



Обзор современных методик оценки качества трудовой жизни населения

Е.А. Чекмарева

*к.э.н., научный сотрудник отдела исследования уровня и образа жизни населения Института социально-экономического развития территорий РАН; г. Вологда
e-mail: miteneva@inbox.ru*

Аннотация. В статье проанализированы и систематизированы основные методики оценки качества трудовой жизни населения. Показано, что к настоящему моменту сформировались три укрупненных методологических подхода к оценке качества трудовой жизни, отличающиеся по способу получения исходных данных о трудовой жизни населения: статистический, социологический и комбинированный. Описаны их достоинства и недостатки, раскрыты основные методологические приемы, используемые в современных исследованиях по этой теме.

Ключевые слова: трудовая жизнь, качество трудовой жизни, методика оценки, методологические подходы.

Качество трудовой жизни (КТЖ) – одно из ключевых понятий современной экономической науки. Этому термину нет еще и полувека, его содержательное наполнение, структура и методы оценки активно обсуждаются на страницах научных публикаций и конференциях различного уровня. Теория качества трудовой жизни еще не устоялась и динамично развивается. Обилие научных дискуссий и повышенный научный интерес к данному вопросу говорит о высокой актуальности и важности качества трудовой жизни в современных условиях. Исследования качества трудовой жизни ведутся на различных уровнях от международного (Концепция достойного труда МОТ) до локального (измерения на уровне предприятий). В данной статье мы ставили своей целью провести анализ сложившихся методологических подходов к исследованию качества трудовой жизни населения и систематизировать научные знания по этой проблеме.

Понятие «качество трудовой жизни» в современном варианте было введено в научный оборот в 1972 г. на международной конференции, посвященной проблемам трудовых отношений [10]. После чего в 1970-е годы Международным институтом социально-трудовых исследований была опубликована серия изданий, в которых ряд ученых с мировым именем – Р. Вайль, Ш. Такезава, С. Сишор, Д. Бебидж, И. Деламот – анализировали разносторонние подходы к проблеме качества

трудовой жизни, а также меры, направленные на его повышение в отдельных странах [4].

Дж. Р. Хекман и Дж. Л. Саттл, активно занимавшиеся этой проблемой в 1970-е годы, определяли качество трудовой жизни как степень, до которой члены производственной организации могут удовлетворять свои важные личные потребности посредством работы [21]. Р.Е. Уалтон понимал под качеством трудовой жизни способ акцентирования внимания последствий работы на здоровье и общее благосостояние работника, направление повышения качества работы трудящихся за счет использования их знаний и опыта [22].

Как справедливо отмечает В.А. Цыганков, зародившаяся в 70-е годы концепция КТЖ рассматривается учеными как общечеловеческое достижение, создавшее условия для восстановления целостности труда и культуры, возвышения человека как самостоятельной творческой личности. При этом основными условиями, обеспечивающими высокое качество трудовой жизни, согласно концепции, являются: надлежащее и справедливое вознаграждение за труд; безопасные и здоровые условия труда; создание условий для самовыражения и самореализации; обеспечение трудовой демократии и правовой защищенности; создание условий для профессионального роста; придание социальной полезности работе [18].

Большинство исследователей придерживается мнения, что качество трудовой жизни является сложной системой или совокупностью компонентов, перечень которых определяется зачастую целями конкретного исследования и не является строгим. В настоящее время, по мнению И.В. Цыганковой, в исследовании КТЖ в России сложились следующие проблемы: отсутствует единство мнений относительно индикаторов качества трудовой жизни; нет общепринятой методики расчета уровня КТЖ; не исследованы особенности качества трудовой жизни работников различных возрастных групп [19]. При этом одним из основных вопросов при оценке качества трудовой жизни является проблема выбора показателей КТЖ и способа получения исходных данных.

В большинстве современных исследований информационной базой для оценки качества трудовой жизни населения служат статистические либо социологические данные. Однако в послед-

нее время появляются методики, успешно сочетающие в себе данные Росстата с результатами социологических опросов в регионах. Таким образом, к настоящему моменту сложились три крупных методологических подхода к оценке качества трудовой жизни населения:

- статистический;
- социологический;
- комбинированный.

В рамках статистического подхода оценка качества трудовой жизни осуществляется на основе расчетов по данным Федеральной службы государственной статистики.

Так, *статистического подхода* к оценке качества трудовой жизни придерживаются ученые Казанского университета, которые предлагают использовать данные официальной статистики для экспресс-анализа базового уровня качества трудовой жизни, а также для сравнительной оценки качества трудовой жизни разных регионов. Показатели, используемые для оценки базового уровня качества трудовой жизни региона, отражают ее основные параметры – уровень оплаты труда, условия труда и уровень безработицы (табл. 1).

Методику индексной оценки качества трудовой жизни населения на основе данных Федеральной службы государственной статистики предлагает О.В. Зонова (табл. 2).

Для того чтобы привести данные показатели к сопоставимому виду, исследователем осуществлялся перевод текущих значений в систему стандартизированных значений соответствующих показателей. На основе стандартизированных показателей качества социально-трудовой жизни определялись частные показатели: экономический, социально-трудовой и экологический индексы. Интегральный показатель качества социально-трудовой жизни определяется как среднее арифметическое индексов частных показателей [7].

Расчет интегрального индекса является наиболее распространенным методологическим приемом статистической оценки качества трудовой жизни населения. Среди нестандартных методов исследования КТЖ в рамках статистического подхода можно выделить нейросетевые модели и построение куба оценки КТЖ.

В работе *М.Н. Игнатенко* для оценки качества трудовой жизни предлагается применять нейросетевые методы изучения взаимосвязей между динамическими рядами показателей. При этом для построения нейросетевой модели качества трудовой жизни автором использовались квартальные динамические ряды показателей с 1 квартала 2004 года по 4 квартал 2009 года, построенные по данным Росстата и Центрального банка России (табл. 3).

Е.Н. Поп для оценки качества трудовой жизни предлагает методику, в основе которой лежит построение куба оценки КТЖ. Куб строится в трехмерной системе координат по трем группам статистических показателей: «экономический потенциал общества», «экономически активное население» и «условия трудовой деятельности». Каждая группа показателей характеризуется тремя уровнями своего возможного состояния: первый уровень – низкий, второй – средний, третий – высокий. Куб оценки КТЖ строится как пересечение уровней развития трех названных групп в трехмерном пространстве [16].

Наряду с основным плюсом статистического подхода, таким как доступность и достоверность данных, существенным его недостатком является отсутствие статистических данных о субъективном восприятии трудовой жизни занятым населением.

Как отмечает *Е.Г. Егорова*, качество трудовой жизни относится к субъективно-объективным категориям, в значительной степени зависящим от восприятия, эмоциональной оценки, уровня

Таблица 1.

Показатели КТЖ по методике Ф.Б. Михайлова и Л.М. Сафиной [12]

Основные параметры КТЖ	Показатели КТЖ на уровне региона
Уровень оплаты труда	Реальные денежные доходы населения; доля занятого населения с доходами ниже величины прожиточного минимума для работающих; соотношение среднедушевых денежных доходов населения и величины прожиточного минимума; отношение доходов 10% наиболее обеспеченных граждан к зарплатам 10% наименее обеспеченного населения
Условия труда	Численность работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве; численность работников, имеющих профессиональные заболевания; численность работников, которым установлен повышенный размер оплаты труда в связи с работой во вредных и опасных условиях
Уровень безработицы	Уровень региональной безработицы; количество вновь регистрируемых безработных; доля безработных, не трудоустроившихся в течение года

Таблица 2.

Система показателей КТЖ по методике О.В. Зоной [7]

Экономическое положение региона	Социально-трудовая сфера	Экологические условия жизнедеятельности
<ul style="list-style-type: none"> валовой региональный продукт на душу населения, удельный вес убыточных производств в регионе, индекс промышленного производства, индекс потребительских цен, износ основных фондов, доля отгруженной инновационной продукции в общем объеме всей промышленной продукции 	<ul style="list-style-type: none"> реальные денежные доходы населения, средняя величина просроченной задолженности по оплате труда на одного работающего, доля населения с доходами ниже величины прожиточного минимума, соотношение среднедушевых денежных доходов населения и величины прожиточного минимума, соотношение доходов 10 % наиболее обеспеченного и 10 % наименее обеспеченного населения, естественный прирост населения, средняя продолжительность жизни, уровень безработицы, численность наемных работников, пострадавших при несчастных случаях на производстве с утратой трудоспособности на один день и более, в том числе и со смертельным исходом, численность наемных работников с впервые установленным профессиональным заболеванием, численность работников, которым установлен повышенный размер оплаты труда в связи с работой во вредных и опасных условиях труда, численность работников, работающих на оборудовании, не отвечающем требованиям охраны труда 	<ul style="list-style-type: none"> доля расходов на охрану окружающей среды в бюджете региона, сброс сточных вод, доля нормативно очищенных сточных вод, выбросы в атмосферу, доля уловленных и обезвреженных выбросов, количество образованных отходов, доля обезвреженных отходов, количество нарушенных земель, доля рекультивированных земель, плата за загрязнение окружающей среды, заболеваемость населения

интеллектуальной зрелости личности [4]. Именно по этой причине при изучении трудовой жизни наиболее часто используется метод эмпирических социологических исследований. Сбор первичной информации проводится выборочным опросом работников, занятых на определенных в соответствии с целью и задачами исследования объектах занятости. Опрос обычно выполняется с помощью анкеты, содержащей вопросы об объективных сторонах трудовой деятельности и субъективных

оценках респондентами разных аспектов своего социально-экономического положения [17].

Примером использования **социологического подхода** к исследованию качества трудовой жизни служит методика новосибирских ученых Л.В. Корель и В.Ю. Комбарова, которыми в 2009–2010 гг. проведено социологическое обследование на предприятиях оборонно-промышленного комплекса. Выборка осуществлялась методом «снежного кома». Опрос проходил в три этапа. На

Таблица 3.

Показатели КТЖ по методике М.Н. Игнатенко [8]

Входные показатели (отражают факторы, которые влияют на КТЖ)	Выходные показатели (отражают проблемы, наиболее серьезные для развития КТЖ России)
X1 – средняя номинальная начисленная заработная плата (руб./мес.), X2 – индекс промышленного производства (в промилле к предыдущему периоду), X3 – средний размер назначенной пенсии (руб./мес.), X4 – инвестиции в основной капитал (млн руб.), X5 – реальные располагаемые доходы (в промилле к предыдущему периоду), X6 – индекс потребительских цен (в промилле к предыдущему периоду), X7 – оборот розничной торговли (млн руб.), X8 – экспорт (млн долл. США), X9 – импорт (млн долл. США), X10 – официальный курс доллара на конец периода	Y1 – общественная производительность труда: ВВП на одного занятого (руб./чел. в квартал), Y2 – занятость (тыс. чел.), Y3 – безработица (тыс. чел.)

первом этапе исследования респондентам предлагалось оценить различные аспекты своей трудовой жизни по пятибалльной шкале: 1 – очень плохое состояние, 2 – плохое, 3 – среднее, 4 – хорошее, 5 – отличное. Для оценки было выделено шесть типов основных пространств предприятия: технологическое, организационное, экономико-производственное, социально-экономическое, социокультурное, политико-управленческое. На втором этапе респонденты должны были ответить на вопросы о личной трудовой ситуации и внутреннем мире, в частности, оценивалось отношение к работе и условия труда. На третьем этапе осуществлялась оценка эффективности использования трудового потенциала [11].

Опрос на предприятиях как метод исследования качества трудовой жизни также используется учеными из Ташкента *Н.К. Зокировой, Е.Н. Герасиковой, О.А. Шермухамедовым*, которыми проведено социологическое исследование реализации концепции качества трудовой жизни на предприятиях легкой промышленности республики Узбекистан [6].

В работе *М.Б. Перфильевой* проведено социологическое исследование качества трудовой жизни ряда организаций Санкт-Петербурга. При этом основными данными послужили результаты анкетного опроса персонала, а в качестве проверочных были использованы данные, полученные в ходе анализа документов служб персонала организаций. В процессе исследования автором изучались оценки работниками следующих основных характеристик качества трудовой жизни: 1) квалификация; 2) профес-

сиональные знания и умения; 3) система оценки труда в организации; 4) возможности и необходимость дополнительного заработка; 5) условия труда; 6) удовлетворенность трудом; 7) отношение к организации; 8) участие в принятии производственных решений; 9) влияние работы на личную жизнь [15].

И.П. Шигонова провела социологическое измерение субъективной оценки работниками качества трудовой жизни на предприятиях Чувашской Республики. Особенностью проведенного исследования является попытка оценить удовлетворенность работников различных групп предприятий качеством их трудовой жизни через призму удовлетворенности в отношении комплексных социальных программ, проводимых на рабочем месте. В исследовании приняли участие 184 предприятия Чувашии [20].

А.А. Дамбовской разработан инструментарий комплексной социологической оценки качества трудовой жизни персонала организации, состоящий из двух методик:

- 1) методика оценки уровня удовлетворенности персонала качеством трудовой жизни, базирующаяся на шкале Лайкерта;
- 2) методика оценки достигнутого уровня качества трудовой жизни персонала, базирующаяся на номограмме Харрингтона [3].

Е.Г. Егорова для определения степени развитости качества трудовой жизни проводила социологическое исследование по следующим критериям: «трудовой коллектив», «оплата труда», «служебная карьера», «руководство организацией», «рабочее место» (табл. 4).

Таблица 4.

Социальные индикаторы КТЖ по методике Е.Г. Егоровой [4]

Критерий «трудовой коллектив»	Критерий «оплата труда»	Критерий «служебная карьера»	Критерий «руководство организацией»	Критерий «рабочее место»
<ul style="list-style-type: none"> • хороший психологический климат, • нормальные отношения с администрацией, • участие сотрудников в управлении, • минимальные стрессы на работе, • позитивная мотивация сотрудников к труду 	<ul style="list-style-type: none"> • хорошая заработная плата, • возможности дополнительной оплаты, • ощущение справедливости в оплате труда, • ощущение экономического благосостояния 	<ul style="list-style-type: none"> • планирование служебной карьеры, • руководство способствует карьере, • сочетание личных целей и целей организации, • объективная аттестация кадров, • желание долговременной работы, • возможность роста (отсутствие апатии и застоя) 	<ul style="list-style-type: none"> • доверие к руководителям, • хорошие отношения с начальником, • соблюдение прав личности сотрудника, • стабильная кадровая политика, • уважение подчиненных, • преданность организации 	<ul style="list-style-type: none"> • территориальная близость к дому, • хороший офис и мебель, • современная оргтехника, • уровень организации рабочего места, • уровень нормирования труда, • ощущение личной безопасности



Также социологического подхода к исследованию качества трудовой жизни придерживаются *Е.Г. Жулина* [5], *С.Н. Апенько*, *М.В. Желновач* [2] и другие авторы.

При этом в рамках социологического подхода наиболее интересными методологическими приемами исследования качества трудовой жизни, кроме уже упомянутых шкал Лайкерта и номограммы Харрингтона, являются методика визуального моделирования и шкалограммный анализ Л. Гутмана. Первая – это методика субъективной оценки технико-организационных, социально-экономических параметров качества. При ее использовании для исследования субъективной составляющей КТЖ применяется шестимерная модель, представляющая лепестковую диаграмму, в которой точка пересечения трех линий делит их на противоположные составляющие оценки качества трудовой жизни. Вторая – шкалограммный анализ Л. Гутмана – заключается в обработке анкет, в которых согласованы шкала вопросов и шкала респондентов и допускаются только однозначные ответы респондентов по принципу «Да» / «Нет», причем если респондент выбирает один из пунктов, то автоматически выражает согласие со всеми пунктами более низкого ранга [2].

Основным недостатком социологического подхода, несмотря на существенные плюсы, такие как учет субъективного мнения работников и возможность углубленного исследования, является трудоемкость получения исходных данных, большие временные и материальные затраты на организацию опросов, а также отсутствие данных по всем регионам.

Частично решить эту проблему помогает использование комбинированного подхода к оценке КТЖ, который позволяет использовать достоинства статистического и социологического подходов и нивелировать их недостатки за счет применения в системе.

Как отмечает *В.А. Цыганков*, комплексная оценка КТЖ возможна только на основе системы характеристик качества трудовой жизни, экспертных оценок и социологических опросов. Причем все три составляющие необходимо, как показывает практика, определять с трех разных позиций или точек зрения – работников, предпринимателей, всего общества [18].

А.Ю. Павленко предлагает использовать систему показателей качества трудовой жизни [13], объединенных в девять блоков: безопасные условия труда, правовая защищенность работников, социальная защищенность работников, полезность труда, возможность профессионального

роста, справедливое вознаграждение за труд, уровень организации и содержательности труда, комфортность условий труда, демократизация трудовой жизни. Они представлены в шестиуровневой композиции (табл. 5). В сопровождение к системе исследователем также разработаны рекомендации по формированию ее информационного обеспечения на основе данных, полученных с помощью официальной статистической информации, специальных социологических исследований и социологических опросов, экспертных оценок. При этом ученым экспериментально доказано, что социологические опросы и экспертные оценки имеют не меньшее значение, чем официальная статистика. Кроме того, высказаны и обоснованы предложения по отслеживанию предложенной системы показателей в режиме мониторинга «Качество трудовой жизни в Российской Федерации» [14].

Сочетание статистики, социологических опросов и экспертных оценок также используется учеными Института экономики УрО РАН, которыми разработана методика построения интегрального индикатора качества трудовой жизни (ИИКТЖ), основанная на ряде частных статистически регистрируемых критериев [10].

Формирование ИИКТЖ осуществляется по пяти индикативным блокам: 1. «Занятость и безработица»; 2. «Заработная плата и доходы»; 3. «Квалификация и производительность труда»; 4. «Безопасность и организация труда»; 5. «Предприятия и инвестиции». В каждый блок входит по три индикатора (табл. 6).

По каждому индикатору методом относительных разностей вычисляется индекс. При этом для долевых показателей границами считались значения 0 и 100%, для всех остальных референтные точки определялись методом экспертных оценок. Принцип расчета каждой составляющей интегрального индикатора заключался в оценке относительного расстояния между ее фактическим значением и оптимальным. Сводный индекс рассчитывался исследователями по формуле:

$$I_{КТЖ} = \sum_i R_i I_i,$$

где R_i – значимость (рейтинг) i -ой качественной характеристики, который определялся исследователями двумя способами: 1) на основе результатов контент-анализа документов и прессы, как удельный вес соответствующей категории содержания, либо 2) на основе результатов выборочных обследований.

Система показателей КТЖ по методике А.Ю. Павленко [14]

Показатели	Уровень					
	Ф	Р	Т	О	К	Л
I. Безопасные условия труда						
численность занятых на оборудовании, не отвечающем требованиям безопасности	+	+	+	+	+	+
уровень производственного травматизма	+	+	+	+	+	+
уровень профессиональной заболеваемости	+	+	+	+	+	+
смертность на рабочем месте	+	+	+	+	+	+
материальные затраты в связи с несчастными случаями				+	+	+
финансовые расходы на мероприятия по охране труда				+	+	+
II. Правовая защищенность работников						
соблюдение трудового законодательства (количество выявленных нарушений)	+	+	+	+	+	+
выполнение судебных решений о восстановлении нарушенных прав работников	+	+	+			
III. Социальная защищенность работников						
доля социальных расходов в бюджетах всех уровней	+	+	+			
социальные льготы и гарантии	+	+	+	+	+	+
продолжительность оплачиваемого отпуска					+	+
IV. Качество занятости с точки зрения полезности труда						
конкурентоспособность работников на мировом рынке (миграция рабочей силы)	+					
конкурентоспособность на внутреннем рынке труда (уровень безработицы)	+	+	+	+		
вынужденная межрегиональная миграция рабочей силы	+	+	+			
текучесть кадров				+	+	+
удовлетворенность результатами труда					+	+
V. Качество занятости с точки зрения возможности профессионального роста						
масштабы подготовки и переподготовки кадров	+	+	+	+	+	+
возможность планирования служебной карьеры					+	+
объективная аттестация кадров					+	+
сочетание личных целей и целей организации					+	+
VI. Справедливое вознаграждение за труд						
соотношение МРОТ и прожиточного минимума трудоспособного работника (%)	+	+	+	+	+	+
дифференциация оплаты труда (коэффициент Джини)	+	+	+			
доля заработной платы в затратах на рабочую силу (%)					+	+
соотношение оплаты труда топ-менеджеров и производственного персонала				+	+	+
возможности дополнительной оплаты					+	+
ощущение справедливости в оплате труда					+	+
ощущение экономического благосостояния					+	+
VII. Уровень организации и содержательности труда						
автоматизация производства	+	+	+	+	+	+
механизация производства	+	+	+	+	+	+
уровень компьютеризации	+	+	+	+	+	+
средняя продолжительность рабочего времени					+	+
используемые графики работы (сменность)					+	+
VIII. Достойное место работы (комфортность условий труда в конкретной организации)						
хороший психологический климат					+	+
нормальные отношения с администрацией					+	+
минимальные стрессы на работе					+	+
оптимальная эргономика рабочего места					+	+
территориальная близость к дому					+	+
IX. «Демократизация трудовой жизни»						
участие сотрудников в управлении производством					+	+
коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений	+	+	+	+	+	+

Обозначения: Ф – федеральный, Р – региональный, Т – территориальный, О – отраслевой, К – корпоративный, Л – локальный уровень

Показатели КТЖ по методике Е.Л. Андреевой и Т.В. Полковой [1]

Блок	Индикаторы
Занятость и безработица	– уровень занятости населения, – численность зарегистрированных безработных в расчете на 1 вакансию, – уровень безработицы
Заработная плата и доходы	– отношение средней номинальной начисленной заработной платы к величине прожиточного минимума трудоспособного населения, – соотношение номинальной заработной платы работников и ВРП на 1 занятого, – коэффициент фондов
Квалификация и производительность труда	– доля занятых в экономике, имеющих высшее и среднее профессиональное образование, – выпуск квалифицированных рабочих на 10 000 человек занятого населения, – производительность труда в регионе – ВРП на 1 занятого
Безопасность и организация труда	– численность пострадавших при несчастных случаях на производстве с утратой трудоспособности, на 1000 работающих, – удельный вес численности работников промышленности, занятых в условиях, не отвечающих гигиеническим нормативам условий труда и на оборудовании, не отвечающем требованиям охраны труда, – удельный вес занятых в неформальном секторе экономики
Предприятия и инвестиции	– степень износа основных фондов, – оборот малых предприятий на душу населения, – валовое накопление основного капитала в % к ВРП

Наряду с существенными достоинствами основной проблемой комбинированного подхода является выбор метода свертки показателей и метода сведения воедино социологических, статистических и экспертных оценок. Чаще всего в качестве метода свертки используется среднее арифметическое, чуть реже – средневзвешенное. Эти два метода характерны для подавляющего большинства работ с применением комбинированного подхода. Отдельно следует отметить работу *Е.Н. Калайдина*, который предлагает применять метод анализа иерархий. Используя метод анализа иерархий, по мнению исследователя, можно выстроить двухуровневую иерархическую структуру, в которой первый уровень представляет заинтересованные стороны, второй – конкретные показатели, часть которых может быть представлена в количественной форме. Оставшиеся показатели ученый предлагает представить в рейтинговой шкале [9].

Обобщая отметим, что, несмотря на сложившееся многообразие авторских концепций качества трудовой жизни и методов его изменения, все методы, как показано в статье, можно условно разбить на три группы – три укрупненных методологических подхода: *статистический*, базирующийся на использовании данных Федеральной службы государственной статистики; *социологический*, основанный на применении результатов социологических опросов и экспертных оценок; *комбинированный*, сочетающий в себе элементы работы со статистическими

и социологическими данными. Каждый подход имеет свои достоинства и недостатки, которые необходимо учитывать. При этом выбор той или иной методики оценки качества трудовой жизни населения должен осуществляться с учетом целей конкретного исследования.

ЛИТЕРАТУРА

1. Андреева, Е.Л. Оценка качества трудовой жизни населения регионов России / Е.Л. Андреева, Т.В. Полкова // Экономика региона. – 2013. – № 3. – С. 91–100.
2. Апенько, С.Н. Мониторинг качества трудовой жизни преподавателей вузов на основе консалтинговых проектов / С.Н. Апенько, М.В. Желновач // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2014. – № 1. – С. 66–70.
3. Дамбовская А.А. Диагностика качества трудовой жизни персонала организации как элемента корпоративной социальной политики: автореф. дис. на соиск. уч. ст. к.э.н.: 08.00.05. Омск, 2012. 26 с.
4. Егорова Е.Г. Социальные индикаторы качества трудовой жизни в структуре управленческих решений организации: автореф. дис. на соиск. уч. ст. к.с.н.: 22.00.03. СПб., 2008. 20 с.
5. Жулина, Е.Г. Мотивация труда и ее влияние на качество трудовой жизни / Е.Г. Жулина // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2009. – № 3. – С. 153–157.

6. Зокирова, Н.К. Концепция качества трудовой жизни и ее реализация на предприятиях легкой промышленности Республики Узбекистан / Н.К. Зокирова, Е.Н. Герасикова, О.А. Шермухамедов // Экономическое возрождение России. – 2011. – № 1. – С. 174–180.

7. Зонова, О.В. Интегральная оценка качества социально-трудовой жизни наемных работников региона / О.В. Зонова // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – 2011. – № 1. – С. 66–71.

8. Игнатенко М.Н. Качество трудовой жизни современной России: состояние и направления роста: автореф. дис. на соиск. уч. ст. к.э.н.: 08.00.05. Москва, 2010. 27 с.

9. Калайдин, Е.Н. Развитие методологии количественного представления показателя качества жизни населения и качества трудовой жизни / Е.Н. Калайдин // Теория и практика общественного развития. – 2012. – № 4. – С. 271–273.

10. Качество трудовой жизни в регионе: вопросы теории и практики управления / О.А. Козлова [и др.]. – Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2013. – 170 с.

11. Корель, Л.В. Качество трудовой жизни на современном промышленном предприятии (результаты социологического обследования ИТР) / Л.В. Корель, В.Ю. Комбаров // Эко. – 2011. – № 10. – С. 102–117.

12. Михайлов, Ф.Б. Оценка качества трудовой жизни региона (на примере республики Татарстан) / Ф.Б. Михайлов, Л.М. Сафина // Ученые записки Казанского университета. 2012. – Том 154. – Кн. 6. – С. 19–25.

13. Павленко, А.Ю. Показатели качества трудовой жизни: принципы построения системы / А.Ю. Павленко // Человек и труд. – 2010. – № 9. – С. 20–22.

14. Павленко А.Ю. Социально-экономическая оценка качества трудовой жизни в современной России: автореф. дис. на соиск. уч. ст. к.э.н.: 08.00.05. Москва, 2010. 30 с.

15. Перфильева, М.Б. Предпосылки управления качеством трудовой жизни / М.Б. Перфильева // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2010. – № 2. – С. 116–124.

16. Поп Е.Н. Управление качеством трудовой жизни (на примере г. Горно-Алтайска): автореф. дис. на соиск. уч. ст. к.э.н.: 08.00.05. Барнаул, 2003. 24 с.

17. Токсанбаева, М.С. Социальные интересы работников и использование трудового потенциала / М.С. Токсанбаева. – М.: Наука, 2006. – 259 с.

18. Цыганков В.А. Качество трудовой жизни в России: экономическая природа, механизм фор-

мирования: автореф. дис. на соиск. уч. ст. д.э.н.: 08.00.05. Москва, 2007. 49 с.

19. Цыганкова И.В. Качество трудовой жизни молодежи России – концептуальный основы формирования: автореф. дис. на соиск. уч. ст. д.э.н.: 08.00.05. Москва, 2009. 57 с.

20. Шигонова, И.П. Комплексные социальные программы в управлении качеством трудовой жизни сотрудников / И.П. Шигонова // Ученые записки Российского государственного социального университета. – 2009. – № 7. – С. 181–184.

21. Hackman J.R, Suttle J.L. Improving life at work: Behavioral science approaches to organizational change. Santa Monica, CA: Goodyear; 1977.

22. Walton R.E. Criteria for quality of working life / R. E. Walt on // The Quality of Working Life / L. E. Davis & A. B. Cherns, eds. New York : Free Press, 1975. Vol. 1/2. P. 93–97.

Review of modern measurement methods of quality of population's working life

E.A. Chekmareva, Institute of Socio-Economic Development of Territories of Russian Academy of Science; Vologda

e-mail: miteneva@inbox.ru.

The article analyzes and systematizes the basic measurement methods of quality of working life. It is shown that at the present moment the three of consolidated methodological approach to quality of working life measurement, characterized by the process of obtaining baseline data on the population's working life, are: statistical, sociological and combined approaches. The article describes the advantages and disadvantages, discloses the basic methodological techniques used in contemporary research on the subject.

Keywords: *working life, quality of working life, measurement methods, methodological approaches.*

References:

1. Andreeva E.L., Palkova T.V. Evaluation of the quality of working life of population of regions of Russia. *Economy of region*. 2013. No. 3. Pp. 91–100.

2. Apenko S.N., Zhelnova M.V. Monitoring the quality of work life of University teachers on the basis of consulting projects. *Bulletin of Omsk University. Series «Economics»*. 2014. No. 1. Pp. 66–70.

3. Dambovskaia A.A. Diagnostics of quality of labour life of the personnel of the organization as part of corporate social policy. Abstract. dis. on competition of a scientific degree. academic article candidate of economic Sciences: 08.00.05. Omsk, 2012. Pp. 26.

4. Egorova E.G. Social indicators of quality of working life in the structure of managerial decisions of the organization. Abstract. dis. on competition of a scientific degree. academic article the candidate of sociological Sciences: 22.00.03. SPb., 2008. 20 p.



5. Zhulin E.G. Labor Motivation and its impact on the quality of working life. *Bulletin of Saratov state socio-economic University*. 2009. No. 3. Pp. 153–157.

6. Zokirova N.K., Gerasimova E.N., Shermuhamedov O.A. The concept of quality of working life and its realization at the enterprises of light industry of the Republic of Uzbekistan. *Economic revival of Russia*. 2011. No. 1. Pp. 174–180.

7. Zonova O.V. Integrated assessment of the quality of social and labor life of employees of the region. *Herald of the Voronezh state University. Series: Economy and management*. 2011. No. 1. P. 66–71.

8. Ignatenko M.N. Quality of work life of modern Russia: state and trends of development. Abstract. dis. on competition of a scientific degree. academic article candidate of economic Sciences: 08.00.05. Moscow 2010. 27.

9. Kalaidin E.N. Development of methodology for quantify the quality of life of the population and the quality of working life. *Theory and practice of social development*. 2012. No. 4. Pp. 271–273.

10. Kozlov S.A. *In the region the Quality of working life: issues of theory and practice of management*. Ekaterinburg: Institute of Economics UB RAS. 2013. 170 p.

11. Caurel L.V., Kombarov V.Yu. The Quality of working life on the modern industrial enterprise (the results of a survey of engineers). EKO. 2011. No. 10. Pp. 102–117.

12. Mikhailov F.B., Safin L.M. Assessment of quality of working life in the region (on the example Republic of Tatarstan). *Scientific notes of Kazan University*. 2012. V. 154. Book. 6. Pp. 19–25.

13. Pavlenko A.Yu. Indicators of the quality of working life: the principles of the system. *Man and labor*. 2010. No. 9. Pp. 20–22.

14. Pavlenko A. J. Socio-economic evaluation of the quality of working life in modern Russia. Abstract. dis. on competition of a scientific degree. academic article candidate of economic Sciences: 08.00.05. Moscow 2010. 30 p.

15. Perfilieva M.B. Prerequisites for managing the quality of working life. *Journal of sociology and social anthropology*. 2010. No. 2. Pp. 116–124.

16. Pop E.N. Management quality of working life (for example, the city of Gorno-Altaysk). Abstract. dis. on competition of a scientific degree. academic article candidate of economic Sciences: 08.00.05. Barnaul, 2003. 24 p.

17. Toksanbaeva M.S. Social interests of employees and the use of the labour potential. Moscow. Science. 2006. 259 p.

18. Tsygankov V.A. The quality of working life in Russia: economic nature and mechanism of formation. Abstract. dis. on competition of a scientific degree. academic article doctor of Economics: 08.00.05. Moscow 2007. 49 p.

19. Tsygankova I.V. The quality of working life of young people of Russia – conceptual framework of formation. Abstract. dis. on competition of a scientific degree. academic article doctor of Economics: 08.00.05. Moscow 2009. 57 p.

20. Shiganov I.P. Comprehensive social programme in the management of the quality of working life employees. *Scientific notes of Russian state social University*. 2009. No. 7. Pp. 181–184.

21. Hackman J.R., Suttle J.L. *Improving life at work: Behavioral science approaches to organizational change*. Santa Monica. CA. Goodyear. 1977.

22. Walton R.E. Criteria for quality of working life. *The Quality of Working Life*. New York. Free Press. 1975. Vol. 1/2. P. 93–97.

