DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-24-29

оригинальная статья

УДК 316.334.22+331.101

Качество трудовой жизни: дефиниционные основы, структура, управление

Анна В. Мухачева [a, @]

[a] Кемеровский государственный университет, 650000, Россия, г. Кемерово, ул. Красная, 6
[@] oblakkko@mail.ru

Поступила в редакцию 03.11.2018. Принята к печати 17.01.2019

Аннотация: Предметом статьи является качество трудовой жизни в рамках его дефиниционных основ, выделяемой компонентной структуры, подходов к измерению и управлению. В статье изложены и обобщены вариации теоретико-прикладных ракурсов рассмотрения анализируемого феномена, представлены авторские выкладки в отношении теории качества трудовой жизни, перечня его ключевых элементов, приведены результаты апробации предлагаемой исследовательской структуры на примере изучения трудовой жизни среднего медицинского персонала поликлиники для взрослых Областного клинического центра охраны здоровья шахтеров.

В соответствии с авторским подходом качество трудовой жизни является частным случаем общего качества жизни и представляет собой степень удовлетворения жизнеобеспечивающих (материальных, в физически благоприятной среде обитания), социальных и духовных потребностей в рамках (посредством, с помощью) трудовой деятельности. Дуальность качества трудовой жизни заключается в наличии двух базовых подходов к его измерению: объективного и субъективного.

Авторская структура качества трудовой жизни включает в себя содержание труда; вознаграждение (материальное и нематериальное); график работы; условия труда; коллектив; общественную полезность и престиж работы; развитие; карьеру; социальные гарантии и нематериальные компенсации. Возможности объективного изучения всех указанных аспектов качества трудовой жизни оказались ограниченными за неимением полного перечня соответствующих показателей, что актуализировало применение социологических инструментов. Реализация исследовательской схемы на примере социологического изучения мнения среднего медицинского персонала крупного клинического центра позволила сформировать интегральные показатели по каждому элементу качества их трудовой жизни и рассчитать общий балл, оказавшийся достаточно высоким. Выстраивание точечных управленческих воздействий в отношении отдельных аспектов качества трудовой жизни позволит усовершенствовать системы менеджмента, организации труда и мотивации работы персонала.

Ключевые слова: структура качества трудовой жизни, дуальность качества трудовой жизни, измерение качества трудовой жизни, социологическая оценка качества трудовой жизни, удовлетворенность работой, условия труда, медицинское учреждение, содержание труда, график работы, социальные гарантии

Для цитирования: Мухачева А. В. Качество трудовой жизни: дефиниционные основы, структура, управление // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. 2019. Т. 4. № 1. С. 24–29. DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-24-29

Введение

Вопросы повышения качества жизни, в т.ч. в трудовом аспекте, активно выдвигаются на повестку дня мировыми лидерами государственного и корпоративного управления на протяжении последних десятилетий [1; 2]. Их решение становится залогом политического и коммерческого процветания существующих экономических институтов и объектов, легитимности деятельности сложившихся элит, важным маркером социальной направленности работы территориальных и корпоративных образований, главным средством от возрастающей социальной напряженности в условиях кризиса.

Качество трудовой жизни в существующих условиях является объектом многостороннего регулирования, в число субъектов которого входят государство, предприятия, общественные и профсоюзные организации, а также сами работники. Сложность интерпретации и измерения данного показателя заключается в его высокой интегративности и многоаспектности. Однако значительное количество исследований подтверждает прямую зависимость между качеством трудовой жизни персонала и такими показателями, как устойчивость положения на рынке, качество обслуживания клиентов, знания работника, гибкость и технологическое лидерство [3], а потому изучение качества трудовой жизни персонала и изыскание резервов для его повышения остается приоритетной задачей всех прогрессивных предприятий в России и за рубежом.

Дефиниционные основы качества трудовой жизни

Впервые термин *качество трудовой жизни* был упомянут С. Робинсоном в 1972 г. на международной конференции,

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-24-29

посвященной трудовым отношениям. Среди зарубежных исследователей вопросами качества трудовой жизни занимались Ф. Герцберг, Г. Олдхэм. Суть концепции качества трудовой жизни заключалась в возможности самореализации работника с помощью трудовой деятельности. Попробуем подойти к этимологическим и дефиниционным корням данного понятия.

Очевидно, что качество трудовой жизни представляет собой вариацию общего качества жизни, которое, на наш взгляд, определяется как степень удовлетворения жизнеобеспечивающих, социальных и духовных потребностей человека (группы, общества), определяемая объективно существующими в рамках действующей социально-экономической системы и субъективно ощущаемыми характеристиками его жизни [4]. Указанное определение носит кумулятивный характер, т.к. обобщает наиболее известные подходы к анализируемому понятию, а также содержит авторскую классификацию потребностей.

Следовательно, качество трудовой жизни можно интерпретировать как степень удовлетворения жизнеобеспечивающих (материальных и в физически благоприятной среде), социальных и духовных потребностей работника в рамках (посредством, в процессе) трудовой деятельности. Схожего мнения придерживаются А. П. Егоршин, определяя данную категорию как интегральный показатель, всесторонне характеризующий экономическое развитие общества, уровень материального, медико-экологического и духовного благосостояния человека [5], и В. Б. Рябов, трактуя качество трудовой жизни через реализацию потребностей персонала в процессе труда [6]. Объективно-субъективный подход в измерении анализируемого понятия встречается у А. Монкевикиуса, утверждающего, что качество трудовой жизни – это часть функциональной системы, взаимосвязанной с объективными условиями труда, удовлетворенностью, личностью и счастьем [7].

Тем не менее ряд исследователей тяготеет к сужению интерпретации качества трудовой жизни, ограничивая его отдельными группами потребностей, чаще всего духовными. Например, Н. В. Бухнер предлагает определять качество трудовой жизни как «степень соответствия условий в сфере труда таким потребностям, как самореализация и самовыражение» [6].

Оценочная дуальность качества трудовой жизни

В представленном определении общего качества жизни упомянута известная дуальность в его понимании, выражаемая в наличии двух базовых подходов к измерению – объективного и субъективного. Справедливо полагать их существование и относительно качества трудовой жизни. Ученые-объективисты пытаются увязать различные сферы качества трудовой жизни с количественными объективными показателями – данными кадрового, управленческого и бухгалтерского учета, ряд из которых (например, уровень доходов и информация об условиях труда) агрегируется в массиве статданных по территории. Например, В. И. Янковская представляет качество трудовой жизни как определенный комплекс факторов, характеризующих объективные параметры жизнедеятельности субъектов в труде [8].

Приверженцы субъективного подхода в изучении качества трудовой жизни предлагают рассматривать его в соответствии с мнениями самих работников, основным инструментом исследования которых являются социологические опросы. В данном случае ставится знак равенства между качеством трудовой жизни и удовлетворенностью трудом, под которой понимается «эмоционально-оценочное отношение личности или группы к выполняемой работе и условиям ее протекания» [9].

Многие исследователи полагают, что доминирующим направлением выступает модель «ощущаемого качества жизни», поскольку сложный характер взаимосвязи объективных и субъективных условий труда не подтверждает кажущуюся вполне очевидной истину, что люди в лучших материальных условиях профессиональной деятельности более удовлетворены ею, чем находящиеся в относительно худших условиях [10, с. 4]. Эта модель построена на утверждении, что истинное значение качества трудовой жизни отражено в субъективных ощущениях индивидов, формирующихся на основе конкретных материальных условий труда, эмоционального состояния и т.п.

На наш взгляд, о качестве трудовой жизни персонала можно судить в зависимости от того, насколько ее параметры в количественном и качественном выражении отвечают нормативным стандартам, выработанным на базе сравнительного анализа (объективный подход) и внутренним ожиданиям (субъективный подход). То есть оценка может осуществляться как изнутри, так и извне. В зависимости от угла обзора можно отождествлять качество трудовой жизни с уровнем удовлетворения запросов его носителя, соответствия этого уровня ключевым параметрам (положение ученых-объективистов) и возникающему в результате чувству удовлетворенности (ощущаемое качество жизни).

Структура качества трудовой жизни

Подходы к изучению компонентной структуры качества трудовой жизни не менее вариативны. Как уже было упомянуто выше, нами предлагается проводить декомпозицию качества трудовой жизни в аналитических целях в рамках различных потребностей работника – жизнеобеспечивающих, социальных и духовных [11]. Они же выступают объектом пристального внимания работодателя. Менеджмент компании неустанно работает над компенсационным пакетом, позволяющим наиболее полно удовлетворить материальные нужды трудящихся, обеспечить их качественным медицинским обслуживанием и социальным страхованием (покрыть жизнеобеспечивающие потребности); способствует установлению эффективных коммуникаций в организации (удовлетворяет социальные потребности); совершенствует условия для самореализации работников в труде и выполнению

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-24-29

их профессиональной миссии (удовлетворяет духовные потребности).

В. И. Золотов предлагает определять качество трудовой жизни по следующим элементам: организация рабочей среды, материальное вознаграждение, моральное вознаграждение и личностный рост, отношения с руководством, причастность к команде [12]. Структура элементов качества трудовой жизни Б. М. Генкина включает в себя характеристики рабочего места, производственной среды, организации и оплаты труда, уровень взаимоотношений в коллективе [13]. Структура качества трудовой жизни А. П. Егоршина включает оплату труда, рабочее место, руководство предприятия, служебную карьеру, социальные гарантии, социальные блага [14], А. Т. Саркуловой – организацию и содержание труда, оплату труда, стимулирование и мотивацию, создание безопасных и благоприятных условий, соотношение рабочего и свободного времени, психологический климат в коллективе, удовлетворенность трудом, чувство социальной полезности и гордости за выполняемую работу, качество досуга, дальнейшее развитие и самосовершенствование человека [15].

Обобщив предлагаемые исследователями аспекты качества трудовой жизни и выделив недостающие, мы разработали собственную их систему.

1. Содержание труда (интересная увлекательная работа, отсутствие монотонности и однообразия в трудовой деятельности, минимизация стрессовых факторов).

2. Вознаграждение (материальное и нематериальное).

3. График работы (продолжительность рабочего дня, перерывы для отдыха и приема пищи, продолжительность рабочей недели, чередование трудовых дней).

4. Условия труда (безопасность, чистота и эстетическое оформление помещений и рабочего места, соответствие их санитарно-гигиеническим требованиям, удобство расположения места работы и обеспеченность его инфраструктурой).

5. Коллектив (отношения с коллегами по работе и начальством).

6. Общественная полезность и престиж работы.

7. Развитие (возможность личностного и профессионального роста).

8. Карьера (перспективы карьерного роста, ясность иерархии должностных ступеней, доступность и привлекательность каждой из них, связь с вознаграждением).

9. Социальные гарантии и нематериальные компенсации (льготы, соблюдение трудового законодательства, оплата дополнительных социальных благ).

Представленная структура качества трудовой жизни содержит максимум не дублирующих друг друга элементов, позволяющих максимально охватить весь спектр разнообразных потребностей работника. Однако комплексность аналитической базы в отношении качества трудовой жизни таит в себе один неизбежный недостаток: степень удовлетворения социальных и духовных потребностей персонала слабо поддается объективному измерению, а следовательно, требует задействования социологического инструментария.

Результаты социологического измерения качества трудовой жизни среднего медицинского персонала поликлиники для взрослых Областного клинического центра охраны здоровья шахтеров

Для апробации выделенной структуры нами совместно с А. С. Зотовой была изучена структура качества трудовой жизни медсестринского персонала поликлиники для взрослых Государственного автономного учреждения здравоохранения Кемеровской области «Областной клинический центр охраны здоровья шахтеров» (ГАУЗ КО «ОКЦОЗШ») г. Ленинска-Кузнецкого (Кемеровская область). Метод исследования – анкетирование. Опрошено 35 медсестер из 46, работающих в поликлинике. При составлении вопросов анкеты мы предлагали сравнивать работу медсестры с трудом других категорий работников поликлиники (врачей и обслуживающего персонала) и представителей других профессиональных групп с аналогичным уровнем образования.

Гипотеза исследования состояла в том, что субъективные оценки качества трудовой жизни медсестер ГАУЗ КО «ОКЦОЗШ» окажутся невысокими, соответствующими объективным замерам основных трудовых параметров деятельности данной категории работников региона (низкой оплатой труда, высоким уровнем стресса и т.д.).

Содержание труда

Согласно полученным данным, медсестры считают свою работу более интересной, чем какую-либо другую (более 50 % опрошенных). Большинство медсестер считают, что их работа по трудозатратам равноценна труду работников других категорий (59 %) и альтернативных профессий со средним уровнем образования (70 %). Сравнивая работу медсестры с трудом других категорий и профессий, большинство респондентов оценивают ее как более стрессовую (68 %).

Вознаграждение

Сравнивая по данному аспекту свою работу с другими категориями работников (врачами, обслуживающим персоналом), большинство медсестер отметили, что их вознаграждение несправедливо в различной степени (крайне несправедливо и скорее несправедливо – 69 %). По сравнению с работниками других профессии свое вознаграждение считают несправедливым 84 % медсестер (большинство из них выбрало ответ «крайне несправедливое»).

При ответе на вопрос «Какие меры дополнительного вознаграждения используются для мотивации работы медсестринского персонала в поликлинике?» респонденты отметили грамоты, медали, размещение на доске почета, устную похвалу от руководства, премирование (надбавка в соответствии с коэффициентом трудового участия).

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-24-29

График работы

Медсестры положительно оценивают удобство графика работы, выше по сравнению с другими категориями сотрудников (44 %) и профессий (61 %). На среднем уровне удобство собственного графика работы оценивает 37 % и 30 % респондентов, низко – 18 % и 9 % соответственно. 1 % респондентов затруднились ответить.

Условия труда

Условия труда медсестринского персонала можно охарактеризовать как благоприятные – все отметки выше 4-х баллов (по пятибалльной шкале) (табл. 1).

Таблица 1. Оценки характеристик условий труда медсестринского персонала
Table 1. Evaluation of working conditions by the nursing staff

Характеристика условий труда	Оценка
Безопасность	4,3
Соответствие санитарно-гигиеническим требованиям	4,8
Наличие необходимых средств защиты и спецодежды	4,7
Оформление помещений и рабочего места	4,9
Удобство расположения, стоянки, подъездных путей	4,7

Это связано с тем, что Областной центр охраны здоровья шахтеров является передовым и современным учреждением здравоохранения, оснащен лучшим оборудованием, средствами защиты для сотрудников; все помещения центра имеют свежий ремонт, эргономичны и удобны для персонала; имеется просторная парковка, специальная дорога к клиническому центру и даже яблочная аллея на территории учреждения.

Коллектив (отношения с коллегами и начальством)

Более половины медсестринского персонала склонны оценивать уровень отношений с коллегами по работе и руководством как высокий 58 % и 63 % соответственно. При этом отношения с коллегами по работе оцениваются во всех случаях чуть выше, чем отношения с руководством. Характеризуют отношения в коллективе как неблагоприятные 37 % опрошенных медсестер, с руководством – 41 %.

Общественная полезность, престиж

Большинство медсестер (59 %) лишь иногда испытывают гордость, сообщая свое место работы другим людям, более четверти (28 %) – редко. Только 12 % медсестринского персонала действительно гордятся своей работой. Престижность профессии медсестры в своем окружении как высокую оценили 10 %, среднюю – 37 %, низкую – 53 %. Согласно полученным данным, более половины медсестер считают собственную профессию более полезной по сравнению с другими категориями и профессиями; более четверти (27 %) утверждают, что общественная полезность их профессии носит исключительно высокий характер (рис. 1).

Рис. 1. Распределение ответов на вопрос «Насколько полезной для общества является работа медсестры, на Ваш взгляд, по сравнению с другими профессиями?»
Fig. 1. Answers to the question "How useful is the work of a nurse for society, in your opinion, if compared to other professions?"

Развитие (возможности личного и профессионального роста)

Исходя из усредненных результатов оценки по пятибалльной шкале, можно констатировать, что работа медсестры в целом достаточно высоко и в одинаковой степени способствует развитию трудового и личностного потенциала работника (4,1–4,2 балла).

Карьера

Три четверти опрошенных (рис. 2) оценивают карьерную лестницу медсестринского персонала как неэффективную (25 %) и скорее неэффективную (49 %). Доплаты за получение категорий крайне малы в организации, слабо стимулируют повышать квалификацию, расти профессионально и двигаться по карьерной лестнице.

Рис. 2. Распределение ответов на вопрос «Насколько эффективна, на Ваш взгляд, карьерная лестница медсестры для мотивации к профессиональному росту?»
Fig. 2. Answers to the question "How effective, in your opinion, is a nurse's career ladder for motivation for professional growth?"

Социальные гарантии и компенсации

При ответе на вопрос «Какие социальные гарантии и компенсации предусмотрены в Вашей трудовой деятельности?» медсестры поликлиники отметили абонементы детям с 7 лет в бассейн, подарки к новому году для состоящих в профсоюзе, корпоративную столовую с едой хорошего качества и низкими ценами, бесплатное лечение в клиническом центре. При ответе на вопрос

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-24-29

«Какие бы дополнительные социальные гарантии и льготы Вы бы хотели видеть в своей организации?» – предложили путевки для сотрудников хотя бы в местные санатории, абонементы в спортивные залы и клубы.

Интегральные оценки качества трудовой жизни

Как демонстрируют усредненные результаты, наиболее высокие оценки качества трудовой жизни медсестер поликлиники получили такие ее аспекты, как график работы, условия труда, общественная полезность, престиж (по пятибалльной шкале) (таблица 2).

Эмпирические исследования показывают, что степень расхождения объективной и субъективной оценки качества трудовой жизни может варьироваться от незначительного отклонения до радикального различия. Однако, как уже указывалось выше, возможности объективной оценки качества трудовой жизни в аспектах, превышающих обычный компенсационный пакет работника, крайне скудны, что актуализирует применение социологических методов.

Заключение

Подводя итоги, следует отметить, что качество трудовой жизни есть проекция общего качества жизни человека на профессиональную сферу во всей совокупности индивидуальных потребностей (жизнеобеспечивающих, социальных и духовных в авторской классификации). Результаты измерения качества трудовой жизни зависят, прежде всего, от выделяемой его структуры, а также от применяемого подхода (объективного или субъективного). Однако следует учитывать, что возможности объективной оценки качества трудовой жизни могут быть ограничены в анализе степени удовлетворения нематериальных потребностей, в результате чего следует признать доминирующим в оценке качества трудовой жизни субъективный подход.

Таблица 2. Усредненные оценки компонент качества трудовой жизни медсестринского персонала поликлиники для взрослых Областного клинического центра охраны здоровья шахтеров

Table 2. Average estimates of the components of the quality of working life of the nursing staff at the Regional Clinical Center for Miners

Компонент качества трудовой жизни	Оценка
Содержание труда (интересность, увлекательность работы)	4,1
Вознаграждение (материальное и моральное)	2,9
График работы	4,8
Условия труда	4,9
Коллектив (отношения с коллегами и начальством)	4,2
Общественная полезность, престиж	4,8
Развитие (возможности личного и профессионального роста)	3,5
Карьера	2,8
Социальные гарантии и компенсации	3,1

Литература

1. Sojka L. Specification of the quality of work Life characteristics in the Slovak economic environment // Sociology. 2014. No. 3. P. 283–299.
2. Worrall L., Cooper C., Kerrin M., La-Band, Rossell A., Woodman P. A. The quality of working life. Exploring managers' wellbeing, motivation and productivity. London: Chartered management institute, 2016. 36 p.
3. Roth A. V. Performance dimensions in services: an empirical investigation of strategic performance // Services marketing and management, 1993. Vol. 2. P. 1–47.
4. Морозова Е. А., Мухачёва А. В. Региональная социально-экономическая дифференциация в контексте экономического кризиса (на примере регионов Сибирского федерального округа) // Сибирская финансовая школа. 2016. № 5. С. 33–40.
5. Егоршин А. П. Мотивация трудовой деятельности. Н. Новгород: НИМБ, 2003. 320 с.
6. Маклакова Е. А. Качество трудовой жизни как индикатор реализации трудового потенциала // Вестник Ленинградского государственного университета им. А. С. Пушкина. 2014. Т. 6. № 2. С. 37–47.
7. Monkevicius A. Quality of working life concept and empirical indicators // Intellectual economics. 2014. Vol. 8. No 1. P. 8–24.
8. Янковская В. И. Основные составляющие качества трудовой жизни // Стандарты и качество. 2003. № 2. С. 46–47.
9. Психология / под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. 2-е изд., испр. и доп. М.: Политиздат, 1990. 494 с.
10. Маликов Н. С. Качество и уровень жизни населения России: тенденции и динамика // Уровень жизни населения регионов России. 2002. № 2. С. 1–16.
11. Мухачёва А. В., Морозова Е. А. Качество жизни в условиях кризиса: региональный аспект Кемерово: КемГУ, 2016. 232 с.
12. Золотов В. И. Организационное поведение. Барнаул: Изд-во АлтГТУ, 2010. 260 с.
13. Генкин Б. М. Экономика и социология труда. М.: Норма, 2007. 448 с.
14. Егоршин А. П., Гуськова И. В. Методология управления трудовыми ресурсами. Н. Новгород: НИМБ, 2008. 352 с.
15. Саркулова А. Т. К вопросу «качество трудовой жизни» // Современные проблемы науки образования. 2010. № 3. С. 121–124.

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-24-29

Quality of Working Life: Definitive Foundations, Structure, and Management

Anna V. Mukhacheva [a, @]

[a] Kemerovo State University, 6, Krasnaya St., Kemerovo, Russia, 650000
[@] oblakkko@mail.ru

Received 03.11.2018. Accepted 17.01.2019.

Abstract: The research features the quality of working life and its foundations, components, and measurement. The article describes and summarizes various theoretical and applied perspectives of the phenomenon. It presents authentic ideas on the theory of working life quality, as well as a list of key elements. The authors describe a case of the nurses working in the Regional Clinical Center of miners' health.
According to the author, the quality of working life is a particular case of the general quality of life and represents the degree of satisfaction of life-supporting (physically favorable environment), social, and spiritual needs through labor activity. The dual quality of working life is in two basic approaches to its measurement: objective and subjective.
The quality of working life includes the content of the work; rewards (material and immaterial); working hours; working conditions; staff; public utility and prestige of work; development; career; social guarantees and non-material compensation. The options were found limited in the absence of a full list of indicators that actualized the use of sociological tools. The research scheme is based on the example of a sociological study of opinions formed integral indicators for each quality element. The total score was quite high. The formation of point management influences in relation to certain aspects of the quality of working life can improve the management systems of labor organization and personnel motivation.

Keywords: working life quality structure, duality of life quality, measuring of working life quality, sociological assessment of working life quality, job satisfaction, working conditions, medical institution, labor content, work schedule, social guarantees

For citation: Mukhacheva A. V. Quality of Labor Life: Definitive Foundations, Structure, Management. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriia: Politicheskie, sotsiologicheskie i ekonomicheskie nauki*, 2019, 4(1): 24–29. (In Russ.) DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-24-29

References

1. Sojka L. Specification of the quality of work life characteristics in the Slovak economic environment. *Sociology*, 2014, (3): 283–299.
2. Worrall L., Cooper C., Kerrin M., La-Band, Rossell A., Woodman P. A. T*he quality of working life. Exploring managers' wellbeing, motivation and productivity*. London: Chartered management institute, 2016, 36.
3. Roth A. V. Performance dimensions in services: an empirical investigation of strategic performance. *Services marketing and management*, 1993, vol. 2, 1–47.
4. Morozova E. A., Mukhacheva A. V. Regional socio-economic differentiation in the context of the economic crisis (as in the case of the Siberian Federal District). *Siberian financial school*, 2016, (5): 33–40. (In Russ.)
5. Egorshin A. P. *Motivation of work*. Nizhny Novgorod: NIMB, 2003, 320. (In Russ.)
6. Maklakova E. A. Working life quality as an indicator of implementing the labour potential. *Vestnik Leningradskogo gosudarstvennogo universiteta im. A. S. Pushkina*, 2014, 6 (2): 37–47. (In Russ.)
7. Monkevisius A. Quality of working life concept and empirical indicators. *Intellectual economics*, 2014, 8 (1): 8–24.
8. Yankovskaya V. I. The main components of the quality of working life. *Standards and quality*, 2003, (2): 46–47. (In Russ.)
9. *Psychology*, eds. Petrovskii A. V., Iaroshevskii M. G. Moscow: Politizdat, 1990, 494. (In Russ.)
10. Malikov N. S. Quality and standard of living of the population of Russia: trends and dynamics. *Uroven' zhizni naseleniia regionov Rossii*, 2002, (2): 1–16. (In Russ.)
11. Mukhacheva A. V., Morozova E. A. *Quality of life in crisis: regional aspect*. Kemerovo: Kemerovskii gos. un-t, 2016, 232. (In Russ.)
12. Zolotov V. I. *Organizational behavior*. Barnaul: Izd-vo AltGTU, 2010, 260. (In Russ.)
13. Genkin B. M. *Economics and sociology of labor.* Moscow: Norma, 2007, 448. (In Russ.)
14. Egorshin A. P., Gus'kova I. V. *Methodology of managing human resources*. Nizhny Novgorod: NIMB, 2008, 352. (In Russ.)
15. Sarkulova A. T. On the issue of "quality of working life". *Sovremennye problemy nauki obrazovaniia*, 2010, (3): 121–124. (In Russ.)