

УДК 331

DOI: 10.17223/19988648/55/7

Л.Г. Миляева

К ВОПРОСУ О ДИАГНОСТИКЕ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ КОНЦЕПЦИИ ДОСТОЙНОГО ТРУДА

В статье обосновываются ключевые моменты методологии исследования достойного качества трудовой жизни (ДКТЖ), сопряженные с обоснованием целевых функций и перечня критериальных индикаторов; акцентируются принципиальные отличия функционалов ДКТЖ и качества трудовой жизни (КТЖ); представляются авторские методики (разработки Карты экспертных оценок КТЖ в условиях реализации концепции достойного труда, определения относительной значимости функций достойного качества трудовой жизни, выявления профиля приоритетности функционала ДКТЖ); на условных примерах иллюстрируется практическое использование методик и анализируются полученные результаты. В заключение подчеркивается типовой характер представленного методического инструментария диагностики и управления ДКТЖ, обосновывающий правомерность его тиражирования в профильных изданиях.

Ключевые слова: достойное качество трудовой жизни (ДКТЖ), функционал ДКТЖ, критериальные индикаторы ДКТЖ, профиль приоритетности, методический инструментарий

Важнейшей социально-экономической категорией, отражающей удовлетворенность персонала предприятий (организаций) условиями занятости, выступает качество трудовой жизни (КТЖ). Не секрет, что в процессе своего эволюционного развития концепция качества трудовой жизни прошла несколько этапов: от эмбрионального до интеграционного, пиком развития которого стала концепция достойного труда [1–3].

Между тем, несмотря на бурный рост профильных публикаций, начавшийся в конце XX в. и продолжающийся до сих пор, проблематика качества трудовой жизни содержит немало «белых пятен» и дискуссионных моментов (теоретического, методического и прикладного характера), обуславливающих ее неубывающую актуальность и научный интерес.

По утверждению некоторых ученых [4, с. 991], количество известных трактовок качества трудовой жизни переваливает за 100. В работе [5, с. 941] приводится 15 определений, по результатам сущностной систематизации которых авторы предлагают выделить следующие пять подходов:

1. *Деятельностный* подход, концептуальную основу которого формирует предложенное на Международной конференции 1972 г. определение КТЖ, ассоциирующее качество трудовой жизни с определенной деятельностью организации.

2. *Интегральный* подход, позиционирующий КТЖ как интегральный показатель [6, с. 277] или интегральное понятие [7–8].

3. *Кумулятивный* подход, отождествляющий качество трудовой жизни с совокупностью свойств [9–11].

4. *Факторный* подход, рассматривающий КТЖ как «определенный комплекс факторов, характеризующих объективные параметры жизнедеятельности субъектов в труде» [12].

5. *Потребностный* подход, связывающий качество трудовой жизни со степенью удовлетворения основных потребностей работников: в сохранении здоровья и безопасности, экономических потребностей, социальных потребностей, потребностей в признании и т.д.

В профильной литературе встречаются различные варианты подходов к трактовке КТЖ. Представляется, что их диверсифицированность обусловлена многочисленностью известных определений и разнородностью перечня трактовок, субъективно выбранного для типологического анализа. Важно подчеркнуть, что, по мнению самих исследователей, известные, так называемые «узкие» подходы к трактовке дефиниции «качество трудовой жизни» являются не альтернативными, а взаимодополняющими, акцентирующими определенную (наиболее значимую на тот или иной момент) особенность КТЖ. Полагаем, что на современном этапе эволюционного развития концепции составляющими КТЖ должны выступать параметры достойного труда. Очевидно, что развитие концепции должно сопровождаться корректировкой содержательных аспектов дефиниции «качество трудовой жизни» и, как следствие, разработкой адекватного методического инструментария диагностики и управления КТЖ.

Не умаляя значимости оценки и управления КТЖ в масштабах страны, регионов, муниципальных образований и т.д., автор сконцентрировал внимание на микроуровне, априори подразумевая под диагностируемым показателем качество трудовой жизни работника или персонала предприятия (организации).

Следуя негласному правилу научного этикета, прежде чем анализировать какую-либо проблему и предлагать способы ее решения, необходимо определиться в понятиях (в данном случае уточнить сущностно-содержательные аспекты дефиниции «достойный уровень качества трудовой жизни» и разработать адекватный принятой трактовке методический инструментарий).

Между тем проведенный Л.Г. миляевой анализ профильной литературы [13] выявил, с одной стороны, неоднозначность индикаторов (параметров) достойного качества трудовой жизни [14–15], а с другой – однотипность предлагаемых процедур диагностики уровня КТЖ с использованием типовых градаций.

Таким образом, различия известных методик оценки уровня КТЖ, по сути, ограничиваются диверсифицированностью показателей достойного труда (соответственно, достойного качества трудовой жизни) и методов интерпретации первичной информации (данных анкетирования, результатов экспертных оценок, анализируемой статистической или отчетной информации).

Методологическую основу авторской позиции диагностики и управления качеством трудовой жизни в условиях реализации концепции достойного труда формируют *три ключевых момента*, обосновывающие принципиальное различие методик оценки уровня КТЖ ($U^{КТЖ}$) и уровня достойного КТЖ ($U^{ДКТЖ}$), т.е. качества трудовой жизни в контексте концепции достойного труда:

Во-первых, качество трудовой жизни и достойное качество трудовой жизни могут отличаться набором профильных функций (типовой атрибутикой) и приемлемой степенью их реализации.

Во-вторых, степень реализации идентичных функций КТЖ и ДКТЖ (например, стимулирующей) должна диагностироваться с помощью критериальных индикаторов, различающихся составом, значимостью и содержанием (т.е. эталонными характеристиками, формирующими соответственно стандарты КТЖ и ДКТЖ).

В-третьих, перечень функций ДКТЖ должен обеспечивать реализацию критериальных индикаторов достойного труда, которые по мере развития концепции претерпевают постоянную модернизацию (трансформацию и, как правило, расширение).

Думается, что исследовательское представление о достойном труде (соответственно ДКТЖ), положенное в основу профильной методики, должно базироваться на результатах критического обоснования функций достойного качества трудовой жизни. Целесообразно перед диагностикой $U^{ДКТЖ}$ (например, в преамбуле опросной анкеты) представить разъяснение по анализируемым функциям ДКТЖ. Данный момент нельзя игнорировать, поскольку нередки случаи, когда один и тот же индикатор КТЖ ассоциируется исследователями с реализацией разных функций.

Представляется, что типовой перечень функций достойного качества трудовой жизни (так называемый *функционал ДКТЖ*) должен включать:

1. *Стимулирующую* функцию ДКТЖ, призванную побуждать работника к максимальной отдаче, к полному использованию своего трудового потенциала, к повышению эффективности труда и т.д., индикаторами реализации которой выступают: достойный и справедливый уровень оплаты труда, обоснованная дифференциация заработной платы, развитая система премирования, высокий уровень трудовой мотивации и др.

2. *Защитную (охранную)* функцию ДКТЖ, индикаторами которой являются: высокий уровень лояльности персонала (ключевой показатель кадровой безопасности предприятия); достойный уровень охраны труда; хорошие (комфортные) условия труда; соблюдение трудового законодательства и т.д.

3. *Организационную (воспроизводственную)* функцию ДКТЖ, индикаторы реализации которой сопряжены с прогрессивной системой организации труда и производства, с эффективной системой профессиональной переподготовки (повышения квалификации).

4. *Статусно-карьерную* функцию ДКТЖ, обеспечивающую профессиональный рост (развитие) работников предприятия и обоснованное карьерное продвижение.

5. *Социально-психологическую* функцию ДКТЖ, индикаторами которой выступают развитые социально-трудовые отношения (в том числе организационная культура), благоплучный социально-психологический климат, полное соблюдение социальных гарантий.

6. *Управленческую* функцию ДКТЖ, индикаторами которой являются: активная кадровая политика; развитая система кадрового планирования и прогнозирования, предусматривающая наличие как антикризисных кадровых программ, так и программ стратегического развития персонала.

Описанные параметры функционала ДКТЖ персонала предприятия (организации) целесообразно представить в табличной форме (табл. 1).

Утвержденный в установленном порядке функционал достойного качества трудовой жизни, по сути, является стандартом достойного труда (достойного КТЖ), утверждаемым директором предприятия (или советом директоров профильного кластера). Подчеркнем, что в отличие от функционала КТЖ (табл. 2), систематизирующего параметры КТЖ, функционал ДКТД аккумулирует критериальные (целевые) индикаторы.

Для оценки уровня достойного качества трудовой жизни ($У^{ДКТЖ}$) необходимо использовать анкету, вопросы которой должны быть идентичны параметрам функционала ДКТЖ. Процедура анкетирования предполагает оценку респондентами фактической реализации на предприятии критериальных индикаторов ДКТЖ в трех градациях: да; затрудняюсь ответить; нет.

Для интерпретации первичной информации целесообразно использовать метод балльных оценок: 1 балл присваивается за утвердительный ответ; «затрудняющиеся» и отрицательные варианты ответов получают нулевую оценку, т.е. не учитываются при расчете частных (по функциям ДКТЖ) и интегрального уровней ДКТЖ (табл. 3).

Для обозначения частных уровней ДКТЖ логично использовать следующую символику:

$У_{СФ}^{ДКТЖ}$ – уровень реализации *стимулирующей функции* ДКТЖ;

$У_{ЗФ}^{ДКТЖ}$ – уровень реализации *защитной функции* ДКТЖ;

$У_{ОФ}^{ДКТЖ}$ – уровень реализации *организационной функции* ДКТЖ;

$У_{СКФ}^{ДКТЖ}$ – уровень реализации *статусно-карьерной функции* ДКТЖ;

$У_{СПФ}^{ДКТЖ}$ – уровень реализации *социально-психологической функции* ДКТЖ;

$У_{УФ}^{ДКТЖ}$ – уровень реализации *управленческой функции* ДКТЖ.

Очевидно, что уровень достойного качества трудовой жизни ($У^{ДКТЖ}$) в условиях равнозначности всех функций ДКТЖ рассчитывается как среднеарифметическая величина частных уровней:

$$У^{ДКТЖ} = \frac{У_{СФ}^{ДКТЖ} + У_{ЗФ}^{ДКТЖ} + У_{ОФ}^{ДКТЖ} + У_{СКФ}^{ДКТЖ} + У_{СПФ}^{ДКТЖ} + У_{УФ}^{ДКТЖ}}{6}.$$

Таблица 1. Функционал достойного качества трудовой жизни (условный пример)

Функции ДКТЖ	Целевое предназначение	Критериальные индикаторы ДКТЖ
Стимулирующая	Стабильное повышение производительности и эффективности труда	Достойный и справедливый уровень заработной платы; обоснованная система премирования; высокий уровень трудовой мотивации
Защитная	Обеспечение условий полной кадровой безопасности	Высокий уровень лояльности персонала; хорошие (комфортные) условия труда; полное соблюдение трудовых гарантий
Организационная	Обеспечение условий для полного воспроизводства рабочей силы	Эффективная система организация труда; полное соответствие профессионально-должностных обязанностей работников их образовательно-квалификационному уровню; обоснованная система нормирования труда
Статусно-карьерная	Обеспечение условий для обоснованного карьерного роста и профессионального развития персонала	Обоснованная и эффективная система оценки и аттестации персонала; прогрессивная система переподготовки (повышения квалификации); прозрачная система карьерного роста
Социально-психологическая	Обеспечение благополучного психологического климата и полного соблюдения социальных гарантий	Благополучный психологический климат; развитая организационная культура; полное соблюдение социальных гарантий
Управленческая	Обеспечение достойных параметров кадрового менеджмента	Активная кадровая политика; благополучная кадровая ситуация; развитая система кадрового планирования и прогнозирования

Таблица 2. Функционал качества трудовой жизни (условный пример)

Функция КТЖ	Целевое предназначение	Параметры КТЖ
Стимулирующая	Повышение производительности и эффективности труда	Уровень заработной платы; система премирования; уровень трудовой мотивации
Защитная (охранная)	Обеспечение кадровой безопасности	Уровень лояльности персонала; условия труда; соблюдение трудовых гарантий
Организационная	Обеспечение условий воспроизводства рабочей силы	Система организация труда; содержание труда; система нормирования труда
Статусно-карьерная	Обеспечение карьерного роста и профессионального развития персонала	Система оценки и аттестации персонала; система переподготовки (повышения квалификации); система карьерного роста
Социально-психологическая	Обеспечение психологического климата и соблюдения социальных гарантий	Психологический климат; организационная культура; социальные гарантии
Управленческая	Обеспечение параметров кадрового менеджмента	Кадровая политика; кадровая ситуация; система кадрового планирования и прогнозирования

Таблица 3. Иллюстрация расчета уровня достойного качества труда
(условный пример)

Критериальные индикаторы ДКТЖ	Критериальные индикаторы ДКТЖ, реализующиеся на предприятии по Вашему мнению		
	Да	Затрудняюсь ответить	Нет
Достойный и справедливый уровень заработной платы	+		
Обоснованная система премирования	+		
Высокий уровень трудовой мотивации		+	
Итого: $Y_{\text{ДФ}}^{\text{ДКТЖ}}$	0,67		
Высокий уровень лояльности персонала	+		
Хорошие (комфортные) условия труда	+		
Полное соблюдение трудовых гарантий	+		
Итого: $Y_{\text{ЗФ}}^{\text{ДКТЖ}}$	1,00		
Эффективная система организации труда		+	
Полное соответствие профессионально-должностных обязанностей работников их образовательно-квалификационному уровню		+	
Обоснованная система нормирования труда	+		
Итого: $Y_{\text{ОФ}}^{\text{ДКТЖ}}$	0,33		
Обоснованная и эффективная система оценки и аттестации персонала	+		
Прогрессивная система переподготовки (повышения квалификации)	+		
Прозрачная система карьерного роста			+
Итого: $Y_{\text{СКФ}}^{\text{ДКТЖ}}$	0,67		
Благополучный психологический климат	+		
Развитая организационная культура	+		
Полное соблюдение социальных гарантий	+		
Итого: $Y_{\text{СПФ}}^{\text{ДКТЖ}}$	1,00		
Активная кадровая политика	+		
Благополучная кадровая ситуация	+		
Развитая система кадрового планирования и прогнозирования		+	
Итого: уровень реализации управленческой функции ДКТЖ ($Y_{\text{УФ}}^{\text{ДКТЖ}}$)	0,67		
Итого: уровень достойного качества трудовой жизни ($Y^{\text{ДКТЖ}}$)	0,72		

Представляется (табл. 3), что на условном (модельном) предприятии в полной мере реализуются защитная и социально-психологическая функции достойного качества трудовой жизни, а явным аутсайдером выступает организационная функция ДКТЖ, уровень реализации которой составляет всего 0,33. Тревогу вызывают некоторые «затруднительные» ответы ре-

спондентов, анализу которых следует уделить особое внимание, поскольку возможны ситуации, когда тот или иной критериальный индикатор ДКТЖ действительно реализуется на практике, а респондент об этом не знает (вернее, просто не ощущает его действия).

Для интерпретации анкетных данных при оценке уровня качества трудовой жизни ($У^{КТЖ}$) целесообразно использовать номограмму Харрингтона [9], в основе построения которой лежит идея преобразования анализируемых частных показателей (параметров КТЖ) в безразмерные уровневые величины, имеющие пять типовых градаций: 1,00; 0,80; 0,63; 0,37; 0,20.

В основу разработки Карты экспертных оценок КТЖ (табл. 4) положен принцип постепенного изменения состояния параметров КТЖ: от достойного к проблемному состоянию (через нормальное состояние).

Таблица 4. Карта экспертных оценок качества трудовой жизни (фрагмент)

Уровни КТЖ	Функции качества трудовой жизни		
	Стимулирующая	...	Управленческая
Первый (1,00)	Достойный и справедливый уровень заработной платы; обоснованная система премирования; высокий уровень трудовой мотивации	...	Активная кадровая политика; благополучная кадровая ситуация; развитая система кадрового планирования и прогнозирования
Второй (0,80)	Достойный и справедливый уровень заработной платы; обоснованная система премирования; нормальный уровень трудовой мотивации	...	Активная кадровая политика; нормальная кадровая ситуация; развитая система кадрового планирования и прогнозирования
Третий (0,63)	Нормальный уровень заработной платы; нормальная система премирования; нормальный уровень трудовой мотивации	...	Переходная кадровая политика; нормальная кадровая ситуация; нормальная система кадрового планирования и прогнозирования
Четвертый (0,37)	Нормальный уровень заработной платы; формальная система премирования; нормальный уровень трудовой мотивации	...	Пассивная кадровая политика; нормальная кадровая ситуация; нормальная система кадрового планирования и прогнозирования
Пятый (0,20)	Проблемный уровень заработной платы; формальная система премирования; низкий уровень трудовой мотивации	...	Пассивная кадровая политика; проблемная кадровая ситуация; неразвитая система кадрового планирования и прогнозирования

В контексте анализируемой проблематики правомерно выделить следующие пять уровней КТЖ:

- *первый* (1,00), реализуемый при достижении по всем параметрам КТЖ целевых индикаторов достойного качества трудовой жизни;
- *второй* (0,80), реализуемый при достижении по большинству параметров КТЖ целевых индикаторов ДКТЖ и при отсутствии проблемных параметров КТЖ;

- *третий* (0,63), реализуемый при достижении по всем параметрам КТЖ нормальных значений;
- *четвертый ниже нормального* (0,37), реализуемый при достижении по большинству параметров КТЖ нормальных значений и при наличии некоторых проблемных параметров КТЖ;
- *пятый проблемный* (0,20), реализуемый при доминировании проблемных параметров качества трудовой жизни.

Представляется, что опросная анкета аккумулирует вопросы, адекватные Карте экспертных оценок КТЖ (табл. 4). Респонденту при ответе на каждый вопрос нужно отметить (выбрать) вариант, который, по его мнению, наиболее соответствует реальной ситуации на предприятии. Например, если на вопрос о параметрах стимулирующей функции КТЖ респондент отметит второй вариант («достойный и справедливый уровень заработной платы, обоснованная система премирования, нормальный уровень трудовой мотивации»), уровень ее реализации ($Y_{\text{СФ}}^{\text{КТЖ}}$) составит 0,80. При затруднении выбора между двумя соседними вариантами необходимо отметить оба. Если это, допустим, варианты 2 и 3, то $Y_{\text{СФ}}^{\text{КТЖ}}$ будет равен 0,72 (т.е. средней оценке: $\frac{0,80 + 0,63}{2}$).

Гипотетически уровни качества трудовой жизни ($Y_i^{\text{КТЖ}}$ – частные и $Y^{\text{КТЖ}}$ – интегральный) могут меняться в интервале от 1,00 до 0,20. Для идентификации выявленного уровня КТЖ предлагается использовать градации:

- 1,00 – *достойный* $Y^{\text{ДКТЖ}}$ (полностью адекватный функционалу ДКТЖ);
- от 0,85 до 0,99 – *комфортный* уровень (близкий к достойному $Y^{\text{КТЖ}}$);
- от 0,60 до 0,84 – *средний* $Y^{\text{КТЖ}}$;
- от 0,37 до 0,59 – *пониженный* $Y^{\text{КТЖ}}$ (с элементами проблемности);
- от 0,20 до 0,36 – *проблемный* $Y^{\text{КТЖ}}$.

Если уровень качества трудовой жизни, допустим, равен 0,90, он позиционируется как комфортный, поскольку отклонение от достойного качества труда составляет 10%; соответственно, если $Y^{\text{КТЖ}} = 0,80$, т.е. отклонение от $Y^{\text{ДКТЖ}}$ достигает 20%, он идентифицируется как средний и т.д.

Интегральный уровень КТЖ может рассчитываться как величина среднеарифметическая, если все частные (по реализуемым функциям КТЖ) уровни являются равноценными:

$$Y^{\text{КТЖ}} = \frac{\sum_{i=1}^n Y_i^{\text{КТЖ}}}{n},$$

где n – количество анализируемых функций КТЖ (частных уровней КТЖ).

Если функции КТЖ имеют разную значимость, уровень качества трудовой жизни рассчитывается как величина средневзвешенная:

$$y^{\text{КТЖ}} = \sum_{i=1}^n (y_i^{\text{КТЖ}} \cdot d_i),$$

где d_i – относительная значимость i -й функции КТЖ.

Для обоснования способа расчета $y^{\text{КТЖ}}$ необходимо проанализировать *профиль функционала* ДКТЖ, т.е. выявить относительную значимость критериальных индикаторов КТЖ.

Концептуальную основу методики выявления профиля функционала ДКТЖ формирует идея построения мотивационного профиля [16, с. 16–26]; инструментом сбора первичной информации выступает анкета, аккумулирующая вопросы-утверждения, количество которых должно совпадать с числом критериальных индикаторов ДКТЖ (см. табл. 1), сгруппированных по функциям КТЖ и для удобства пронумерованных:

1. Достойный и справедливый уровень заработной платы (СФ).
2. Обоснованная система премирования (СФ).
3. Высокий уровень трудовой мотивации (СФ).
4. Высокий уровень лояльности персонала (ЗФ).
5. Хорошие (комфортные) условия труда (ЗФ).
6. Полное соблюдение трудовых гарантий (ЗФ).
7. Эффективная система организация труда (ОФ).
8. Полное соответствие профессионально-должностных обязанностей работников их образовательно-квалификационному уровню (ОФ),
9. Обоснованная система нормирования труда (ОФ).
10. Обоснованная и эффективная система оценки и аттестации персонала (СПФ).
11. Прогрессивная система переподготовки (повышения квалификации) (СПФ).
12. Прозрачная система карьерного роста (СПФ).
13. Благополучный психологический климат (СПФ).
14. Развитая организационная культура (СПФ).
15. Полное соблюдение социальных гарантий (СПФ).
16. Активная кадровая политика (УФ).
17. Благополучная кадровая ситуация (УФ).
18. Развитая система кадрового планирования и прогнозирования (УФ).

Заполнение анкеты должно проводиться в соответствии со следующей инструкцией: «Вам нужно быстро, не раздумывая подолгу, распределить 9 баллов между тремя вариантами каждого из утверждений, обозначенных буквами: А, Б, В. Если Вам кажется, что один из вариантов наиболее важен для Вас, оцените его в 9 баллов; если Вы полагаете его вовсе не существенным, не присуждайте ему ни одного балла; в остальных случаях постарайтесь по собственному усмотрению распределить все 9 баллов между тремя предложенными в каждом утверждении вариантами».

Анкета респондента (фрагмент)

1. При трудоустройстве отдам предпочтение предприятию, на котором:

- А. Обоснованная система премирования.
- Б. Эффективная система организации труда.
- В. Прозрачная система карьерного роста.

2. Для меня очень важно, чтобы трудовая деятельность осуществлялась:

- А. В хороших (комфортных) условиях труда.
- Б. В условиях благополучного психологического климата.
- В. В условиях полного соответствия профессионально-должностных обязанностей работника его образовательно-квалификационному уровню.

3. Главными критериями успешного трудоустройства считаю:

- А. Обоснованную и эффективную систему оценки и аттестации персонала.
- Б. Достойный и справедливый уровень заработной платы.
- В. Прогрессивную систему переподготовки (повышения квалификации).

4. Никогда не устраюсь на предприятие, на котором отсутствуют:

- А. Обоснованная система нормирования труда.
- Б. Развитая организационная культура.
- В. Развитая система кадрового планирования и прогнозирования.

5. К индикаторам благополучного предприятия отношу:

- А. Высокий уровень трудовой мотивации.
- Б. Полное соблюдение трудовых гарантий.
- В. Полное соблюдение социальных гарантий.

6. Принципиально, чтобы на предприятии:

- А. Была благополучная кадровая ситуация.
- Б. Был высокий уровень лояльности персонала.
- В. Проводилась активная кадровая политика.

7. Мне бы очень хотелось, чтобы на моем рабочем месте:

- А. Реализовывалась эффективная система организации труда.
- Б. Были хорошие (комфортные) условия труда.
- В. Обоснованная система нормирования труда.

8. Мне бы очень хотелось, чтобы на предприятии:

- А. Реализовывалась прогрессивная система переподготовки (повышения квалификации).

- Б. Действовала прозрачная система карьерного роста.
- В. Проводилась активная кадровая политика.

9. Считаю социально ориентированным предприятие, на котором:

- А. Полностью соблюдаются трудовые гарантии.
- Б. Полностью соблюдаются социальные гарантии.
- В. Достигнут высокий уровень трудовой мотивации.

10. Считаю недопустимым отсутствие на предприятии:

- А. Развитой системы кадрового планирования и прогнозирования.
- Б. Обоснованной и эффективной системы оценки и аттестации персонала.
- В. Обоснованной системы премирования.

11. Считаю, что эффективность труда повышается, если:

- А. Обеспечивается полное соответствие профессионально-должностных обязанностей работников их образовательно-квалификационному уровню.
- Б. Достигнут высокий уровень лояльности персонала.
- В. Реализуется достойный и справедливый уровень заработной платы.

12. Считаю основным индикатором эффективности кадрового менеджмента:

- А. Благополучную кадровую ситуацию.
- Б. Благополучный психологический климат.
- В. Развитую организационную культуру.

13. Считаю основными индикаторами достойного труда:

- А. Хорошие (комфортные) условия труда.
- Б. Эффективную систему организации труда.
- В. Достойный и справедливый уровень заработной платы.

14. Считаю недопустимым трудиться в условиях отсутствия:

- А. Обоснованной системы премирования.
- Б. Прогрессивной системы переподготовки (повышения квалификации).
- В. Обоснованной системы нормирования труда.

15. Считаю основными критериями кадровой безопасности предприятия:

- А. Благополучный психологический климат.
- Б. Высокий уровень лояльности персонала.
- В. Развитую организационную культуру.

16. Другам и знакомым для трудоустройства в первую очередь порекомендую предприятие, на котором:

- А. Обоснованная и эффективная система оценки и аттестации персонала.
- Б. Прозрачная система карьерного роста.
- В. Развитая система кадрового планирования и прогнозирования.

17. Считаю престижным трудиться на предприятии, на котором:

- А. Полностью соблюдаются трудовые гарантии.
- Б. Полностью соблюдаются социальные гарантии.
- В. Обеспечивается полное соответствие профессионально-должностных обязанностей работников их образовательно-квалификационному уровню.

18. Считаю критериями успешного кадрового менеджмента:

- А. Активную кадровую политику.
- Б. Высокий уровень трудовой мотивации.
- В. Благополучную кадровую ситуацию.

Представляется, что каждый критериальный индикатор может набрать от 0 до 27 баллов; соответственно, балльная оценка функции КТЖ гипотетически может варьироваться от 0 до 81 балла.

Нетрудно подсчитать, что при использовании функционала ДКТЖ (табл. 1), аккумулирующего 18 критериальных индикаторов, суммарная балльная оценка составит 162. Следовательно, для получения идеально ровного профиля оценка значимости каждой функции ДКТЖ должна составить 27 баллов; соответственно $d_i \approx 0,167$.

По результатам проведенного исследования возможно (табл. 5) диагностировать несколько типов профиля относительной значимости функций достойного качества трудовой жизни, обосновывающих процедуру (специфику) расчета уровня качества трудовой жизни ($У^{КТЖ}$).

Таблица 5. Возможные типы профиля функционала ДКТЖ

Типы профиля	Характеристика профиля	Специфика расчета уровня качества трудовой жизни
Идеально ровный	Одинаковая относительная значимость всех функций ДКТЖ ($d_i \approx \text{const}$)	$У^{КТЖ}$ рассчитывается как <i>среднеарифметическая</i> величина <i>всех</i> частных уровней ДКТЖ
Относительно ровный	Сопоставимая относительная значимость всех функций ДКТЖ; отсутствие явных лидеров и аутсайдеров	$У^{КТЖ}$ рассчитывается как <i>среднеарифметическая</i> величина <i>всех</i> частных уровней ДКТЖ
Рельефный	Несопоставимая относительная значимость всех функций ДКТЖ при отсутствии явных аутсайдеров	$У^{КТЖ}$ рассчитывается как <i>средневзвешенная</i> величина по относительной значимости (d_i) <i>всех</i> частных уровней ДКТЖ
Комбинированный (рельефно-нулевой)	Несопоставимая относительная значимость всех функций ДКТЖ; наличие явных аутсайдеров	$У^{КТЖ}$ рассчитывается как <i>средневзвешенная</i> величина <i>отдельных</i> частных уровней ДКТЖ, формирующих профиль (без функций-аутсайдеров)

В заключение подчеркнем, что представленный автором методический подход к диагностике и управлению КТЖ персонала предприятий, базирующийся на обосновании функционала ДКТЖ и анализе его профиля, имеет типовой характер. Отмеченное обстоятельство обуславливает правомерность его тиражирования в профильных изданиях.

Литература

1. Якушева М.С. Эволюция понятия качества трудовой жизни // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2016. № 4 (36). С. 63–73.
2. Зонова О.В., Нехода Е.В. Качество трудовой жизни в Российской Федерации: измерение и оценка: монография. М.: Профессор, 2017. 232 с.
3. Зонова О.В., Нехода Е.В. Методический подход к измерению качества трудовой жизни работников: региональный аспект // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2019. № 46. С. 92–107.

4. Тарабан О.В. Анализ подходов к оценке качества трудовой жизни // Экономика труда. 2018. № 5 (4). С. 989–996.
5. Лепихина Т.Л., Лесникова М.А. Влияние качества трудовой жизни на здоровье работников сферы высшего образования // Национальные приоритеты и безопасность. 2017. № 13 (5). С. 935–948.
6. Егоришин А.П. Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособие. Н. Новгород : НИМБ, 2003. 320 с.
7. Белкин Н.В., Белкина Н.А., Антонова О.А. Пути повышения качества трудовой жизни // Челябинский гуманитарий. 2015. № 2. С. 28–41.
8. Рябоконь И.А. Факторы формирования и критерии оценки качества трудовой жизни в новой экономике // Современные технологии управления. 2014. № 11. С. 32–36.
9. Миляева Л.Г. Методические подходы к оценке качества трудовой жизни персонала организации // Ползуновский альманах. 2009. № 1. С. 149–155.
10. Кушнарева Л.В. Объективные и субъективные факторы формирования и развития качества трудовой жизни // Управленец. 2012. № 3–4. С. 60–67.
11. Поп Е.Н. Качество трудовой жизни как фактор развития человеческого капитала // Уровень жизни населения регионов России. 2012. № 2. С. 90–95.
12. Янковская В.И. Основные составляющие качества трудовой жизни // Стандарты и качество. 2003. № 2. С. 46–47.
13. Миляева Л.Г. Теоретико-методические подходы и методики комплексного анализа качества трудовой жизни персонала предприятий // Социально-экономические исследования. 2019. № 1 (34). С. 6–18.
14. Андрухов В.А. Качество трудовой жизни – основа повышения эффективности труда // В мире научных открытий. 2011. № 6 (18). С. 11–22.
15. Фролова О.И. Составляющие элементы высокого качества трудовой жизни // Международный научно-исследовательский журнал. 2016. № 9 (51). С. 90–94.
16. Ричи Ш., Мартин П. Управление мотивацией : учеб. пособие для вузов / пер. с англ. под ред. проф. Е.А. Климова. М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2004. 399 с.

On Diagnosing the Quality of Enterprise Employees' Working Life in the Context of the Concept of Decent Work

Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika – Tomsk State University Journal of Economics. 2021. 55. pp. 105–118. DOI: 10.17223/19988648/55/7

Larisa G. Milyaeva, Biysk Institute of Technology (Branch) of Polzunov Altai State Technical University (Biysk, Russian Federation). E-mail: lgm17@mail.ru

Keywords: decent quality of working life (DQWL), DQWL functionality, DQWL criteria indicators; priority profile; methodological toolkit.

The most important socioeconomic category reflecting the satisfaction of employees of enterprises (organizations) with the conditions of employment is the quality of working life (QWL). Today, QWL is associated with the concept of decent work. Meanwhile, the analysis of the profile literature revealed the ambiguity of indicators (parameters) of decent quality of working life, on the one hand, and the same type of proposed procedures for diagnosing the QWL level using typical gradations, on the other. Thus, the differences in the known methods of assessing the QWL level are essentially limited by the diversification of indicators of decent work (respectively, decent quality of working life) and methods of interpreting primary information (questionnaire data, results of expert assessments, analyzed statistics or reports). The main point in the author's position is the conceptualization of the decent quality of working life (DQWL): the concept has a specific purpose and, accordingly, requires the development of a special methodological tool for its diagnosis. In the article, the key points of the methodology for the DQWL study that are associated with the substantiation of the target functions and the list of criterion indicators, are substantiated; the principal differences between the functions of DQWL and QWL are emphasized; the author's methods (development of the QWL Expert Assessment

Map in the conditions of realization of the concept of decent work; determination of the relative importance of the DQWL functions; identification of the DQWL functional priority profile) are presented, their application is illustrated by examples, and the obtained results are analyzed. In the conclusion, the typical nature of the presented methodological tools for the DQWL diagnosis and management is emphasized; this nature justifies the legality of replicating the tools in specialized publications.

References

1. Yakusheva, M.S. (2016) Evolution of the Concept of “Quality of Working Life”. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika – Tomsk State University Journal of Economics*. 4 (36). pp. 63–73. (In Russian). DOI: DOI: 10.17223/19988648/36/6
2. Zonova, O.V. & Nekhoda, E.V. (2017) *Kachestvo trudovoy zhizni v Rossiyskoy Federatsii: izmerenie i otsenka* [The quality of working life in the Russian Federation: measurement and assessment]. Moscow: Professor.
3. Zonova, O.V. & Nekhoda, E.V. (2019) Methodological approaches to measuring the quality of employees’ working life at a regional level. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika – Tomsk State University Journal of Economics*. 46. pp. 92–107. (In Russian). DOI: 10.17223/19988648/46/6
4. Taraban, O.V. (2018) Analysis of approaches to the estimation of quality of working life. *Ekonomika truda*. 5 (4). pp. 989–996. (In Russian).
5. Lepikhina, T.L. & Lesnikova, M.A. (2017) An impact of the quality of working life on employee’s health in the education sector. *Natsional’nye priority i bezopasnost’ – National Interests: Priorities and Security*. 13 (5). pp. 935–948. (In Russian).
6. Egorshin, A.P. (2003) *Motivatsiya trudovoy deyatel’nosti: ucheb. posobie* [Labor motivation: textbook]. N. Novgorod: NIMB.
7. Belkin, N.V., Belkina, N.A. & Antonova, O.A. (2015) Puti povysheniya kachestva trudovoy zhizni [Ways to improve the quality of working life]. *Chebyabinskiy gumanitarniy*. 2. pp. 28–41.
8. Ryabokon’, I.A. (2014) Faktory formirovaniya i kriterii otsenki kachestva trudovoy zhizni v novoy ekonomike [Factors of formation and criteria for assessing the quality of working life in the new economy]. *Sovremennye tekhnologii upravleniya*. 11. pp. 32–36.
9. Milyaeva, L.G. (2009) Metodicheskie podkhody k otsenke kachestva trudovoy zhizni personala organizatsii [Methodological approaches to assessing the quality of the working life of the organization’s personnel]. *Polzunovskiy al’makh*. 1. pp. 149–155.
10. Kushnareva, L.V. (2012) Ob’ektivnye i sub’ektivnye faktory formirovaniya i razvitiya kachestva trudovoy zhizni [Objective and subjective factors of the formation and development of the quality of working life]. *Upravlenets*. 3–4. pp. 60–67.
11. Pop, E.N. (2012) Kachestvo trudovoy zhizni kak faktor razvitiya chelovecheskogo kapitala [The quality of working life as a factor in the development of human capital]. *Uroven’ zhizni naseleniya regionov Rossii*. 2. pp. 90–95.
12. Yankovskaya, V.I. (2003) Osnovnye sostavlyayushchie kachestva trudovoy zhizni [The main components of the quality of labor life]. *Standarty i kachestvo*. 2. pp. 46–47.
13. Milyaeva, L.G. (2019) Teoretiko-metodicheskie podkhody i metodiki kompleksnogo analiza kachestva trudovoy zhizni personala predpriyatiy [Theoretical and methodological approaches and methods of complex analysis of the working life quality of enterprise workers]. *Sotsial’no-ekonomicheskie issledovaniya*. 1 (34). pp. 6–18.
14. Andrukhov, V.A. (2011) Kachestvo trudovoy zhizni – osnova povysheniya effektivnosti truda [The quality of working life as the basis for increasing labor efficiency]. *V mire nauchnykh otkrytiy – In the World of Scientific Discoveries*. 6 (18). pp. 11–22.
15. Frolova, O.I. (2016) The Constituent Elements of a High Quality of Working Life. *Mezhdunarodnyy nauchno-issledovatel’skiy zhurnal – International Research Journal*. 9 (51). pp. 90–94. (In Russian).
16. Richey, S. & Martin, P. (2004) *Upravlenie motivatsiyey* [Motivation management]. Translated from English. Moscow: YuNITI-DANA.