

Качество трудовой жизни в системе факторов, обеспечивающих эффективную реализацию трудового потенциала работников¹

The quality of working life in the system of factors that ensure the effective implementation of the labor potential of employees

УДК 331.445

Получено: 26.08.2022

Одобрено: 18.09.2022

Опубликовано: 25.10.2022

Леонидова Г.В.

Ведущий научный сотрудник ФГБУН «Вологодский научный центр Российской академии наук»

e-mail: galinaleonidova@mail.ru

Leonidova G.V.

Leader researcher, Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences

e-mail: galinaleonidova@mail.ru

Ивановская А.Л.

Младший научный сотрудник ФГБУН «Вологодский научный центр Российской академии наук»; старший преподаватель ФГБОУ ВО «Вологодская государственная молочнохозяйственная академия им. Н.В. Верещагина»

e-mail: lelia-iv@mail.ru

Ivanovskaya A.L.

Junior researcher, Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences;

Senior lecturer, Vologda State Dairy Farming Academy

e-mail: lelia-iv@mail.ru

Ивановская В.Ю.

Доцент, ФГБОУ ВО «Вологодская государственная молочнохозяйственная академия им. Н.В. Верещагина»

e-mail: veronika7170@yandex.ru

Ivanovskaya V.Yu.

Associate professor, Vologda State Dairy Farming Academy

e-mail: veronika7170@yandex.ru

Аннотация

Основой многих современных научных концепций общественного устройства выступает теория человеческого развития, которая основополагающим условием для экономического роста определяет воспроизводство и развитие человеческих способностей. В связи с этим на передний план выходит не только исследование

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-310-90047 «Разработка методологических подходов и методического инструментария анализа и оценки качества трудовой жизни занятого населения региона» (Конкурс «АСПИРАНТЫ»)

качественных характеристик рабочей силы, но и факторов, детерминирующих эффективность реализации способностей к труду. Вышесказанное обуславливает цель исследования, которая заключается в определении места качества трудовой жизни в системе факторов, детерминирующих эффективность реализации трудового потенциала. Практическая значимость исследования заключается в выявлении факторов эффективной реализации трудового потенциала и формулировке вывода о том, что повышение качества трудовой жизни – главная задача каждого работодателя, связанная с сохранением и эффективной реализацией трудового потенциала.

Ключевые слова: качество трудовой жизни, занятое население, трудовой потенциал, трудовая деятельность, фактор, эффективность.

Abstract

The basis of many modern scientific concepts of social structure is the theory of human development, which defines reproduction and the development of human abilities as a fundamental condition for economic growth. In this regard, not only a study of the qualitative characteristics of workers, but also factors determine the effectiveness of the realization of labor abilities comes to the fore. The above determines the purpose of the study, which is to determine the place of the quality of work life in the system of factors that determine the effectiveness of the realization of labor potential. The practical significance of the study consists in identifying the factors for the effective realization of labor potential and formulating the conclusion that improving the quality of work life is the main task of each employer, related to the preservation and effective realization of labor potential.

Keywords: quality of working life; employed population; labour potential; labour activity; factor; efficiency.

Введение

В условиях сужения базы формирования трудовых ресурсов фактором роста производства, повышения благосостояния населения и появления экономических преимуществ у тех или иных хозяйствующих субъектов выступает эффективная реализация трудового потенциала. Уровень эффективности реализации трудового потенциала может определяться различными факторами. В первую очередь, к таким факторам относят условия труда. Расчеты Всемирной организации здравоохранения показали, что экономические потери ВВП по причинам заболеваний, полученных в трудовой деятельности, составляют 4-6% [1].

Условия труда - одна из составляющих целого спектра характеристик рабочих мест, удовлетворяющих потребности работников в сохранении здоровья, развитии, творческой самореализации и т.д., которые в совокупности составляют измеряемый показатель «качество трудовой жизни» [2]. Говоря о категории «качество трудовой жизни», исследователи подчеркивают, что «решающая роль при повышении эффективности труда принадлежит человеку, а условия, в которых осуществляется трудовая деятельность, определяют эффективность реализации его способностей и потенциала» [3].

Данное обстоятельство объясняет актуальность изучения влияния качества трудовой жизни на эффективность трудовой деятельности занятого населения. Цель настоящего исследования состоит в определении места качества трудовой жизни в системе факторов, детерминирующих эффективность реализации трудового потенциала.

Результаты и обсуждение

Для выявления резервов экономического роста ученые обратились к категории «трудовой потенциал», который в отличие от используемой в статистике категории «трудовые ресурсы», характеризуется не только количественными, но и качественными компонентами. Среди качественных компонентов исследователи отмечают физическое и психическое здоровье, культурный и нравственный уровни, профессионально-квалификационные навыки [4].

На основе обобщения и структурирования позиций исследователи выделяют разные подходы к изучению трудового потенциала. Например, ресурсный (выделяет половозрастную структуру населения, образование, квалификацию, профессиональную подготовку и т.п.) и факторный (делает упор на мотивы, ценностные ориентации труда, личные характеристики работников, социально-экономические условия, производственные отношения).

Реализация трудового потенциала представляет процесс и результат его использования в производстве [5]. Крайне важным становится выявление того, какие факторы воздействуют на повышение результативности трудовой деятельности работника, на полноту реализации трудового потенциала занятого населения [6].

Выделение в трудовом потенциале количественной и качественной составляющих показывает на то, что на различных уровнях его содержательное наполнение, форма реализации и параметры являются неидентичными (табл. 1).

Таблица 1

Реализация трудового потенциала на индивидуальном и общественном уровнях*

Критерии	Уровень реализации трудового потенциала	
	Индивидуальный	Общественный (муниципальный, региональный, <u>страновой</u>)
<i>Количественная составляющая трудового потенциала</i>		
Показатель	Индивидуальный фонд времени (рабочее время)	Численность населения в трудоспособном возрасте
Форма реализации	Трудовая деятельность	Занятость населения
Показатель уровня реализации	Продолжительность рабочего времени	Уровень занятости
<i>Качественная составляющая трудового потенциала</i>		
Показатель	Качественные характеристики личности отдельного человека	Совокупность свойств способности к труду занятого населения в целом
Форма реализации	Конкретная профессия	Трудовая деятельность населения
Показатель уровня реализации	Сопоставление реально осуществляемого действия с максимальными возможностями, оценка степени активности работника	Сопоставление реально осуществляемого действия с максимальными возможностями занятого населения / производительность труда

*Примечание: составлено автором по [7].

Само по себе качество трудового потенциала может не приносить экономический эффект, что делает необходимым выделение тех факторов, которые способны повысить результативность реализации трудового потенциала [8].

Перейдем к рассмотрению таких факторов. Основным стимулом к производительному труду является заработная плата. Интенсификация реализации трудового потенциала будет зависеть от политики доходов населения, определяющей благосостояние занятого населения. Улучшение материального

состояния может стимулировать работников к раскрытию накопленного потенциала, более производительному труду. Это подтверждается и докладами Международной организации труда, в которых указано на то, что в большинстве стран «отмечена положительная связь между ростом реальной заработной платы и ростом производительности труда». Таким образом, именно достойная оплата труда побуждает работников к более эффективному использованию своего потенциала [9].

Еще одним фактором, способным оказывать влияние на эффективность реализации трудового потенциала, является соответствие профессии призванию [10]. Так, при наличии призвания к выполняемой работе, занятые более ответственно относятся к своим трудовым обязанностям и отличаются большей результативностью труда. Для них характерно более частое выполнение и перевыполнение норм выработки, сдача работы с первого предъявления с высоким качеством, без замечаний, подача рационализаторских предложений, предложений по улучшению работы в цехе, отделе и т.д.

По мнению исследователей, большое влияние на качество трудового потенциала и уровень его реализации оказывает работа по специальности, полученной в учебном заведении. Так, по результатам мониторинга качества трудового потенциала, проводимого на территории Вологодской области, уровень реализации трудового потенциала занятых не по специальности получился несколько ниже, чем у тех, кто трудится по профилю обучения (76 и 83% соответственно) [11].

С увеличением доли занятых в сфере умственного труда растет спрос на работников с высшим образованием [12]. Результаты исследований говорят о том, что высшее образование способствует повышению уровня заработной платы (в среднем на 6–7%).

Уровень развития профессиональных навыков трудящихся, как показывают исследования, также влияет на реализацию трудового потенциала. Показано, что с совершенствованием профессиональных навыков увеличивается как трудовой потенциал в целом, так и отдельные его компоненты.

Фактором, детерминирующим эффективную реализацию трудового потенциала, является устойчивость занятости [13]. Исследования показывают, что наличие признаков неустойчивых социально-трудовых отношений на рабочем месте у работника снижает результативность его трудовой деятельности. Уровень реализации характеристик трудового потенциала в этом случае ниже, чем у работников, имеющих стабильное рабочее место [14]. В научной литературе причины сложившейся ситуации связывают с переходом к постиндустриальному развитию стран и ростом гибкости рынка труда [15].

В современных условиях развития экономики важное значение приобретает инновационность рабочего места [16]. Внедрение инноваций создаёт такое рабочее пространство, в котором работник наилучшим образом развивает свои знания и опыт, раскрывает творческий потенциал. Исследования свидетельствуют, что работники, удовлетворенные внедрением инноваций и возможностями для новаторства и изобретательства на своих рабочих местах, имеют более высокий уровень среднемесячной заработной платы и уровень реализации трудового потенциала в сравнении с работниками, имеющими неудовлетворенность состоянием инновационности своих рабочих мест.

Нельзя не отметить появление в начале 2000-х годов исследования психосоциальной рабочей среды, которые включали такие направления как баланс между трудовым вкладом и вознаграждением, организационная справедливость, социальный капитал на рабочем месте. Работы в этой области все больше сосредоточивались на эмоциональных последствиях выполнения рабочих задач,

т.е. на удовлетворенности трудом и ее влиянием на качество трудовой деятельности [17].

Схематично факторы, влияющие на реализацию трудового потенциала, можно отобразить следующим образом (рис. 1).

Согласно схеме, представленной на рис. 1, управленческое воздействие на факторы эффективной реализации трудового потенциала осуществляется при помощи государственной и региональной политики по направлениям, которые затрагивают и качество трудовой жизни. Прежде всего, это политика в области занятости.

Таким образом, большое значение при изучении влияния различных факторов на трудовой потенциал имеют место такие факторы, как уровень образования, соответствие профессии призванию, уровень развития навыков работников, неустойчивая занятость, условия и безопасность труда и др., большая часть которых, так или иначе, составляют показатели качества трудовой жизни. Данные факторы нужно учитывать при разработке и внедрении программных мероприятий в социально-трудовой сфере.

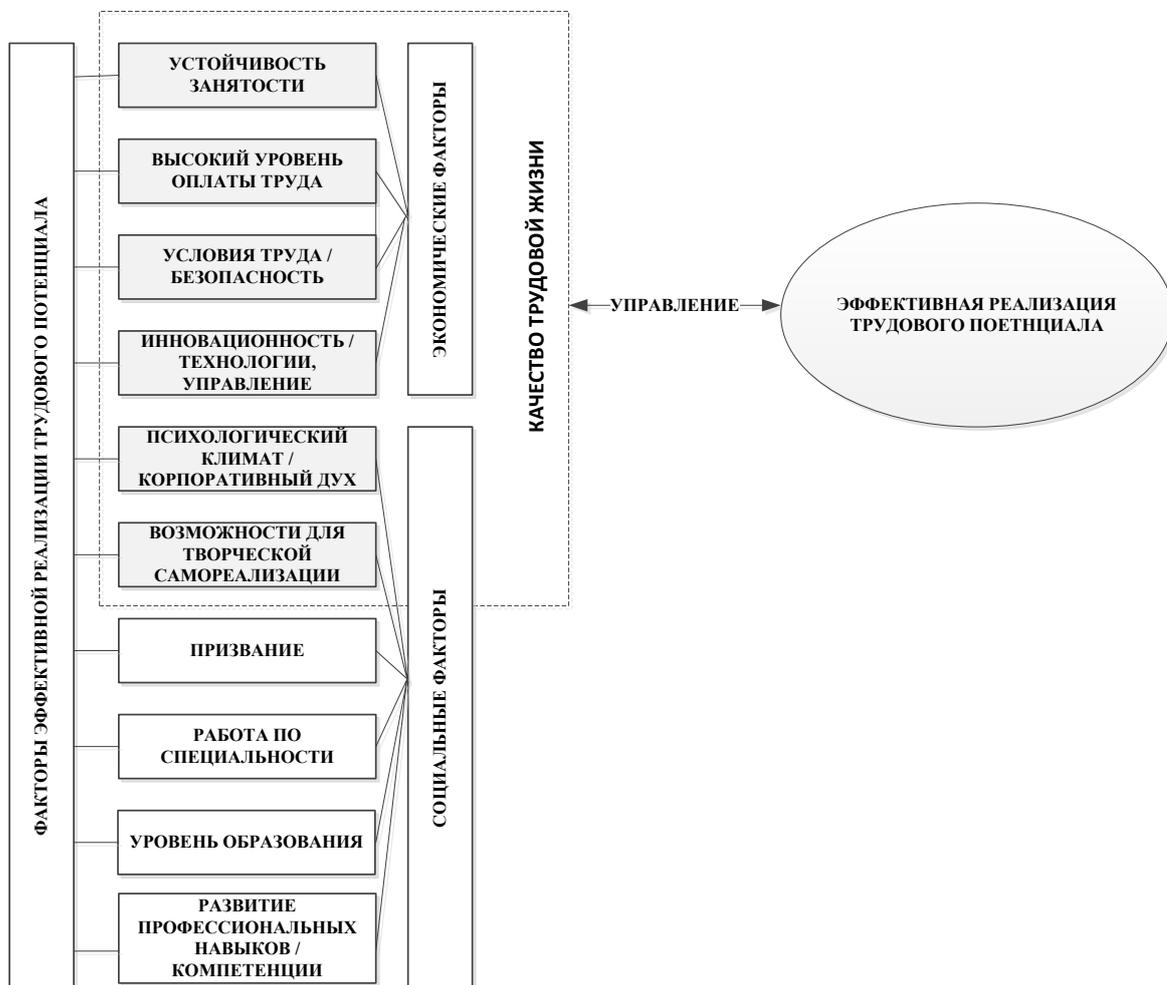


Рис. 1. Факторы эффективной реализации трудового потенциала и их взаимосвязь с качеством трудовой жизни

Заключение

Выявлено, что успех реализации трудового потенциала зависит не только от личностных качеств человека, но и от того, насколько условия, характер труда и другие составляющие качества трудовой жизни направлены на формирование и использование потенциала работников. Главенствующее место среди факторов

реализации трудового потенциала занятого населения занимает качество трудовой жизни. С учетом вышеизложенного, очевидно, что повышение качества трудовой жизни – главная задача работодателей, связанная с сохранением и эффективной реализацией трудового потенциала.

Литература

1. *Богданчикова Т.В., Морозова Т.В.* Роль условий труда в формировании уровня трудовой активности работников // Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий. - 2017. - № 4 (24). - С. 54 – 60.
2. *Леонидова Г.В., Ивановская А.Л.* Влияние качественных характеристик рабочих мест на уровень реализации трудового потенциала работников // Human Progress. - 2021. - Том 7. - Вып. 3. - С. 11. URL: http://progress-human.com/images/2021/Том7_3/Leonidova.pdf
3. *Цыганкова И. В.* Современные взгляды на проблему качества трудовой жизни // Вестник Челябинского государственного университета. - 2008. - №19. - С. 134–141.
4. *Ивановская А.Л.* Методика оценки трудового потенциала сельских территорий Вологодской области в 2015 году // В сборнике: Первая ступень в науке. Сборник трудов по результатам работы V Международной научно-практической студенческой конференции. - 2017. - С. 68-72.
5. *Соболева И., Маслова И., Белозерова С.* Реализация трудового потенциала: тематический подбор материалов // Человек и труд. - 2006. - № 9. - С.17-27.
6. *Леонидова Г.В., Ивановская А.Л.* Условия труда как фактор повышения его производительности // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. - 2021. - Т. 14. - № 3. - С. 118-134.
7. *Чекмарева Е.А.* Механизмы реализации трудового потенциала российских регионов // Проблемы развития территории. - № 4 (56). - 2011. - С. 91-102.
8. Мониторинг качества трудового потенциала: 20 лет региональных исследований: монография / Г.В. Леонидова, Е.А. Россошанская, А.В. Попов, под ред. А.А. Шабуновой. Вологда: ВолНИЦ РАН, 2018. - 192 с.
9. *Галимова А. Ш., Галимова Л. Ф., Тимербулатова А. Р.* Заработная плата как фактор мотивации к труду // Вестник ВУиТ. - 2015. - №1 (33). - С. 163-169.
10. *Леонидова Г.В., Устинова К.А.* Профессиональные намерения, мотивы деятельности в зависимости от трудоустройства по специальности, соответствия профессии призванию и способностям // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. - 2016. - № 6 (73). - С. 1-9.
11. *Леонидова Г.В., Ивановская А.Л.* Интегральная оценка качества трудовой жизни на региональном уровне // Вестник Челябинского государственного университета. - 2020. - № 11 (445). - С. 50-59.
12. *Голенкова З.Т., Кошарная Г.Б., Кошарный В.П.* Влияние образования на повышение конкурентоспособности работников на рынке труда // Интеграция образования. - 2018. - Т. 22. - № 2. - С. 262–273.
13. *Бобков В.Н., Квачев В.Г., Локтюхина Н.В.* Неустойчивая занятость: экономико-социологический генезис понятия // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. - 2016. - № 4. - С. 81-86.
14. *Попов А.В.* От прекарной занятости // Социологические исследования. - 2020. - № 6. - С. 155-160.
15. *Бобков В. Н.* Неустойчивая занятость: экономико-социологический генезис понятия / В. Н. Бобков, В. Г. Квачев, Н. В. Локтюхина // Вестн. ВГУ. Сер. «Экономика и управление». - 2016. - № 4.

16. *Кабакова Е.А.* Инновации на рабочих местах: актуальность и перспективы внедрения // Human Progress. - 2021. - Том 7. - Вып. 3. - С. 6. URL: http://progress-human.com/images/2021/Том7_3/Kabakova.pdf/

17. *Симонин П.В.* Институционализация рабочей среды как предиктора благополучия на работе и производительности труда // Труд и социальные отношения. - 2021. - Т. 32. - № 6. - С. 5–15.