability indicators; Standardization indicators; Ergonomic indicators; Aesthetic indicators, etc.

#### **References**

1. Ogurtsov A.P., Philosophical Encyclopaedic Dictionary/ Edited by Ilyichev L.F. and others, Moscow : Soviet Encyclopedia, 1983, p. 836.
2. Sokolova G.N., Sotsiologiya: Entsiklopediya /Grishanov A. A., Abushenoko V.L. and others Mn. : Publishing house "Knizhnyy dom" 2003, p.1600.
3. Petrovskiy A.V., Obshchaya psikhologiya. Moscow: Publishing house "Prosveshcheniye", 1976, p. 479.



4. Abdrakhmanova A.I., Psikhologicheskiye determinanty proyavleniya aktivnosti lichnosti. URL: <http://psychology.snauka.ru/2012/09/1091> (date of application 13.07.2013).
5. Lukashevich N.P., Sotsiologiya truda. Kiev: Interregional Academy of Personnel Management, 2001, p. 320.
6. Ivanova N. A., Ekonomika i sotsiologiya truda. URL: <http://www.be5.biz/ekonomika/003/02.htm> (reference date is July 13, 2013).
7. Beukema L. (1987). Kwaliteit Van De Arbeidstijdverkorting [Quality Reduction of working time]. Groningen: Karstapel. In: Suzanne, EJ Arts, Ada Kerkstra, Zhuka Van Der Zee and Huda Huyer Abu Saad (ed.). Quality of work Life and volume of work in home reference services: a review of literature and proposal for the research model // Scandinavian Journal of Caring Society. 2001. Vol. 15, pp. 12-24.
8. Gegel G.V., Encyclopedia of Philosophical Sciences. Text 1. Nauka logiki. Moscow : Publishing house "Mysl", 1974. pp.452
9. GOST R ISO 9001:2008 (MC ISO 9001:2008). Sistema menedzhmenta kachestva. Trebovaniya. – Moscow: Publishing house of standarts, 2009.
10. Lopatnikov L. I., Economic and mathematical dictionary: Dictionary of Modern economy. 5 th ed., Revised and updated. Moscow : Publishing house "Delo", 2003, p. 520.
11. The Soviet Encyclopaedic Dictionary/ Edited by Prokhorova A. M.. Edition 3. Moscow : Soviet Encyclopedia, 1985, p. 1600.
12. Mikeslina L.A., The essence of the term "Life". URL: [http://dic.academic.ru/dic.nsf/enc\\_culture/343/ЖИЗНЬ](http://dic.academic.ru/dic.nsf/enc_culture/343/ЖИЗНЬ) (date of circulation on July 13, 2013).
13. Platonov O.A., Povysheniye kachestva trudovoy zhizni: Avtoref. The dissertation of the Doctor of Economics. Moscow, 1992, p. 55.
14. Tsygankova I.V., Kachestvo trudovoy zhizni molodezhi Rossii - Kontseptualnyye osnovy formirovaniya: Avtoref. The dissertation of the Doctor of Economics. Moscow, 2008, p. 56.
15. Tretyak S., Kachestvo trudovoy zhizni: kak yego izmerit i obespechit v Sfere uslug? / Tretyak S. // Biznes-konsalting. 2005. № 3, pp. 39-43.
16. Khakman Dzh. R., Dzh. Lloyd Sattl. Uluchsheniye usloviy truda. Santa-Monika, Kaliforniya: Goodyear, 1977, p. 4.
17. Khakman Dzh. R., Oldkhem G. R., Redizayn raboty. MA: Addison-Wesley, 1980, p. 330.
18. Delamott YU., Takezava S., Kachestvo trudovoy zhizni v mezhdunarodnoy perspektive. Geneva; International Labor Office. 1984. R. 2.
19. Strakhov A.I., Vliyaniye sootvetstviya lichnykh i veshchestvennykh faktorov proizvodstvo na udovletvorennost' trudom i zarabotnuyu platu: Avtoref. The dissertation of the Doctor of Economics. Moscow, 1981, pp. 3-7.
20. Yegorova Ye. G., Sotsialnyye indykatory kachestva trudovoy zhizni v Kharakter upravlencheskikh resheniy organizatsii: Avtoref. The dissertation of the Doctor of Economics. Saint-Petersburg, 2008, p. 19.
21. Sink D.S., Upravleniye proizvoditelnostyu: planirovaniye, izmereniya i Otsenka, kontrol i povysheniye / General. Ed. Danilova V.I., Publishing hose "Progres"
22. Gorelov N.A., Tuchkov A. I. Entsiklopediya truda i zanyatosti. SPb .: Publishing house of the St. Petersburg State University, 1997, p. 239.
23. Yegorshin A. P., Personnel management: A textbook for high schools. 3rd ed. N. Novgorod: NIMB, 2001. 720 p.
24. German M. V., Osobennosti truda i rol cheloveka v sovremennom Obshchestvo // Bulletin of Tomsk State University. 2011. № 4 (16), p. 21-27.
25. Shults D., Shults S., Psikhologiya i rabota. SPb .: Publishing house "Piter", 2003, pp. 334.
26. Politika dokhodov m kachestvo zhizni naseleniya / Edited by Gorelova N.A. SPb .: Publishing house "Piter", 2003, pp. 656.

**Zonova O.V.** Terminologicheskaya differenciatsiya definitsiy «kachestvo trudovoy dejatel'nosti» i «kachestvo trudovoy zhizni» [Terminological differentiation of definitions "work activity quality" and "working life quality"] // Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika – Tomsk State University Journal of Economics, 2017, no 38, pp. 82–90.