УДК 331.44 / ББК 65.240

**Ивановская А.Л.**

**КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ КАК ФАКТОР**

**РЕАЛИЗАЦИИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА[[1]](#footnote-1)**

**Аннотация.** *Повышение качества трудовой жизни – главная задача, связанная с сохранением и эффективной реализацией трудового потенциала. Эффективность деятельности предприятия, региона или страны будет зависеть от того, насколько созданные условия труда обеспечивают полную реализацию трудового потенциала, а также физиологического, профессионального, творческого потенциалов занятого населения. В данном исследовании на основании социологического опроса были выделены основные компоненты качества трудовой жизни, состояние которых в данный момент, по мнению трудящихся, мешает эффективно реализовать их трудовой потенциал.*

**Ключевые слова:** *трудовая деятельность, качество трудовой жизни, трудовой потенциал, удовлетворенность трудом.*

В современных рыночных условиях фактором повышения эффективности производства, роста благосостояния населения и появления экономических преимуществ у тех или иных хозяйствующих субъектов выступает трудовой потенциал занятого населения. Так как реализация трудового потенциала происходит во время трудовой деятельности, уровень производительности труда занятого населения, во многом, будет определяться качеством их трудовой жизни. Данное обстоятельство объясняет актуальность оценки результатов трудовой деятельности занятого населения и качества трудовой жизни, а также же их зависимость.

Потребности общества в выявлении резервов экономического роста, которые заключены в трудовых ресурсах, привели к появлению в научной литературе в 80-х годах XX века термина «трудовой потенциал».

По мнению Кунельского Н.Л. «трудовой потенциал включает всех граждан, способных участвовать в процессе общественного производства с учетом их физических возможностей, знаний и профессионально-квалификационных навыков» [6]. При этом Дегтярь Л.С. считает, что разграничивать понятия «трудовые ресурсы» и «трудовой потенциал» нет необходимости [2]. Сергеева Г.П. и Чижова Л.С. отмечают, что «трудовой потенциал – ресурсы труда, которыми располагает общество». Волохин И.С. рассматривает его, как совокупность ресурсов труда, состоящих из множества взаимосвязанных элементов [1].

Главным отличием трудовых ресурсов от других видов ресурсов, является тот факт, что при вовлечении их в общественное производство, они не только не утрачивают свои полезные свойства, но могут и накапливать их. Величина трудового потенциала также не остается неизменной. Повышение качества жизни, в том числе качества трудовой жизни, способствуют развитию и совершенствованию навыков и знаний занятого населения, увеличивают его трудоспособность и производительность, что, в конечном счете, ведет к экономическому росту региона, страны.

Ни в зарубежной, ни в отечественной науке не сложилось единого определения понятия «качество трудовой жизни» [5]. П.В. Журавлев и С.А. Карташов под качеством трудовой жизни понимают степень удовлетворения важных личных потребностей работника через деятельность организации [4]. По мнению, А.П. Егорошина «качество трудовой жизни — это интегральный показатель; всесторонне характеризующий экономическое развитие общества, уровень материального, медико-экологического и духовного благосостояния человека» [3].

Трудовой потенциал заключен в человеке, а успех реализации трудового потенциала зависит, не только от личностных качеств человека, но и от того, насколько условия, характер труда и другие компоненты качества трудовой жизни направлены на эффективное использование потенциала работника.

Качество трудовой жизни может оцениваться как на основе данных Федеральной службы государственной статистики, так и на основе социологических опросов населения. Субъективная оценка качества трудовой жизни заключается в определении того, насколько работники удовлетворены различными аспектами в сфере труда. Согласно результатам Европейского социального исследования удовлетворенность трудом происходит за счет таких факторов, как профессиональная принадлежность, уровень образования, уровень дохода, состояние здоровья, содержание труда и т. п.

В исследовании использованы результаты социологического опроса занятого населения Вологодской области, проведенного ФГБУН «Вологодским научным центром Российской академии наук» (ФГБУН ВолНЦ РАН) в 2018 году. Выборка составила 1500 человек (тип выборки: квотная по полу и возрасту). Опрос проведен в городах Вологде и Череповце и в восьми районах Вологодской области: Бабаевском, Великоустюгском, Вожегодском, Грязовецком, Кирилловском, Никольском, Тарногском и Шекснинском.

В таблице 1 приведено распределение ответов на вопрос о том, насколько респонденты удовлетворены отдельными аспектами трудовой деятельности.

Таблица 1

Ответ на вопрос: «Удовлетворены ли Вы лично следующими сторонами трудовой жизни» (% от общего числа ответов)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Варианты ответов | Размером оплаты труда | Полнотой социального пакета (предоставлениебазовых и дополнительных социальных гарантий) | Санитарно-гигиенической обстановкой и безопасностью труда | Содержанием своей работы | Психологической обстановкой в коллективе | Возможностями карьерного роста | Возможностью сочетать трудовые и семейные обязанности |
| Удовлетворен(а) | 36,6 | 42,3 | 38,5 | 52,5 | 57,9 | 38,0 | 45,6 |
| Не могу сказать удовлетворен(а) или нет | 33,8 | 34,7 | 33,3 | 32,2 | 31,2 | 38,6 | 37,3 |
| Не удовлетворен(а) | 29,6 | 23,0 | 28,2 | 15,3 | 10,9 | 23,4 | 17,1 |

Источник: Результаты социологического опроса «Мониторинг качества трудового потенциала» (ФГБУН ВолНЦ РАН, 2018 год)

Нетрудно заметить, что респонденты наиболее не удовлетворены заработной платой, санитарно-гигиенической обстановкой и безопасностью труда, возможностью карьерного роста. При этом более половины опрошенных удовлетворены содержанием своей работы и психологической обстановкой в коллективе.

Согласно опросу 11,4% респондентов считают, что за последние 12 месяцев их работа стала менее надежной, возникла угроза потерять ее, 16% респондентов были вынуждены согласиться на уменьшение заработка, а 8,3% занятых перешли на сокращенное рабочее время во избежание потери рабочего места. Почти 76% опрошенных за последние 12 месяцев не повышали квалификацию. Это свидетельствует о проблемах качества трудовой жизни, возникающих в ситуации неустойчивой занятости, что грозит в дальнейшем полноценной трудовой деятельности работников и качественному выполнению своих функций.

Рассмотрим, а какие же компоненты качества трудовой жизни, по мнению респондентов, в данный момент мешают им эффективно реализовать трудовой потенциал (рис.1).

Рисунок 1. Ответ на вопрос: «Как Вы думаете, что мешает Вам реализовать свой потенциал, качества и способности в трудовой деятельности?»(% от общего числа ответов)

Источник: Результаты социологического опроса «Мониторинг качества трудового потенциала» (ФГБУН ВолНЦ РАН, 2018 год)

Согласно исследованию наиболее значимыми причинами, мешающими успешной реализации трудового потенциала занятого населения, выступают низкая оплата труда (14,4%), отсутствие интереса к работе (12,5%), неэффективное стимулирование (10,9%). Отсутствие интереса к работе объясняется тем, что сегодня, зачастую, квалификация работника не соответствует выполняемой работе, выпускники учебных заведений идут на работу, никак не связанную с тем, что они учили. Менее, чем у половины респондентов (41%) подготовка соответствует рабочим обязанностям, при этом, чтобы выполнять более квалифицированную работу, им необходимо подучиться. Почти треть респондентов (26,8%) могут выполнять и более квалифицированную работу, то есть на данный момент их трудовой потенциал используется частично.

Таким образом, исследование показало, что:

1. Повышение качества трудовой жизни – главная задача, связанная с сохранением и эффективной реализацией трудового потенциала. В настоящее время государственная статистика отмечает такие негативные тенденции, как низкая рождаемость, высокая смертность, заболеваемость и т.д., которые уменьшают совокупный трудовой потенциал. Исходя из этого, важно создать благоприятные условия рабочей среды, тем самым повысив качество трудовой жизни, чтобы не только сохранить имеющийся трудовой потенциал, но и использовать его максимально результативно.

2. Трудовой потенциал заключен в человеке, независимо от того, в какой сфере деятельности он трудится, а успех реализации трудового потенциала зависит, не только от личностных качеств человека, но и от того, насколько условия, характер труда и другие компоненты качества трудовой жизни направлены на формирование и использование потенциала работника.

3. Для устранения ситуации недоиспользования потенциала рабочей силы важно осуществлять прогноз потребностей экономики страны в специалистах разного уровня образования. С одной стороны, органам власти необходимо ориентировать учебные заведения в части понимания того, кого нужно готовить для экономики, с другой стороны, информировать абитуриентов о степени востребованности различных специальностей на рынке труда.

**Библиографический список**

1. Волохин И.С. Трудовой потенциал Таджикистана и пути повышения эффективности использования. Душанбе: Диониш. 1983. 132 с.

2. Дегтярь Л.С. Трудовой потенциал общества и социальная политика. Москва: Наука. 1984. 159 с.

3. Егоршин А.П. Управление персоналом: Учебник для вузов. Н.Новгород: НИМБ. 2001. 720 с.

4. Журавлев П.В., Карташов С.А. Персонал. Словарь понятий и определений. М.: Экзамен. 1999. 540 c.

5. Ивановская А.Л. Анализ и оценка качества трудовой жизни районов Вологодской области в 2017 году // Экономика и предпринимательство. 2019. № 4 (105). С. 552-557.

6. Рахматуллина Л. И. Воспроизводство трудовых ресурсов в сельском хозяйстве: диссертация … кандидата экономических наук: 08.00.05. Оренбург. 2017. 212 с.

**Информация об авторе**

Ивановская Алена Леонидовна (Россия, Вологда) – аспирант 3 курса, младший научный сотрудник, Федеральное государственное бюджетное учреждение науки «Вологодский научный центр Российской академии наук» (160014, г. Вологда, ул. Горького, 56а; volnc@ya.ru)

**Ivanovskaya A.L.**

**QUALITY OF WORKING LIFE AS A FACTOR**

**REALIZATION OF LABOUR POTENTIAL**

***Abstract.*** *Improving the quality of working life is the main task related to the preservation and effective realization of working potential. The effectiveness of an enterprise, region or country will depend on the extent to which the working conditions created ensure the full realization of the labour potential, as well as the physiological, professional and creative capacities of the employed population. This study, based on a sociological survey, identified the main components of the quality of working life, the condition of which at the moment, according to the workers, prevents the effective realization of their working potential.*

***Key words:*** *working life, quality of working life, working potential, satisfaction with work.*

**Information about the author**

Ivanovskaya Alena Leonidovna (Russia, Vologda) – postgraduate student 3 course, junior researcher, Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences (56A, Gorky Street, Vologda, 160014; volnc@ya.ru)

**References**

1. Volochin I.S. Labour potential of Tajikistan and ways to increase efficiency. Dushanbe: Dionish. 1983. P. 132.

2. Degtuar L.S. Labour potential of society and social policy. Moscow: Science. 1984. P. 159.

3. Egorshin A.P. Human resources management: Textbook for universities. N.Novgorod: NIMB. 2001. P. 720.

4. Juravlev P.V., Kartashov S.A. Personnel. Dictionary of Concepts and Definitions. M.: Examination. 1999. P. 540.

5. Ivanovskaya A.L. Analysis and evaluation of the quality of working life of the districts of Vologda region in 2017 // Economics and entrepreneurship. 2019. № 4 (105). Pp. 552-557.

6. Rahmatullina L.I. Reproduction of labor resources in agriculture: thesis... candidate of economic sciences: 08.00.05. Orenburg. 2017. P. 212.

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») [↑](#footnote-ref-1)