

КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ КАК СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ КАТЕГОРИЯ: РАЗЛИЧИЯ ПОДХОДОВ В РОССИИ И КИТАЕ

*И.В. ЦЫГАНКОВА, доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры экономики труда, Санкт-Петербургский государственный экономический университет; профессор кафедры социальных технологий, Северо-Западный институт управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы
e-mail: icygankova@list.ru*

*О.С. РЕЗНИКОВА, доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры управления персоналом, Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского
e-mail: os@crimea.com*

*ИНЬ ХУАН, аспирант кафедры экономики труда, Санкт-Петербургский государственный экономический университет
e-mail: 499285918@qq.com*

Аннотация

В статье рассмотрены подходы к сущности качества трудовой жизни как социально-экономической категории в России и Китае. Выявлены основные элементы качества трудовой жизни на основе обзора научной литературы. Установлены и сформулированы различия подходов и особенности качества трудовой жизни в РФ и КНР.

Ключевые слова: качество трудовой жизни, достойный труд, условия труда, удовлетворенность трудом.

DOI: 10.31429/2224042X_2021_62_21

Качество трудовой жизни (КТЖ) работников организаций оказывает влияние на конкурентоспособность предприятия, социальную стабильность в обществе. Качество трудовой жизни человека тесно связано с условиями трудовой деятельности, поскольку именно они определяют возможности реализации интеллектуальных и творческих способностей работника. Низкий уровень доходов, плохие условия труда, неудовлетворенность организацией труда и его содержанием оказывают отрицательное воздействие на КТЖ и могут сформировать негативное отношение к трудовой деятельности, привести к асоциальному поведению в обществе. Высокий уровень КТЖ способствует наиболее полной реализации трудового потенциала работников, формирует предпосылки для создания новых идей и разработки инноваций, положительно

влияет на производительность и эффективность трудовой деятельности.

Национальные модели КТЖ отдельных стран характеризуются ярко выраженными различиями. Цель публикации — выявить различия подходов и особенности КТЖ в Российской Федерации и Китайской Народной Республике.

Концепция качества трудовой жизни была сформирована под влиянием теорий А. Маслоу, Ф. Герцберга, Р. Уолтона, позднее — Э. Лоулера и Ж. Роде. Значительный вклад в разработку концепции внесли западные экономисты Р. Уолтон, А. Чернс, В. Эльскер. Сущность концепции заключалась в том, что успешная деятельность работника организации и высокая производительность труда определяются удовлетворенностью трудом в результате самореализации и самовыражения, что осуществимо лишь в условиях трудовой демократии. Подчеркивалось, что уровень оплаты труда и возможности построения карьеры менее значимы. Такой подход получил признание в Западной Европе и США в 1970-е гг. В этот период в США наблюдался низкий уровень удовлетворенности трудом, несмотря на высокий уровень оплаты труда и соблюдение трудовых прав наемных работников [8, с. 990], что привело к исследованию проблем в трудовой сфере и поиску путей их решения.

Анализ экономической литературы показал, что существует множество определений понятия «качество трудовой жизни».

Б.М. Генкин связывает уровень КТЖ с условиями труда работающих в организации. При этом к условиям труда он относит параметры производственной среды (освещенность, температурный режим и влажность воздуха и т. д.), а также взаимоотношения в трудовом коллективе [2, с. 24]. По мнению Ю.А. Масаловой, качество трудовой жизни представляет собой обобщающую характеристику удовлетворенности работников условиями труда и его содержанием [5, с. 261—262]. В.Ю. Ивановская определяет КТЖ как весь спектр условий труда и все аспекты организации труда, влияющие на благополучие и успешность сотрудников и создающие условия для реализации его профессиональных способностей [3]. К.С. Сладкова приводит аргументы в пользу того, КТЖ включает не только условия и организацию процесса труда, но и систему управления на предприятии, систему мотивации [7, с. 125]. Отсутствие единства терминологии связано с тем, что качество трудовой жизни — многомерное понятие, включающее множество различных аспектов. Поэтому в публикациях по данной теме учитываются отдельные аспекты, интересующие их авторов. Так, В.Ю. Ивановская рассматривает качество трудовой жизни в тесной взаимосвязи с макроэкономическими индикаторами. В.Ф. Потуданская исследует влияние уровня оплаты труда работников в России на качество трудовой жизни [6]. Ю.А. Масалова обращает внимание на то, что качество трудовой жизни имеет свои особенности у различных профессиональных групп работников, а потому необходимо изучать и оценивать КТЖ работников различных профессий. В.А. Андрухов связывает качество трудовой жизни со степенью удовлетворения потребностей работника и возможностями реализации трудового потенциала [1].

Анализ российских литературных источников показал, что несмотря на отсутствие единства терминологии, российские исследователи исходят из того, что качество трудовой жизни:

— отражает степень удовлетворения потребностей работника в профессиональной сфере;

— во многом определяется условиями труда на рабочем месте (санитарно-гигиеническими — шум, освещенность, температурный режим и т. д.; психофизиологическими — продолжительность рабочей смены, недели, темп работы и т. д.; социальными — социально-психологический климат в трудовом коллективе и т. д.);

— напрямую зависит от особенностей и эффективности управления организацией.

Западная концепция качества трудовой жизни не вполне приемлема в российских условиях. В российских условиях ключевым элементом качества трудовой жизни работников предприятия является уровень оплаты труда. Без достойного уровня оплаты невозможно достигнуть удовлетворенности работников трудом. В этой связи многие российские исследователи (В.Ф. Потуданская, Л.С. Горскина, И.В. Цыганкова, Л.С. Лантушенко, В.А. Андрухов) выделяют такие основные элементы, обеспечивающие качество трудовой жизни, как достойное вознаграждение за труд, гарантии занятости, безопасные условия труда. К дополнительным элементам относят: содержательность и привлекательность трудовой деятельности, развитие профессиональной демократии посредством применения партиципативного управления, возможности квалификационного роста и должностного продвижения [1; 4; 6; 9].

Исследования КТЖ проводились во многих странах, например, в Китае. В эпоху новой экономики вопрос качества трудовой жизни привлекает все большее внимание китайских исследователей из разных научных областей. Это стало неизбежным результатом развития теории и практики управления человеческими ресурсами. Развитие теории качества трудовой жизни позволило обратить внимание на многие проблемы внутри предприятий, органично объединить профессиональное развитие работников компаний и развитие организаций, расширить горизонты управления человеческими ресурсами предприятия, изменить отношения между работником и организацией.

Так, Х. Ван полагает, что качество трудовой жизни представляет собой индиви-

дуальные ощущения сотрудника, которые формируются в результате восприятия таких составляющих, как объем работы, справедливое и достаточное вознаграждение за труд, благоприятные условия труда, чувство безопасности на рабочем месте, демократическое управление, взаимоотношения в трудовом коллективе [17]. С.Ц. Чен, В. Джанг и Й. Ма полагают, что КТЖ тесно связано с понятием «достойный труд» и является его синонимом [11]. К.У. Чан, Т. Уайатт отмечают, что качество трудовой жизни отражает степень удовлетворения потребностей в трудовой сфере [10]. До недавнего времени китайские исследователи уделяли особое внимание повышению эффективности работы организации за счет применения нового оборудования и технологий и почти не уделяли внимание важности социального взаимодействия и эмоционального состояния сотрудников. А потому в публикациях по управлению человеческими ресурсами и качеству трудовой жизни китайские исследователи, как правило, сосредотачивались на показателях использования новых машин и оборудования [11], инновационных способностях квалифицированных рабочих [12], экологической безопасности [15] и влиянии данных факторов на качество трудовой жизни работников. В исследованиях Й. Цзяо, В. Тан, Й. Чжоу приводятся аргументы в пользу того, что на КТЖ персонала оказывает влияние производственная среда. Такое влияние может быть как положительным, так и отрицательным [13]. В последние годы появились публикации, в которых подчеркивается важная роль социально-психологического климата в трудовом коллективе. Китайские исследователи отмечают, что эмоции и профессиональные отношения между сотрудниками могут иметь как положительное, так и отрицательное влияние на отношение к работе, производительность и эффективность работы, а также качество трудовой жизни [11; 14]. Когда сотрудники удовлетворены социально-психологическим климатом в трудовом коллективе, они, как правило, работают лучше; например, за счет уменьшения количества ошибок, повышения производи-

тельности и улучшения обслуживания клиентов [15; 19]. Исследования китайских ученых доказывают, что негативное коммуникативное поведение между сотрудниками влияет на уровень счастья работников и, следовательно, снижает качество трудовой жизни. Негативные отношения в трудовом коллективе могут вызвать стресс, беспокойство, напряжение и неуверенность, что отрицательно влияет на производительность труда.

Китайскими исследователями качество трудовой жизни определяется как:

- субъективное, индивидуальное восприятие работником своего положения, характеризующееся чувством справедливости, безопасности, демократичности и др.;
- степень удовлетворения профессиональных потребностей работника, которая связана главным образом с уровнем технической оснащенности предприятия, применяемыми технологиями, организацией труда.

Китайские исследователи выделяют восемь элементов КТЖ, представленных уважением, признанием и высокой оценкой результатов выполненной работы, материальным состоянием работника и членов его семьи, здоровьем и безопасностью, знаниями, общим благополучием.

Различия подходов российских и китайских исследователей к восприятию социально-экономической категории «качество трудовой жизни» отражены в таблице.

Проведенное исследование подходов в научной литературе Китая позволило сделать вывод о том, что КТЖ может зависеть от множества факторов, таких как возраст, уровень образования, физическая активность, профессиональный стресс, рабочее время, род занятий и уровень здравоохранения [10; 16; 18]. Факторы социально-экономического статуса, такие как образование, доход, профессиональный статус или доступ к медицинскому страхованию, трудно изменить, в то время как образ жизни и поведенческие факторы, такие как физическая активность, соотношение рабочего и свободного времени, уровень стресса и социально-психологический климат, изменить легче.

Особенности восприятия понятия «качество трудовой жизни» в России и Китае

Общие взгляды	Китайские исследователи	Российские исследователи
КТЖ зависит от удовлетворения потребностей в сфере труда	К.У. Чан, Т. Уайатт	Ю.А. Масалова, В.А. Андрухов
КТЖ связано с результативностью и производительностью	Й. Цзяо, В. Тан, У Сы	В.Ф. Потуданская, Л.С. Горскина, И.В. Цыганкова
На КТЖ влияют условия труда	Х. Ван, Й. Цзяо, В. Тан, Й. Чжоу	Б.М. Генкин, Ю.А. Масалова, В.Ю. Ивановская
КТЖ на одном предприятии или в одном регионе может различаться в зависимости от возраста, профессиональной группы, социального статуса и образа жизни работников	У Сы, Х. Рао, Х. Ли, Дж. Тянь, У. Чжу, Дж. Ли, Х. Ван	Ю.А. Масалова, И.В. Цыганкова
Различия подходов	Китайские исследователи	
Важнейшую роль для уровня КТЖ играют профессиональные взаимоотношения между сотрудниками	Х. Ван, П-Дж. Джуан, С.Ф. Чиу	
Во внимание должна приниматься субъективная составляющая КТЖ работников	Х. Ван, К.У. Чан, Т. Уайатт	
КТЖ зависит от уровня применяемой техники и технологий	С.Ц. Чен, В. Джанг и Й. Ма	
Различия подходов	Российские исследователи	
КТЖ зависит от особенностей и эффективности управления организаций	К.С. Сладкова, В.Ф. Потуданская, Л.С. Горскина	
Без достойного уровня оплаты труда невозможно достигнуть высокого уровня КТЖ	В.Ф. Потуданская, Л.С. Горскина, И.В. Цыганкова, Л.С. Лантушенко, В.А. Андрухов	

Помимо этого исследователи из Китая отмечают, что в данной стране существует серьезная дифференциация качества трудовой жизни работающих между регионами (провинциями), городскими и сельскими территориями и пр. Например, у рабочих-мигрантов в Китае качество трудовой жизни ниже по сравнению с населением в целом [16; 20]. КТЖ фермеров (сельских жителей) вызывает все большую озабоченность. Все большее количество китайских ученых начинают анализировать качество трудовой жизни фермеров и предлагать соответствующие меры для его улучшения.

Поскольку методы управления человеческими ресурсами в направлении повышения уровня КТЖ могут улучшить корпоративную

конкурентоспособность и эффективность организаций, они стали центром исследований в области управления человеческими ресурсами для малых и средних предприятий. Тем не менее, в отличие от западных и восточных развитых стран, китайские ученые по-иному воспринимают данную экономическую категорию. Исследования в области управления человеческими ресурсами и КТЖ на китайских предприятиях сосредоточены в первую очередь на эффективном найме и отборе сотрудников, что изначально создает предпосылки для формирования трудового коллектива с требуемыми характеристиками трудового потенциала, на создании условий для самореализации посредством применения эффективных программ обучения и создании

хорошего социально-психологического климата в трудовом коллективе, в то время как российские исследователи уделяют больше внимания уровню оплаты труда, достойным условиям труда и обеспечению определенных гарантий занятости. Кроме того, китайские ученые говорят о том, что современные технологии и цифровая среда (современные компьютерные программы, средства коммуникации и межличностного общения в интернет-пространстве по профессиональным вопросам и т. д.) способствуют гуманизации труда сотрудников предприятий Китая, а потому положительно отражаются на КТЖ. Применение современных компьютерных программ и различных приложений, с одной стороны, позволяет получить работникам организаций больше разнообразных данных о клиентах, потребителях, конкурентах и внешней среде и облегчает задачу поиска информации. С другой — компьютерные программы выполняют рутинные трудовые операции, которые ранее выполняли сотрудники (расчет данных, заполнение документов по шаблону, создание чертежей). Это высвобождает время для решения творческих задач и реализации интересных идей.

Следует отметить, что, несмотря на разные определения, конечной целью качества трудовой жизни и в России, и в Китае является повышение производительности труда сотрудников и удовлетворение личных потребностей сотрудников через их восприятие рабочей среды, системы управления и межличностных отношений.

Библиографический список

1. *Андрухов В.А.* Качество трудовой жизни как показатель социально-экономического благосостояния организации // *Russian Journal of Education and Psychology.* 2012. № 4. С. 2.
2. *Генкин Б.М.* Экономика труда. М., 2019.
3. *Ивановская В.Ю., Ивановская А.Л.* Качество трудовой жизни как фактор обеспечения экономического роста // *Экономика и бизнес: теория и практика.* 2019. № 3—1. С. 103—106.
4. *Лантушенко Л.С.* Управление качеством

трудовой жизни как фактор повышения эффективности труда на предприятии в системе менеджмента качества. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-kachestvom-trudovoy-zhizni-ka-k-faktora-povysheniya-effektivnosti-truda-na-predpriyatiu-v-sisteme-menedzhmenta-kachestva>.

5. *Масалова Ю.А.* Качество трудовой жизни преподавателя университета в условиях удаленной занятости // *Экономика труда.* 2021. Т. 8, № 3. С. 261—274.

6. *Потуданская В.Ф., Лантушенко Л.С., Новикова Т.В.* Качество трудовой жизни как среда привлечения работников на промышленные предприятия // *Креативная экономика.* 2014. № 8. С. 93—98.

7. *Сладкова К.С.* Удовлетворенность трудом как характеристика качества трудовой жизни // *Гуманитарный научный журнал.* 2018. №1—1. С. 125—130.

8. *Тарабан О.В.* Анализ подходов к оценке качества трудовой жизни // *Экономика труда.* 2018. Т. 5, № 4. С. 989—996.

9. *Цыганкова И.В.* Глобализация и качество трудовой жизни // *Человек и труд.* 2008. № 1. С. 13—15.

10. *Chan K.W., Wyatt T.* Quality of Work Life: a Study of Employees in Shanghai, China // *Asia Pacific Business Review.* 2007. Vol. 13, is. 4. P. 501—517.

11. *Chen S.-C., Jiang W., Ma Y.* Decent work in a transition economy: An empirical study of employees in China // *Technol. Soc. Chang.* 2020. Vol. 153. P. 119947.

12. *Chuang P.-J., Chiu S.-F.* When moral personality and moral ideology meet ethical leadership: A three-way interaction model // *Ethics Behav.* 2018. Vol. 28, P. 45—69.

13. *Jiao Y., Tang W., Zhou J.* Research on work-life quality of farmers in urban areas and its influencing factors-analysis based on a survey of farmers in pudong new area of Shanghai // *Popul. Econ.* 2008. P. 62—66.

14. *Ko C., Haney M.H., Lee G.* Effects of ethical leadership and formal control systems on employee opportunistic behavior in China // *Benchmarking An International Journal.* 2018. Vol. 25, № 5. P. 1350—1362.

15. *Liu X., Huang G., Huang H., Wang S., Xiao Y., Chen W.* Safety climate, safety behavior, and worker injuries in the Chinese manufacturing industry // *Saf. Sci.* 2015. Vol. 78. P. 173—178.

16. *Rao H.* Farmer worker management system

innovation based on quality of work life perspective // *Guangdong. Soc. Sci.* 2012. P. 215—220.

17. Quality of working life. Survey on teacher's in primary and middle schools — the case of Jiangxi Provence / H. Wang [et al.] // *Educational Measurement and Evaluation*. 2018. Vol. 1. P. 18—31.

18. *Wu S., Li H., Tian J., Zhu W., Li J., Wang X.* Health-related quality of life and its main related

factors among nurses in China // *Ind. Health.* 2011. Vol. 49. P. 158—165.

19. *Zhou F., Wu Y.J.* How humble leadership fosters employee innovation behavior // *Lead. Organ. Dev. J.* 2018. Vol. 39. P. 375—387.

20. *Zhu C., Wang J., Fu X., Zhou Z., Zhao J., Wang C.* Correlates of Quality of Life in China Rural-to-Urban Female Migrate Workers // *Qual. Life Res.* 2012. Vol. 21, № 3. P. 495—503.