

На правах рукописи



0030563 10

ЦЫГАНКОВ ВЛАДИМИР АЛЕКСЕЕВИЧ

**КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ В РОССИИ:
ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПРИРОДА, МЕХАНИЗМ ФОРМИРОВАНИЯ**

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление
народным хозяйством (экономика труда)

Автореферат диссертации на соискание ученой степени
доктора экономических наук

Москва – 2007

На правах рукописи

ЦЫГАНКОВ ВЛАДИМИР АЛЕКСЕЕВИЧ

**КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ В РОССИИ: ЭКОНОМИЧЕСКАЯ
ПРИРОДА, МЕХАНИЗМ ФОРМИРОВАНИЯ**

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством
(экономика труда)

Автореферат диссертации на соискание ученой степени
доктора экономических наук



Москва – 2007

Работа выполнена в Научно-исследовательском институте труда и социального страхования

Научный консультант: доктор экономических наук, профессор,
заслуженный экономист Российской Федерации
Кокин Юрий Петрович

Официальные оппоненты: доктор экономических наук, профессор
Меньшикова Ольга Ивановна
доктор экономических наук, профессор
Ракоти Валентин Дмитриевич
доктор экономических наук, профессор
Грибин Юрий Георгиевич

Ведущая организация: Московский государственный университет,
Экономический факультет

Защита состоится «17» мая 2007 г. в 13 час. на заседании диссертационного совета Д 224. 003.01 в Научно-исследовательском институте труда и социального страхования по адресу: 105064, Москва, ул. Земляной вал, 34.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Научно-исследовательского института труда и социального страхования.

Автореферат разослан «09» апреля 2007 г.

Ученый секретарь диссертационного совета
кандидат экономических наук



Р.А. Яковлев

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Диссертационная работа посвящена исследованию закономерностей, тенденций и особенностей развития качества трудовой жизни на различных уровнях экономики страны. Общий замысел исследования состоит в том, чтобы определить основные направления государственной социально-экономической политики, призванной повысить качество трудовой жизни (КТЖ) экономически активного населения, а в итоге и качество жизни всего населения страны, в новых экономических условиях.

Актуальность темы исследования определяется необходимостью создания условий для расширенного воспроизводства рабочей силы в современной России, повышения ее количественных и качественных характеристик на основе роста КТЖ. Поиск теоретико-методологических и практических решений в сфере трудовых отношений обусловлен следующими основными обстоятельствами.

Во-первых, за годы реформ в стране произошли значительные институционально-структурные изменения, повлекшие за собой ряд изменений в организационно-правовом построении экономики, трудовом законодательстве. В стране сформировалась многоукладная экономика с соответствующей структурой, изменились отношения между работодателями и наемными работниками.

Во-вторых, Россия активно интегрируется в мировое сообщество, где концепции формирования и развития «качества жизни» и «качества трудовой жизни» прошли достаточно долгий эволюционный путь и показали свою состоятельность в экономически развитых странах. Преемственность подходов позволяет избежать возможных ошибок и дополнительных издержек экономического и социального характера в ходе проводимых в стране преобразований.

В-третьих, наша страна имеет ряд особенностей национального, культурного, исторического характера, которые обусловлены множеством факторов. Большое влияние на формирование социально-трудовых отношений оказывало многолетнее применение в экономике, преимущественно, командно-административных методов управления. В результате у большинства населения сохраняется свой менталитет, отличный от менталитета американского,

японского, европейского. Это определяет необходимость всестороннего и более глубокого исследования парадигмы формирования КТЖ в современной России.

В-четвертых, с учетом сложившейся социально-экономической ситуации в России отечественная концепция КТЖ должна иметь принципиальные отличия, которые необходимо правильно определить и аргументированно обосновать.

В-пятых, перед обществом и государством стоит важная задача совершенствования социально-трудовых отношений, которая в значительной мере может быть решена с помощью выработки стратегии и тактики повышения КТЖ. Выработка верных рекомендаций по решению этих проблем возможна только на основе правильных и обоснованных методологических подходов к исследованию качества трудовой жизни.

Все вышесказанное свидетельствует о целесообразности выбора темы исследования и определяет структуру работы. Кроме того, применение механизма формирования КТЖ на практике будет способствовать повышению эффективности формирования, использования и развития трудового потенциала применительно к отдельному работнику, организации, экономике в целом.

Степень научной разработанности проблемы. В России в настоящее время достаточно глубоко исследованы проблемы социально-трудовых отношений, занятости, уровня жизни и доходов населения, качества жизни.

Методологические подходы к рассмотрению различных аспектов уровня жизни, формирования доходов населения, качества жизни нашли отражение в работах отечественных авторов А.С. Айвазяна, Е.Г. Антосенкова, А.С. Астахова, В.Н. Бобкова, З. Биктимировой, И. Бирмана, Ф.М. Бородкина, Ф.Л. Васильева, Н.М. Воловской, Б.М. Генкина, Н.А. Горелова, Л.А. Еловинова, А.Ф. Зубковой, Е.И. Капустина, Р.С. Могилевского, З.К. Океановой, А.А. Разумова, Н.М. Римашевской, Р.А. Яковлева и др. Проблемы качества и уровня жизни исследовались специалистами Научно-исследовательского института труда и социального страхования, Всероссийского научно-исследовательского института технической эстетики, Всероссийского центра уровня жизни других научных организаций.

Теоретические основы определения категорий « качество жизни» и «качество трудовой жизни» были заложены в работах известных зарубежных ученых К. Адельфера, М. Вебера, Ф. Герцберга, Дж. Гэлбрайта, Э. Дюргейма, Д. Макгрегора, Д. Макклелланда, А. Маслоу, Э. Мейо.

Качество трудовой жизни большинством экономистов признается фактором и одновременно важным элементом качества жизни. Исследованию КТЖ и сформированных научных концепций в этой области, а также основных условий, обеспечивающих качество трудовой жизни, посвятили свои работы В.Н. Бобков, Ф.Л. Васильев, М.А. Винокуров, Б.М. Генкин, Н.А. Горелов, А.П. Горкин, Ю.П. Кокин, Н.В. Кочкина, Н.К. Кульбовская, Н. Мазаева, В.Г. Макушин, Н.Л. Маринкова, Е.Д. Малинина, А.А. Никифорова, О.А. Платонов, В.Ф. Потуданская, П.В. Савченко, Г.Э. Слезингер, Н.А. Тучкова, П.Э. Шлендер.

К числу зарубежных авторов, сформировавших концептуальные основы КТЖ, следует отнести К. Арджириса, Р. Лайкерта, Э. Лолулера, Г. Бейнама. Практическую направленность имеют работы Дж. Хекмана, Дж. Саттла, связанные с созданием программ повышения качества трудовой жизни в США. В работах М. Альберта, М. Мескона, Ф. Хедоури представлены разработки по применению КТЖ в области управления человеческими ресурсами в США.

Большинство отечественных работ, посвященных качеству трудовой жизни, касаются исследования основных положений зарубежных концепций КТЖ и изучения зарубежного опыта по их применению в практике работы отдельных крупных корпораций. Системные исследования, определяющие экономическую природу формирования качества трудовой жизни в современной России, исследующие качество трудовой жизни в стране на различных уровнях управления экономикой, ранее проводились в весьма ограниченных объемах.

Отсутствие системных исследований, направленных на формирование и совершенствование механизма регулирования КТЖ, отсутствие системно-интегральной оценки его уровня, стали основной причиной выбора цели и задач данного исследования. Создание научной основы развития отношений между работодателями, работниками и государством на базе формирования

новых концептуальных взглядов на проблему качества трудовой жизни в стране – необходимое условие для развития социально-экономических отношений. Кроме того, полученные в ходе выполнения работы результаты могут быть использованы при формировании программ повышения качества трудовой жизни, а на их основе возможна разработка технологических стандартов КТЖ.

Цель и задачи исследования. Целью исследования является разработка и обоснование теоретико-методологических подходов; раскрывающих закономерности развития и экономическую природу качества трудовой жизни в современной России, определяющих механизм его формирования и регулирования.

Для достижения поставленной цели определен круг исследовательских задач. Среди них выделена необходимость:

- рассмотреть теоретико-методологические подходы к анализу категорий «качество жизни» и «качество трудовой жизни»;

- определить основные тенденции развития качества жизни как важнейшего элемента государственной социально-экономической политики;

- исследовать концептуальные подходы к формированию и развитию КТЖ, определившись на основе исследований с парадигмой его формирования в российских условиях;

- выявить влияние качества трудовой жизни на использование трудового потенциала, а также изучить содержание комплекса факторов, под влиянием которых формируется и развивается КТЖ, изменяются характеристики трудового потенциала;

- систематизировать существующие классификации факторов КТЖ, разработать и обосновать предлагаемую в работе их классификацию;

- обосновать целесообразность применения системно-интегральной оценки уровня КТЖ как индикатора социально-экономического развития общества, исследовать его проявление на различных уровнях управления экономикой страны в начале XXI века;

- предложить стратегический и тактический подходы к регулированию качества трудовой жизни в регионах России.

Объектом исследования являются социально-трудовые отношения в условиях реформирования отечественной экономики.

Предметом исследования является качество трудовой жизни как основная интегральная характеристика социально-трудовых отношений.

Теоретической и методологической основой диссертационного исследования служат основные положения экономической теории, экономики и социологии труда, общей теории управления, теории мотивации, а также труды российских и зарубежных авторов, рассматривающих проблемы занятости, социально-трудовых отношений, гуманизации труда, функционирования социотехнологических систем, развития концепций качества трудовой жизни.

В ходе проведения исследования использовались законодательные, нормативные, правовые акты Российской Федерации, материалы публикаций Международного бюро труда МОТ, статистические данные, материалы международных и региональных семинаров и конференций.

Информационной базой послужили ежегодные издания Федеральной службы государственной статистики «Социальное положение и уровень жизни России», «Россия в цифрах», ежегодные статистические сборники материалов Омской области и другие официальные материалы.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в следующем:

- проведена систематизация эволюционных изменений в оценке качества жизни, обобщающая разрозненную информацию о развитии и изменении концептуальных подходов к применению категории «качество жизни» в международной практике, определяющая хронологическую и логическую связь и преемственность подходов к оценке качества жизни в проводимых межстрановых сравнениях;

- прослежены тенденции развития и применения категории «качество жизни», учитывающие многоаспектный подход ряда научных направлений, сфер деятельности научно-исследовательских организаций к определению сущности понятия с предлагаемыми оценками, показателями, индикаторами, а эти подходы систематизированы;

- выявлены закономерности изменения качества жизни в различных регионах России, аргументирована необходимость активного государственного вмешательства в процессы регулирования качества жизни населения в рамках государственной региональной политики;

- обосновано положение о том, что исследование генезиса проблемы качества трудовой жизни необходимо и целесообразно проводить не только с традиционных позиций организации труда и производства на предприятиях, но и с позиций социальных, определяемых институциональным подходом;

- разработана концепция КТЖ, приемлемая для современных российских условий, основанная на выделении двух блоков принципов существования труда и создания условий для более полной реализации трудового потенциала как отдельного работника, предприятия, так и экономики в целом. Основной блок выделяет в качестве ядра концепции КТЖ следующие положения: обеспечение эффективной занятости работников; формирование уровня доходов, обеспечивающего достойный уровень жизни работающих, на основе государственной и внутрифирменной политики в области оплаты труда, создание безопасных и здоровых условий труда. Дополнительный блок охватывает: повышение содержательности труда; развитие трудовой демократии; целенаправленное изменение отношения к труду; обеспечение удовлетворенности трудом;

- предложена классификация факторов формирования и развития КТЖ, базирующаяся на систематизации ранее существовавших классификаций и учитывающая особенности современных социально-экономических преобразований в стране. В рамках предлагаемой классификации выделены две группы факторов, каждая из которых, в свою очередь, разделена на две подгруппы. Группа технико-организационных факторов включает подгруппу технико-технологических факторов и подгруппу организационно-управленческих факторов. Группа социально-экономических факторов разделена на подгруппу экономико-правовых факторов и подгруппу социально-индивидуальных. Все факторы рассматриваются с учетом внешних и внутренних, объективных и субъективных составляющих их содержания;

- представлена системно-интегральная оценка качества трудовой жизни, опирающаяся на использование сочетания частных и интегральных характеристик КТЖ, экспертных оценок и социологических опросов, позволяющая учитывать интересы работника, предприятия, всего общества;

- выявлены закономерности изменения КТЖ в России за период проводимого в стране реформирования, с выделением особенностей динамики КТЖ в регионах и отдельных отраслях;

- аргументированы предложения стратегического и тактического характера, направленные на повышение качества трудовой жизни в современных российских условиях. Как показывает практика экономически развитых стран, общепризнанной формой концентрации сил и средств, необходимых для решения наиболее важных для страны и ее граждан социально-экономических проблем, является разработка федеральных, региональных, муниципальных и корпоративных целевых программ, предусматривающих систему мероприятий, реализация которых позволяет добиваться требуемого результата. В настоящее время программы разных уровней становятся одной из основных форм стратегического управления экономикой страны, они позволяют на основе системного подхода решать важнейшие социально-экономические задачи. Предлагаемая последовательность разработки программ повышения КТЖ, рекомендации по содержанию мероприятий, контролю исполнения позволяют определить тактические подходы к регулированию КТЖ и принятию правильных решений.

Теоретическая и практическая значимость работы

Полученные в работе результаты позволяют на системном уровне рассматривать вопросы качества жизни и качества трудовой жизни, выделять приоритетные направления в регулировании КТЖ, учитывать влияние изменений его уровня на содержание и характер социально-трудовых отношений.

Предложенные в работе подходы призваны служить основой для разработки и принятия достоверных и значимых экономических решений при разработке программ повышения качества жизни и качества трудовой жизни, способствующих росту трудового потенциала общества.

Содержащиеся в диссертации методические рекомендации могут быть использованы в практической деятельности регионального Министерства труда и социального развития Омской области при подготовке и реализации мероприятий, направленных на повышение качества жизни и качества трудовой жизни, промышленными предприятиями при формировании внутрифирменной политики, направленной на повышение КТЖ и совершенствование социально-трудовых отношений, а также могут использоваться в учебном процессе при подготовке специалистов, изучающих цикл дисциплин, затрагивающих проблемы экономики труда и социологии труда, трудовых ресурсов и рынков труда, социально-трудовых отношений в современном обществе.

Апробация результатов исследования

Основные положения диссертации докладывались на международных, всероссийских, региональных, научных, научно-практических конференциях. Среди них наиболее значимыми являются: «Россия и Западная Европа: диалог культур (Курган, 1993), «Обеспечение рациональной занятости работников на предприятиях и роль территориальных служб занятости» (Москва, 1994), «Региональная экономика: самостоятельность и государственное регулирование» (Курган, 1995), «Социальный диалог на рынке труда» (Омск, 1999), «Современное общество» (Омск, 1999), «Региональные проблемы условий труда в экономике переходного периода» (Омск, 2001), «Теоретические проблемы реформирования экономики Российской Федерации» (Омск, 2001), «Социально-экономические приоритеты развития стран СНГ» (Алмата, 2003), «Актуальные проблемы труда и социальной политики» (Омск, 2004), «Социально-экономические проблемы формирования трудовых отношений» (Омск, 2006).

Результаты исследования использованы Министерством труда и социального развития Омской области при разработке концепции кадровой политики, а также нашли применение в практике работы по развитию социально-трудовых отношений на ряде промышленных предприятий региона.

Результаты диссертационного исследования используются также в учебном процессе Омского государственного технического университета, Омского регионального центра повышения квалификации и переподготовки кадров.

Публикации. Результаты диссертационного исследования опубликованы в монографиях, научных журнальных статьях, тематических сборниках научных трудов, материалах конференций. Всего по теме диссертации опубликованы 32 научные работы, в которых лично автору принадлежит 32,3 печатных листов.

Структура диссертации: работа включает введение, два раздела, четыре главы, заключение, список использованной литературы, приложение. Общий объем работы составляет 297 страниц, включая 5 таблиц и 6 рисунков.

II. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

1. Систематизация эволюционных изменений в оценке качества жизни

В современном обществе сравнительно недавно (в середине XX века) появилась и стала повсеместно использоваться новая категория «качество жизни». В научной, периодической, учебной литературе не прекращаются дискуссии о необходимости, целесообразности и правомерности применения данной категории для оценки условий человеческого существования. В дискуссии по этому поводу принимают участие экономисты, социологи, управленцы, специалисты в сфере маркетинга, статистики, здравоохранения, социальной и региональной политики, политики доходов, политики и т.д. Возникла необходимость сопоставить различные точки зрения на природу новой экономической категории, рассмотреть основные подходы к определению качества жизни и качества трудовой жизни, их измерению, сопоставлению и, как следствие, к установлению оправданных границ применения.

Во второй половине прошедшего века во всех развитых странах отмечается рост числа противников традиционного для Запада «общества потребления». В соответствии с изменениями общественной идеологии меняются и показатели качества жизни. Причем с момента возникновения концепции ка-

чества жизни постоянно предпринимаются попытки разработки ее методологических основ и построения формализованных показателей, отражающих состояние различных сторон развития общества. Эволюция развития этой категории двигалась от попыток объективно оценивать условия существования общества к субъективным оценкам благополучия отдельных людей. Первыми разработчиками системы социальных показателей были международные организации – ООН, МОТ, ОЭСР. По мнению специалистов этих организаций, показатели должны отражать тенденции общественного развития на основе системы показателей, учитывающих как объективные условия жизни общества, так и субъективное восприятие их людьми. В основу системы были положены принятые в мировой практике социальные приоритеты, определенные стандарты основных потребностей, на которые следует опираться в процессе регулирования социальной жизни.

Дальнейшие исследования, проведенные на протяжении ряда последующих лет, посвященные анализу состояния общества и качества жизни населения, постоянно вынуждали специалистов вносить коррективы в подходы к оценке качества жизни.

Разрозненность информации и различие трактовок, определяющих эволюционные изменения в концепции качества жизни, подводят к мысли о целесообразности и полезности для полноты и глубины восприятия изменений, произошедших в международной практике применения категории «качество жизни», соответствующим образом эти изменения систематизировать. Предлагаемая нами схема обобщает информацию о развитии и изменении концептуальных подходов к изменению категории «качество жизни» в международной практике, определяет хронологическую и логическую связь и преемственность подходов в оценке качества жизни в проводимых сравнениях между странами (рис. 1).

Несмотря на значительную работу, проведенную международными организациями по изменению качественных и количественных характеристик, определяющих качество жизни и решение об использовании индекса человеческого развития (ИЧР) как основной интегральной характеристики качества жизни в международных сравнениях, вопрос о содержании и структуре понятия «качество жизни» остается дискуссионным.



Рис. 1. Эволюция оценки качества жизни (международный аспект)

Сопоставление содержания основных концепций качества жизни позволяет выделить объединяющие их общие подходы, которые могут быть сведены к следующим основным положениям:

- качество жизни – это совокупность жизненных ценностей, характеризующих виды деятельности, структуру потребностей, условия существования человека, удовлетворенность людей жизнью, социальными отношениями и окружающей средой;

- важной особенностью современных подходов к качеству жизни является положение о существовании объективной и субъективной составляющих в оценке качества жизни. Объективная сторона определяется соответствием определенному набору нормативных и статистических характеристик, которые позволяют судить о степени удовлетворения научно обоснованных потребностей и интересов людей. Субъективная сторона свидетельствует о том, что интересы конкретных людей всегда индивидуальны и отражаются в субъективных ощущениях и оценках;

- качество жизни объединяет многие аспекты уровня жизни – характеристики рассматриваемой чаще всего в экономической системе «ресурсы – потребление», дополняя их качественными оценками. Качество питания определяется его регулярностью, разнообразием, калорийностью, вкусовыми качествами. Качество трудовой жизни не ограничивается только показателями занятости, условий труда, оплаты труда, но и дополняется оценкой развития трудовой демократии, содержательностью труда, отношением работников к труду, удовлетворенностью трудом, взаимоотношениями в трудовом коллективе;

- в обществе, основанном на демократических началах, достижение высокого качества жизни становится стратегической целью всего общества, а развитие экономики, техники, технологий и производства становится средством достижения поставленной цели.

2. Влияние многоаспектности подходов при применении понятия «качество жизни» на тенденции распространения данной категории

Множество различных подходов к определению качества жизни со стороны научных организаций, специалистов различных сфер деятельности, разнохарактерность оценок, отсутствие единства в наборе показателей и ин-

дикаторов послужили для автора диссертации отправной точкой при принятии решения о систематизации подходов к определению сущности и исследованию качества жизни. Такое решение обусловлено еще и тем, что понятие «качество жизни» находит все большее распространение, применяется не только как научный термин, но и в публицистике, в повседневной жизни, в быту.

В процессе развития общества понятие «качество жизни» изменялось, уточнялось, обогащалось. Этот процесс продолжается и в настоящее время. Различные научные направления и сферы деятельности берут это понятие «на вооружение» в надежде, что оно поможет им более полно характеризовать изучаемые социально-экономические процессы.

Многоаспектность подходов стала причиной поэтапного введения ряда показателей и индикаторов, необходимых для оценки рассматриваемых явлений с точки зрения того или иного научного направления. Например, на систему применяемых показателей могут влиять уровень проводимых исследований (страна – регион – муниципальное образование, город – сельская местность), цели исследования и т.д.

Именно многоаспектность подходов к исследованию и применению категории «качество жизни» послужила основанием для систематизации их по научным направлениям, сферам деятельности, научно-исследовательским организациям различной направленности с предлагаемыми оценками – показателями и индикаторами, а результаты проведенного сопоставления позволили сделать определенные выводы.

Прежде всего, следует отметить, что в международных сопоставлениях качества жизни преимущественно используется показатель ИЧР (ИРЧП). Приводимые в литературе значения индексов показывают его значительное снижение в Российской Федерации в период экономического застоя и кризиса. По этому показателю страна на протяжении нескольких последних лет входит в седьмой десяток из 174 стран, для которых показатель рассчитывается.

В России пока еще не выработано единого подхода не только к методике оценки качества жизни, но и к определению самой категории «качество жизни».

ни». Вместе с тем все исследователи отмечают многоплановость этого понятия, аккумулирующего основные условия существования и развития человека. В сравнениях качества жизни внутри страны и при сопоставлении качества жизни населения регионов преобладают два подхода.

Первый заключается в определении интегрального показателя качества жизни по методикам, предлагаемым специалистами Института экономического прогнозирования РАН (так называемый балльный метод). При построении интегрального индикатора качества жизни используется методологический подход, применяемый в международной практике при построении индекса человеческого развития. Данный подход позволяет ранжировать регионы по интегральной оценке качества жизни населения. При необходимости сравнение можно вести и по отдельным составляющим качества жизни. Появляется возможность формировать состав рейтинговых групп регионов по степени отклонений от среднего по России значения интегрального индикатора качества жизни и выявлять изменения за рассматриваемый период времени, оценивать тенденции изменения качества жизни в стране и ее регионах.

Второй подход не менее распространен и заключается в оценке уровня жизни с последующим дополнением полученных результатов с помощью социальных индикаторов качества жизни населения. Такого подхода придерживается и официальная статистика Российской Федерации.

3. Закономерности динамических изменений уровня и качества жизни в России как результат государственной социально-экономической политики

Повышение уровня и качества жизни населения может быть обозначено как приоритетное направление государственной социальной политики в современном обществе. Главным средством реализации такой политики является рост ВВП и совершенствование механизмов его распределения. С другой стороны, обеспечение высоких темпов роста ВВП невозможно без развития производства, основанного на новой технике и принципиально новых технологиях, а следовательно, без высококвалифицированных работников,

способных создавать новые технологии и применять их в производстве. Такой работник должен тратить достаточно много средств и времени на образование, профессиональную подготовку, восстановление жизненной энергии, удовлетворение материальных, духовных и социальных потребностей. Следовательно, качество жизни людей в современном обществе должно быть выше, чем просто обеспечивающее выживание.

Для успешной реализации политики повышения качества жизни в стране необходим, кроме общего, и дифференцированный подход, учитывающий различия регионального, социально-демографического, профессионального, отраслевого и пр. характера.

Значительную часть постсоветского периода развития отечественной экономики принято рассматривать как кризисную. Кризис охватил целое десятилетие (1989–1999 гг.) и был исключительно тяжелым. По сравнению с 1989 г. примерно вдвое снизились экономические показатели – валовой внутренний продукт по России в целом в 1,9 раза, в промышленности в 2,1 раза, в сельском хозяйстве в 1,9 раза, инвестиции в 5 раз. Реальные доходы населения упали почти вдвое, уровень безработицы достиг 13 % от численности экономически активного населения.

В последние шесть лет в России происходит достаточно быстрый экономический рост, а рост социальных показателей начался с 2000 года. При сохранении существующих темпов экономического роста, по отдельным оценкам, страна выйдет на предкризисный уровень лишь в 2009–2010 гг.

Соответствующим экономической ситуации в стране образом менялось и качество жизни населения. Оценка качества жизни в стране на основе интегрального индикатора качества жизни, проведенная на выходе из состояния кризиса, позволила определить основные тенденции изменения этого важного показателя в стране и регионах. В период кризиса большинство регионов были близки по качеству жизни. Превышение среднего по стране значения интегрального индикатора качества жизни по отдельным регионам ограничивалось, начиная с 1998 г., 20–30 процентами. Число регионов с качеством жизни населения выше среднего по России более чем на 10 % оставалось не-

значительным и составило в 1997 г. 6 регионов, в 2000 г. 7 регионов. Их устойчивое ядро вошло в состав Центрального федерального округа.

К 2000 году тенденция к снижению качества жизни практически во всех регионах страны была преодолена. Лишь четыре субъекта Федерации показали отрицательную динамику качества жизни. Во всех регионах негативное воздействие на динамику качества жизни оказало резкое ухудшение экологической обстановки. Наиболее значимые (более 6 %) темпы прироста качества жизни в 2000 г. по отношению к предыдущему году были отмечены в 18 регионах. Более высокие темпы роста показывали, как правило, относительно «слабые» регионы федеральных округов.

Вместе с тем проблема выравнивания качества жизни на территории России продолжает оставаться актуальной, так как худшие условия проживания, отмечаемые у 16 % населения, распространяются на значительную (52 %) территорию страны – преимущественно слабо населенные и менее освоенные пространства Сибири и Дальнего Востока.

Оценивая основные социально-экономические индикаторы уровня жизни населения в Российской Федерации, нельзя не отметить их постоянный рост в течение всего последовавшего за кризисом периода (2000–2005 гг.). Очевиден ежегодный рост фактического конечного потребления домашних хозяйств, среднедушевых денежных доходов населения, реальных располагаемых денежных доходов, реальной начисленной заработной платы, среднего размера назначенных месячных пенсий, реального размера назначенных месячных пенсий, величины прожиточного минимума.

Кроме того, в стране пусть незначительно, но возросла ожидаемая продолжительность жизни, увеличилась численность экономически активного населения, снизился уровень общей безработицы.

По данным исследований, проведенных ВЦУЖ в 2003 году, определена численность среднего класса в стране. Оценка численности первоначально ограничивалась одним критерием – уровнем материального благосостояния. Было установлено, что в регионах (кроме Москвы) ему соответствует среднедушевой доход, начиная с 12 тыс. руб. и заканчивая 27 тыс. руб. в месяц. Выше этого значения находятся богатые. Всего же к среднему классу можно

отнести 9 % населения страны, или около 13 млн россиян. Формирование среднего класса допустимо рассматривать в качестве положительной тенденции, поскольку его наличие в обществе с рыночной экономикой служит укреплению государственности.

В то же время можно отметить и определенные негативные тенденции. Среднегодовая численность населения страны сократилась со 145,2 млн человек в 2000 г. до 144,6 млн человек в 2003 г. Естественная убыль населения сохраняется на высоком уровне (2001 г. – 6,5 %, 2002 г. – 6,5 %, 2003 г. – 6,2 %). Коэффициент Джини, характеризующий неравенство в распределении денежных доходов, за годы реформ значительно вырос (1992 г. – 0,289, 1995 г. – 0,387, 2000 г. – 0,395, 2001 г. – 0,398, 2002 г. – 0,398, 2003 г. – 0,402, 2004 г. – 0,406). Уровень бедности остается высоким. Удельный вес населения, находящегося за чертой бедности, составлял в 2002 г. 24,2 %, в 2003 г. 20,3 %. Количество семей, улучшивших жилищные условия за год, сокращается (1992 г. – 948 тыс., 1995 г. – 652 тыс., 2000 г. – 253 тыс., 2001 г. – 242 тыс., 2002 г. – 229 тыс., 2003 г. – 227 тыс., 2004 г. – 229 тыс.).

В современной России наиболее актуальными проблемами повышения уровня и качества жизни по-прежнему остаются: обеспечение занятости, усиление социальной защищенности населения, борьба с бедностью, дальнейшее формирование и развитие среднего класса, выравнивание социально-экономических различий между регионами, реализация национальных программ в сфере образования и здравоохранения, повышение качества трудовой жизни.

Большинство российских и зарубежных экономистов отмечают прямую взаимосвязь между качеством государственного управления и качеством жизни населения. Качество жизни и развитие человека – понятия, составляющие содержательную характеристику современных подходов к проблемам экономического роста и развития общества. Экономическая теоретическая мысль России обратилась к этим проблемам в последние десятилетия, хотя авторитетные международные организации и исследовательские центры давно поднимают эти проблемы в своих научных разработках и дискуссиях.

Увеличение затрат на развитие человека является в настоящее время стратегической линией экономической политики в большинстве стран. Показатели качества жизни и развития человека становятся критерием принятия необходимых и действенных решений в области экономической и социальной политики в деятельности правительств все большего количества государств и межправительственных организаций.

Центральное место в создании условий для повышения качества жизни принадлежит государству. Именно оно призвано определять стратегию и основные направления деятельности по реализации интересов всего общества, включая рост качества жизни каждой отдельной личности. От государства требуется поддержка институтов, ставящих своей целью повышение качества жизни. Семья, трудовые коллективы, профсоюзы, религиозные организации, политические партии и другие объединения гражданского общества, берущие на себя защиту интересов отдельных групп населения, вправе рассчитывать на посильную помощь государства.

Активная и профессионально грамотная политика федерального центра призвана способствовать решению актуальных социально-экономических проблем, важнейшими из которых являются борьба с бедностью и дальнейшее развитие формирующегося в стране среднего класса. Предметом пристального внимания со стороны правительства должны стать обсуждаемые сегодня программы социально-экономического развития страны. В любом случае в них должны определяться стратегия и предусматриваться решение задач повышения уровня и качества жизни населения, сокращения бедности, обеспечения высоких темпов устойчивого экономического роста, создания потенциала для будущего развития.

Определяемая федеральным центром стратегия призвана находить свое логическое развитие в проводимой регионами социально-экономической политике. В условиях разграничения полномочий между уровнями власти в стране значительная часть ответственности за решение социально-экономических задач смещается на региональный уровень. Возникает необходимость разработки региональных целевых программ, направленных на снижение бедности и повышение уровня и качества жизни. Такой подход по-

звolyет органам государственной власти субъектов Федерации реализовать новые социально-экономические полномочия и нести ответственность перед жителями регионов, учитывая те особенности региона, которые не могут быть предусмотрены в общероссийской программе.

Региональная политика в последние годы выходит на новый уровень. В условиях значительной дифференциации регионов по результатам социально-экономического развития, а населения по уровню и качеству жизни, особое значение приобретает продуманная политика государства не только в перераспределении доходов между регионами, но и в разработке перспективных планов развития благополучных и кризисных отраслей и конкретных регионов страны совместно с ними.

В государственных программах социально-экономического развития регионов провозглашается курс на повышение уровня жизни населения, социальной защищенности всех слоев общества, на развитие обрабатывающих, высокотехнологичных, наукоемких отраслей, отход от сырьевого экспорта. В то же время нельзя игнорировать того, что регионы не равнозначны по уровню экономического развития, уровню жизни, качеству жизни. Межрегиональные контрасты весьма велики, поэтому однозначных решений в проводимой региональной политике быть не может. Но сокращение межрегиональной дифференциации по уровню и качеству жизни также становится важной социально-экономической задачей, поскольку снижает социальную напряженность в межрегиональных отношениях, противодействует сепаратистским настроениям, устраняет многие противоречия между коренным и некоренным населением.

4. Исследование генезиса качества трудовой жизни с социально-трудовых позиций

Большинство авторов, занимающихся исследованиями в сфере качества трудовой жизни, связывают возникновение отдельных понятий КТЖ с проблемой отчуждения труда, являющейся неизбежным следствием научно-технического прогресса, определяя временной период введения самого поня-

тия 1920–1950 гг. и связывая понятие КТЖ с работами американских исследователей Э. Мейо, А. Маслоу, Д. Макгрегора.

В то же время среди специалистов нет единого взгляда на предысторию возникновения концепции качества трудовой жизни. Предлагаемые точки зрения расходятся между собой и не раскрывают в полной мере причины происхождения столь широко распространенной в настоящее время концепции.

В процессе исторического развития, как отмечает О.А. Платонов, происходит разрушение целостности модели «труд – жизнь». Сама система организации производства и труда развивается по линии создания все более сложных машин и механизмов, по отношению к которым человек рассматривается как обслуживающий персонал. Понятие труда сводится преимущественно к физическому труду, а человек физического труда рассматривается как человек второго сорта. Результатом таких тенденций стало углубляющееся отчуждение труда.

Долгое время «отчуждение труда» трактовалось в нашей научной литературе по схеме: возникновение частной собственности – отчуждение продукта – отчуждение труда. В результате проблема отчуждения сводилась преимущественно к социальным аспектам, преодоление отчуждения труда предполагалось осуществлять путем ликвидации частной собственности. Однако практика нашей страны показала несостоятельность этой схемы. Хотя социальные аспекты «отчуждения труда», безусловно, имеют место, они не могут удовлетворительно объяснить феномен отчуждения. Понять его можно только на основе анализа процесса труда, его рационализации в последние столетия. Суть отчуждения труда – в нарушении целостности трудового процесса и жизненных устремлений работника, в обеднении духовно-нравственного и социально-экономического содержания труда, сведение его к механическому набору трудовых операций. Личность человека не может смириться с превращением в орудие труда или придаток машины.

Н.А. Винокуров, Н.А. Горелов, рассматривая ретроспективу возникновения качества трудовой жизни, излагают свою точку зрения, связав проблему КТЖ с началом активного изучения условий труда еще в XIX веке. В своих

работах они отметили, что «проблема создания оптимальных условий жизни и работы трудящихся, развития творческих способностей с последующим их использованием в процессе содержательной и интеллектуальной трудовой деятельности была поставлена в развитых странах Западной Европы и Северной Америки только в начале XX века». Необходимость решения этой задачи возникла в связи с проблемой отчуждения труда, явившейся, по их мнению, неизбежным следствием научно-технического прогресса.

Если обратиться к истории экономической мысли, то можно выяснить, что первые рассуждения об «отчуждении производителя от средств производства» присутствуют в классовой теории одного из наиболее известных физиократов А. Тюрго. Он, разделяя взгляды Ф. Кенэ о существовании в обществе трех классов: производительного, бесплодного и собственников, первые два класса в свою очередь делил на людей, дающих средства для развития производства, и людей, получающих зарплату, по выражению А. Тюрго, «оплачиваемый (stipendiary) класс». Труд представителей этого класса, как считал А.Тюрго, отчуждается от средств производства.

Мысль об «отчуждении» в последующем нашла широкое применение в работах К. Маркса. Но известный историк в области экономической мысли М. Блауг, исследующий труды К. Маркса, следующим образом обобщает рассмотрение этого вопроса с современных позиций: «Окончательный анализ свидетельствует в пользу того мнения, что прискорбно низкий уровень материального благосостояния большей части рабочего класса в лучшую пору Промышленной революции объясняется скорее родовыми муками индустриализации, чем капиталистическими методами организации производства. Подобным же образом «отчуждение» рабочих при капитализме, а именно ощущение обособленности, самоотчужденности и бессилия, связано, несомненно, с нерархической структурой разделения труда на фабриках, а не с частной собственностью на средства производства».

Вопрос о том, что в большей степени способствовало зарождению проблемы качества трудовой жизни – «отчуждение труда» или «разделение труда», можно считать дискуссионным и не столь существенным. Большой интерес представляет вопрос о необходимости и целесообразности исследова-

ний в этой области не только с позиций организации производства и труда на предприятиях Ф. Тейлора, Г. Форда, других известных промышленников начала XX века, но и с позиций социальных.

На рубеже XIX и XX веков в США впервые в наиболее острой форме проявились проблемы, связанные с повсеместным процессом перехода от экономики свободной конкуренции к преимущественно монополистической экономике. Это явилось одной из причин того, что США стали «пионером» антимонопольных мер, которые администрация страны апробировала еще в конце XIX века. Ученые-экономисты США обрели статус лидеров концепции социального контроля над экономикой. Вновь сформулированные подходы положили начало новому направлению экономической мысли, которое сейчас принято называть социально-институциональным или просто институционализмом.

Социальное неравенство в начале XX века как в США, так и в Европе достигло критического уровня. Во многих странах начались социальные потрясения. Экономисты и социологи США выбрали оказавшийся верным курс на организацию социального контроля за экономикой со стороны государственных и общественных институтов. Представители нового направления движущей силой экономики, наряду с материальными факторами, предложили считать также духовные, моральные, социальные, правовые и прочие факторы, рассматриваемые в историческом контексте.

Американский институционализм стал не только новым научным направлением, но и государственной политикой, положенной в дальнейшем в основу так называемого «Нового курса» президента США Ф. Рузвельта. Благодаря институциональному подходу в стране был создан «средний класс», она стала промышленно-экономическим лидером.

Возникновение институционализма послужило основой для социально-экономических преобразований в стране и стало первопричиной пристального внимания к проблемам организации труда, улучшения условий труда и впоследствии – повышения качества трудовой жизни.

Возникший в 1920–1930-х гг. кризис «тейлоризма» и «фордизма» выразился прежде всего в исчерпании резервов роста производительности труда,

был в значительной степени обусловлен институциональными преобразованиями в стране. Именно в этот период возросла активность профсоюзов, которые вынуждали работодателей обращать внимание на весь комплекс неудовлетворенных потребностей наемных рабочих: плохие условия труда, высокий производственный травматизм, невозможность обучения и квалификационного роста и т.д.

Концепция качества трудовой жизни рассматривается как общечеловеческое достижение, создавшее условия для восстановления целостности труда и культуры, возвышения человека как самостоятельной творческой личности. В рамках этой концепции люди рассматриваются в тесной взаимосвязи с условиями, в которых они могут наиболее полно реализоваться как личности. Концепция определяет все условия реализации возможностей человека, начиная с общенациональных условий и заканчивая бытовыми условиями. Изучаются все факторы: воспитание, образование, профессиональная подготовка, физические и психофизиологические способности и здоровье, моральные и духовные ценности, условия и организация труда, быта, отдыха. Делается справедливый вывод: качество трудовой жизни можно повысить, изменив любые организационные параметры, влияющие на людей. При этом все меры должны направляться на то, чтобы создать людям дополнительные возможности для удовлетворения своих личных нужд при одновременном повышении эффективности деятельности организации.

В связи с широким распространением во всех высокоразвитых странах концепции качества трудовой жизни она была признана важным инструментом социально-экономической политики учреждениями ООН: Международной организацией труда и ЮНЕСКО. Международным бюро труда в наиболее общем виде были сформулированы задачи повышения качества трудовой жизни. Они определялись как «разработка и проведение такой государственной политики и мероприятий со стороны предпринимателей и профсоюзов, которые должны привести: к уважению жизни и здоровья трудящихся, обеспечению отдыха и свободного времени, а также созданию для трудящихся возможностей полностью развивать свои способности в процессе труда».

5. Парадигма формирования качества трудовой жизни современной России

Одной из приоритетных задач стабилизации и развития экономики той или иной страны является обеспечение соответствующего качества трудовой жизни (КТЖ).

Концепция КТЖ, разработанная в США и странах Западной Европы, ориентирована в основном на социальные аспекты обеспечения трудовой деятельности. Высокие темпы научно-технического прогресса в 60–70-е годы XX века предопределили необходимость кардинального пересмотра ранее существующих подходов к определению места и роли человека в современном трудовом и производственном процессах. Регулирование КТЖ позволило, ориентируясь на интересы и потребности человека, создать условия для повышения эффективности использования трудового потенциала.

Качество трудовой жизни как научное направление и практический инструмент в полной мере проявило себя в то время, когда в странах запада уже была создана достаточная материальная база и обеспечено прочное экономическое положение. Особенно огромное значение придавалось этому направлению в США (Американский центр по качеству трудовой жизни, Американский центр по производительности), в Канаде (г. Онтарио, Центр качества трудовой жизни), в Швеции (КТЖ как составной части при разработке концепции уровня жизни). Согласно концепции КТЖ предусматривалось, что «... главным мотивом труда должна являться не зарплата, не карьера, а удовлетворение от достижений в процессе труда в результате самореализации и самовыражения». Таким образом, моральные стимулы понуждения к труду начали выдвигаться на первый план, предполагалось, что наиболее полная самореализация работника возможна лишь в условиях трудовой демократии.

Концепция КТЖ формулирует ряд основных условий, обеспечивающих качество трудовой жизни: 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. При этом исходной явилась позиция, что надлежащее и справедливое вознаграждение за труд предусматривает обеспечение соответствия получаемого работником дохода принятым в обществе стандартам достатка и обеспеченности, наличие связи между оплатой определенных видов труда и оплатой других видов труда. В современных условиях в странах с развитой экономикой это сводится к социальным выплатам и льготам, являющимся основой достижения достатка и обеспеченности, с одной стороны, и решения вопроса о вознаграждении за труд в соответствии со спросом и предложением по отдельным видам работ и сложившейся практикой оплаты труда, с другой стороны. Такой подход ориентирован не только на обеспечение воспроизводства рабочей силы, но и на удовлетворение более высоких человеческих потребностей.

Создание безопасных и здоровых условий труда занимает особое место в концепции КТЖ, поскольку трудовой потенциал может быть реализован в полной мере лишь при создании на рабочих местах условий труда в соответствии с требованиями промышленной санитарии и техники безопасности.

Самовыражение и самореализация работников проявляются в создании условий для развития широкого диапазона их способностей, обеспечении самостоятельности и самоконтроля.

Трудовая демократия предполагает участие работников в процессе управления, развитие чувства принадлежности к предприятию. Профессиональный рост рассматривается как создание условий для систематического профессионально-квалификационного роста и должностного продвижения.

Сформулированные принципиальные основы формирования качества трудовой жизни, безусловно, должны быть приняты во внимание при разработке проблем КТЖ в нашей стране. Начавшийся в России экономический рост сопровождается ростом не только экономических, но и социальных показателей. В ряде регионов разрабатываются среднесрочные программы экономического развития, включающие в себя и рост качества жизни населения. Развитие производства обуславливает интерес российских исследователей и практиков к проблеме повышения качества трудовой жизни. Возни-

кает вопрос о том, на какие концепции и модели экономического развития целесообразно ориентироваться.

Следует отметить, что отдельные теоретические и методологические подходы концепции КТЖ, предлагаемой западными странами, совпадали либо не противоречили разработкам в сфере экономики труда, проводившимся в условиях существовавшей в стране планово- централизованной системы управления экономикой. И в том, и в другом случае исследования основывались на общечеловеческом подходе к пониманию потенциально творческого характера человеческой личности. Большое внимание уделялось изучению фундаментального феномена человеческого бытия – потребности в труде и наслаждения творчеством, которые являются базовой основой прогресса труда и всего человеческого общества.

В отечественной литературе понятие «качество трудовой жизни» долгое время не находило широкого применения, но изменения в сфере труда, связанные с его гуманизацией и демократизацией, постоянно происходили. Многие из них укладывались в рамки программ «научной организации труда» и «коллективных форм организации труда». В более широком контексте проблемы качества трудовой жизни в этих странах пытались решать в соответствии с «планами социального развития» предприятий, которые были направлены на улучшение условий труда на рабочих местах и условий отдыха работающих.

Россия в период постсоциалистических экономических реформ оказалась перед выбором, который ограничен несколькими вариантами, основанными на заимствовании и адаптации зарубежного опыта либо на отечественном опыте, также адаптированном к современным российским рыночным условиям. Сопоставление и оценка возможностей применения в отечественной экономике концептуальных подходов к КТЖ, принятых в США, Западной Европе, Японии, государствах Восточной и Юго-Восточной Азии, соотнесение результатов анализа с содержанием основных положений теории мотивации А. Маслоу, взвешенная позиция по оценке возможностей существующих концепции КТЖ в работах отдельных отечественных авторов подвели к

мысли о том, что зарубежные трактовки концепции качества трудовой жизни в условиях отечественной экономики вряд ли приемлемы.

С учетом сложившейся социально-экономической ситуации в России, на наш взгляд, отечественная концепция качества трудовой жизни должна иметь принципиальные отличия, суть которых представлена в следующих положениях. Учитывая степень влияния факторов формирования качества трудовой жизни, необходимо выделить два блока направлений и принципов:

- основной блок, определяющий основополагающие принципы существования труда;

- дополнительный блок, предусматривающий создание условий для более полной реализации трудового потенциала.

Основной блок формируется исходя из следующих положений.

1. Ядром концепции КТЖ является обеспечение занятости работников за счет создания рабочих мест и снижения уровня безработицы до естественного уровня, поскольку в современных условиях начавшегося экономического оживления или подъема (для разных регионов) наблюдается лишь некоторое движение по отдельным профессиям и видам деятельности от трудоизбытка к трудодефициту, а в целом ситуация по обеспечению занятости остается сложной и одной из центральных.

2. Главным средством мотивации к труду выступает заработная плата, поскольку в настоящее время ее уровень недопустимо низок в ряде сфер деятельности и отраслей национальной экономики. Этот фактор понуждения к труду не только не позволяет работнику развиваться как личности, но зачастую не обеспечивает уровень его простого воспроизводства. Современная государственная и внутрифирменная политика заработной платы должна быть направлена на повышение оплаты труда до размеров, обеспечивающих достойный уровень жизни работающих.

3. Ориентация на создание безопасных и здоровых условий труда как фактор сохранения работоспособности персонала, увеличения периода его профессиональной активности.

Дополнительный блок направлений повышения качества трудовой жизни должен создавать условия для наиболее полной реализации трудового потенциала и включает: повышение содержательности труда, развитие трудовой демократии, целенаправленное изменение отношения к труду, обеспечение удовлетворенности трудом.

Разумное сочетание работ по повышению КТЖ на предприятиях по приоритетным и дополнительным направлениям позволит подойти к той черте уровней качества жизни и качества трудовой жизни, при которых западная концепция качества трудовой жизни станет приемлемой для России в том виде, в котором она реализуется в США и странах ЕС.

6. Влияние качества трудовой жизни на использование трудового потенциала

Трудовой потенциал является органической составной частью экономического потенциала общества, совокупной способностью производить материальные блага и услуги. Конечная реализация этой интегральной характеристики трудовых ресурсов возможна только как элемент экономического потенциала. Включение трудового потенциала в экономический потенциал осуществляется через механизм занятости. Важнейшей формой реализации трудового потенциала служит трудовая активность как мера количества и качества труда, выражающая отношение людей к труду через его конечные результаты. Уровень трудовой активности можно рассматривать как важнейший показатель использования трудового потенциала.

Трудовой потенциал и качество трудовой жизни – две интегральные характеристики, взаимосвязанные между собой. Оценивая множество различных точек зрения на содержание понятия «трудовой потенциал», различные аспекты рассмотрения данной социально-экономической категории, неоднозначность и дискуссионность возможных трактовок следует констатировать немаловажный факт: трудовой потенциал – это прежде всего характеристика трудовых возможностей отдельного человека, персонала предприятия, всех трудовых ресурсов страны.

Современное общество развивается очень высокими темпами, потребности различных сфер материального и нематериального производства в образованных, профессионально высококвалифицированных работниках, способных осваивать новое, постоянно возрастают. Высокий технический уровень современных предприятий предполагает наличие персонала, способного создавать, обслуживать, ремонтировать и модернизировать применяющуюся в производстве технику.

Для того чтобы обеспечить высокие темпы экономического роста в современных условиях, необходимо создать условия для эффективного использования трудового потенциала на всех рассматриваемых нами уровнях.

Применительно к отдельному конкретному работнику, субъективная составляющая в поведении которого очень значительна, необходимо сформировать условия для его всестороннего развития с учетом интересов как самого работника, так и предприятия, на котором он трудится. В данном случае большое значение имеют социально-производственная среда и соответствующий социально-психологический подход, направленный на повышение трудового потенциала работника. Необходимо учитывать все факторы, способствующие или препятствующие творческому и профессиональному развитию личности: половозрастные особенности, психологические свойства данного человека, уровень интеллекта и образования, факторы неблагоприятности производственной среды, социальный статус, профессионализм, способность к трудовой адаптации и т.п. На трудовое поведение работника могут оказывать влияние особенности национального характера, стереотипы трудового поведения, способность к саморегуляции, размер вознаграждения за труд.

Очевидно, в число факторов, влияющих на формирование трудового потенциала работника, входят в первую очередь факторы, обеспечивающие соответствующий уровень КТЖ и прежде всего: эффективная занятость, оплата труда, условия труда, уровень квалификации, организация труда и производства.

Профессиональные способности и навыки в сочетании с физическими возможностями работника образуют главную движущую силу производства. Однако результат трудовой деятельности зависит не только от уровня развития профессионального мастерства и физических возможностей, но и от отношения человека к труду, которое может быть положительным, отрицательным и индифферентным. Оно оказывает огромное влияние на развитие производства и всю систему производственных отношений. Его суть заключается в реализации трудового потенциала работника под влиянием осознанных потребностей и сформировавшейся заинтересованности. В данном случае отношение к труду и удовлетворенность им одновременно выступают как важнейшие характеристики трудового процесса, качества жизни и качества трудовой жизни.

В современной научной литературе вполне обоснованно уделяется много внимания рассмотрению факторов, влияющих на отношение работников к труду, факторов, формирующих отношение к труду, социальной сущности удовлетворенности трудом, показателям удовлетворенности трудом. Может быть выделен ряд достаточно конкретных значений удовлетворенности трудом, отражающих ее роль, функции, последствия в социально-экономической жизни, организации производства и управлении им. Многие характеристики помогают уточнить осуществляемые социологические методы исследования, которые свидетельствуют о том, что трудовой потенциал предприятия зависит самым непосредственным образом от численности работающих, количества дней работы в рассматриваемом периоде и продолжительности рабочего дня. Всякие потери рабочего времени увеличивают разрыв между реальными и потенциальными возможностями предприятия. На уровне предприятия на первый план выступают такие характеристики КТЖ, как правовая защищенность работника, безопасные и здоровые условия труда.

Управление условиями труда на основе концепции КТЖ предполагает выделение соответствующих критериев и показателей, выбор которых в условиях отечественной экономики обусловлен прежде всего обеспечением воспроизводства рабочей силы и ростом производительности труда.

Сложившаяся в стране тенденция снижения КТЖ по условиям труда обусловлена повышением в последние годы удельного веса работников, занятых в неблагоприятных условиях труда на 0,5–0,6 % в год. Ситуация усугубляется ростом производственного травматизма и профессиональной заболеваемости. В результате значительное количество людей, работающих в сфере производства, досрочно прекращает или существенно ограничивает свою трудовую деятельность. Работник, перешедший на более легкую работу в результате инвалидности, профессионального заболевания, теряет свои потенциальные возможности и сокращает трудовой потенциал предприятия. Кроме того, предприятиям приходится нести дополнительные расходы из-за роста зарегистрированных получателей возмещения вреда, рост количества которых также отмечается официальной статистикой.

Трудовой потенциал общества при благоприятных условиях должен увеличиваться, но отмечаемые официальной статистикой данные о высокой смертности, низкой рождаемости, высоком уровне заболеваемости и т.д. позволяют говорить о прослеживающихся негативных тенденциях, сужающих естественный фундамент формирования трудового потенциала.

В настоящее время одной из главных задач по сохранению трудового потенциала становится задача повышения качества жизни вообще и КТЖ в частности. В данном случае автор настоящей работы разделяет точку зрения тех ученых-экономистов и экономистов-практиков, которые связывают сохранение и рост трудового потенциала страны с повышением уровня жизни на основе роста доходов населения.

Высокий уровень жизни позволит населению обеспечить для себя приемлемый уровень медицинского обслуживания, сделает доступным образование. Таким образом, справедливое и надлежащее вознаграждение за труд как главное условие высокого уровня качества жизни должно стать главным источником и отправной точкой роста трудового потенциала общества.

Проблема эффективной и справедливой оплаты труда в современных условиях становится одной из наиболее актуальных. Ее рассмотрение в рамках формирующейся отечественной концепции КТЖ весьма своевременно и со-

звучно с обсуждением основных принципов регулирования заработной платы в Российской Федерации в текущей и отдаленной перспективе.

Возможности экономического роста рассматриваются как цель и критерий создания материальной основы социально-экономического общества. Исходя из этого, в качестве главного источника экономического роста можно определить всемерное развитие производства материальных и интеллектуальных продуктов на основе максимального использования человеческого капитала (трудового потенциала) трудоспособной части общества и создания условий для эффективного, приносящего доход труда.

При рассмотрении совокупных возможностей общества во взаимной связи с теорией социально-трудовых отношений и социального партнерства следует, на наш взгляд, вести речь о социально-трудовом потенциале развития общества. В данном случае роль КТЖ существенно возрастает, поскольку рост этого интегрального показателя призван стимулировать достижение баланса интересов трудящихся, работодателей и государства при решении вопросов развития экономики, поддержки предпринимательской деятельности, социального развития, социального обслуживания и социальной защиты на всех уровнях.

7. Факторы формирования и развития качества трудовой жизни

Внимание к проблемам формирования качества трудовой жизни и систематизации факторов, оказывающих влияние на КТЖ, ограничивается в современной науке очень незначительным количеством научных работ и противоречивостью научных взглядов.

Сложившаяся разобщенность взглядов и подходов к рассмотрению категории «качество трудовой жизни» в научной и учебной литературе, оценке взаимосвязи данной категории с категориями «трудовой потенциал», «трудовой процесс» и «социально-трудовые отношения», к систематизации и классификации факторов, влияющих на формирование КТЖ, послужила основанием для разработки классификации на основе систематизации ранее существовавших классификаций (рис. 2).



Рис. 2. Система факторов, формирующих качество трудовой жизни

Как показывает логический анализ, на качество трудовой жизни может влиять множество факторов, одна часть из которых способствует повышению КТЖ, другая часть может препятствовать его росту, а в определенных случаях и снижать уже существующий уровень КТЖ. В свою очередь, качество трудовой жизни, несомненно, оказывает влияние на развитие трудового процесса, социально-трудовые отношения и, в итоге, на качество жизни вообще.

Традиционно принято подразделять все факторы по следующим признакам: внешние и внутренние; основные и дополнительные (второстепенные); объективные и субъективные. Отдавая дань традициям, считаем возможным сохранить такое деление и в предлагаемой систематизации.

Подразделяя факторы формирования КТЖ на две большие группы: технико-организационные и социально-экономические факторы, трудно решить, какая из этих двух групп может рассматриваться в качестве основной, особенно в современных социально-экономических условиях. Если учитывать то, что научно-технический прогресс, развитие техники и технологии всегда были определяющими в развитии общества, то конечно приоритет должен принадлежать первой группе факторов и прежде всего технико-технологическим факторам, входящим в нее.

На организацию труда как один из важнейших факторов его качества указывает большинство экономистов. Новые прогрессивные формы организации труда, безусловно, позволяют решать проблемы адаптации процесса труда к растущим потребностям человека, являются неременным условием обеспечения более высокого качества трудовой жизни на рабочих местах.

В то же время на качество трудовой жизни отрицательно влияют различные нарушения нормального хода трудового процесса. Сбои в нем ведут к нарушению его ритмичности, потерям рабочего времени, отклонениям от требований технологии. Сверхурочные работы в сочетании с частыми простоями, использование работников не по специальности являются одной из главных причин неудовлетворенности трудом и, следовательно, приводят к снижению качества трудовой жизни.

Группа социально-экономических факторов представляется нам не менее значимой благодаря возрастанию роли этих факторов в современных условиях. Деление этой комплексной группы факторов на экономико-правовые и социально-индивидуальные мы считаем условным, но необходимым. Такое деление позволяет разграничить и более детально исследовать влияние отдельных факторов и их комплекса в пределах группы на качество трудовой жизни. Кроме того, различное сочетание отдельных факторов может существенно влиять на КТЖ, поскольку они могут взаимно усиливать влияние друг друга либо, наоборот, снижать итоговое воздействие.

Экономико-правовые факторы включают в себя комплекс законодательных актов и нормативных материалов, которые в современных условиях динамичного развития экономики постоянно изменяются и дополняются. На государство в рыночной экономике возлагается важная задача по защите прав граждан, поскольку современное общество немыслимо без отлаженной правовой системы и власти закона. Законы обеспечивают права собственности, ограничивают власть монополий, защищают права потребителей, интеллектуальную собственность и т.д. В сфере труда ведущая роль отводится трудовому кодексу, который постоянно трансформируется с целью более эффективного регулирования социально-трудовых отношений. Комплекс работ по законотворчеству призван создавать более стабильную обстановку в стране, способствовать более быстрому экономическому росту.

В группу социально-индивидуальных факторов объединены факторы, призванные обеспечить работнику необходимые социальные гарантии как в период его трудовой деятельности, так и за ее пределами, сохранение здоровья на протяжении всей жизни, возможность постоянно повышать образовательный и профессионально-квалификационный уровень.

Такое сочетание факторов социальной направленности, дополненное личностными характеристиками, необходимыми при выполнении конкретных видов работ, по нашему мнению, должно положительно отражаться на трудовой активности работника. Возможность профессионального роста, уверенность в будущем, хорошие взаимоотношения в трудовом коллективе, осознание социальной полезности работы, интерес к выполняемой работе в

совокупности призваны обеспечить работнику такую удовлетворенность трудом, при которой работа в данном коллективе может стать для него жизненной необходимостью.

Рассматривая всю систему факторов, следует помнить, что реальную оценку качества трудовой жизни можно получить только при анализе и оценке как объективной, так и субъективной составляющей каждого из рассматриваемых факторов, а значит, необходимо знать, как работающие сами оценивают влияние факторов КТЖ. Именно субъективная оценка, основанная на результатах исследования мнения работающих, позволяет оценивать удовлетворенность трудом отдельного работника, группы работников, всего трудового коллектива.

Комплексное и системное исследование факторов формирования КТЖ позволяет своевременно принимать организационно-управленческие решения, направленные на повышение качества трудовой жизни, лучшее использование трудового потенциала, совершенствование социально-трудовых отношений, а в итоге, на повышение социально-экономической эффективности работы отдельных звеньев и всей экономики в целом.

8. Системно-интегральная оценка качества трудовой жизни

Оценка параметров качества трудовой жизни позволяет объективно подойти к рассмотрению степени реализации принципов концепции качества трудовой жизни. Важность этого этапа работы заключается в том, что без разработки конкретного инструментария оценки КТЖ невозможны установление стартовых позиций, разработка мероприятий и определение степени эффективности повышения КТЖ. Без использования этого инструментария научные принципы КТЖ выглядят как набор субъективных представлений, оторванных от жизни.

Оценка тех или иных аспектов качества трудовой жизни осуществляется на предприятиях в зависимости от ряда факторов, таких, например, как отраслевая принадлежность, вид деятельности, масштаб производства, период присутствия на рынке данной продукции и т.д. В целом всесторонний анализ всех аспектов КТЖ предполагает разработку программного продукта, пред-

назначенного для данного предприятия и позволяющего при введении в программу статистических показателей, результатов опросов, данных экспертных оценок анализировать взаимосвязь параметров, определяющих степень взаимодействия и взаимовлияния различных показателей КТЖ. Результаты такого анализа могут эффективно использоваться при определении направленности мероприятий по повышению КТЖ.

Количество и взаимосвязь анализируемых параметров могут определяться в зависимости от содержания и важности для предприятия учитываемых при анализе аспектов динамики КТЖ. Общее количество параметров, учитываемых при анализе, может изменяться и составлять несколько десятков.

Содержание отдельных из рассматриваемых аспектов или групп параметров КТЖ в последние десятилетия претерпело определенные изменения. Это обусловлено развитием науки, техники, совершенствованием организации производства. На содержание труда стали оказывать влияние эргономические подходы к созданию новой техники. Отмечается влияние на эффективность и доходность труда социотехнологических систем. В научной литературе констатируется, что проблема совместимости экономических и социальных критериев эффективности технологии в практическом плане представляется достаточно реальной. Вместе с тем отмечается, что ее решение требует научной разработки на основе системного анализа всех связанных с ней аспектов и направлений.

Человек в рыночной экономике, с одной стороны, выступает как потребитель экономических благ, а с другой – как обладатель способностей, знаний и навыков. Участие человека в экономической деятельности характеризуется его потребностями и возможностями их удовлетворения, которые определяются прежде всего характеристиками человеческого потенциала: здоровьем, этикой, творческими способностями, образованием, профессионализмом. Для удовлетворения своих потребностей человек вступает в социально-трудовые отношения, в качестве основного показателя которых выступает качество трудовой жизни. С позиций отдельной личности очевидно приоритетное значение показателей социальной оценки КТЖ.

Кроме того, качество трудовой жизни представляет собой сложную экономическую категорию, интегральное понятие, всесторонне характеризующее человека через его деятельность в организации. В связи с этим невозможно дать его исчерпывающую характеристику при помощи какого-либо одного показателя.

Большинство экономистов, исследующих КТЖ, выделяют пять аспектов или групп показателей, характеризующих качество трудовой жизни (технология, организация, потребности личности, состояние внешней среды, содержание работы), предлагая при этом несколько незначительно различающихся вариантов системной оценки экономических и социальных показателей и индикаторов, определяющих эту сложную категорию.

Следует отметить, что оценка отдельных элементов КТЖ возможна с помощью нескольких частных показателей либо одного интегрального. Так, НИИ труда в 80-е годы проводились масштабные исследования, направленные на исследование тяжести работ в ряде отраслей народного хозяйства, в результате были разработаны обоснованная классификация тяжести труда и методические рекомендации по количественной оценке тяжести труда. В данных рекомендациях присутствуют методики, позволяющие определять интегральный показатель категории тяжести труда: степень утомляемости и изменение работоспособности в зависимости от изменения тяжести труда, а также их влияние на производительность труда.

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.

Для определения динамических изменений качества трудовой жизни оценка в пределах отдельных групп показателей и КТЖ в целом должна проводиться на основе сопоставления, проводимого как сравнение показателей во временном (ретроспективном) аспекте. Сравнения в пространственном аспекте также целесообразны, поскольку позволяют выявлять межгрупповые, межотраслевые и межрегиональные отличия в качестве трудовой жизни.

Международные сопоставления различных аспектов КТЖ в современных условиях необходимы для того, чтобы ориентироваться в том, насколько наша страна эффективно решает социально-экономические проблемы в сфере трудовой деятельности человека. На наш взгляд, сопоставление отдельных аспектов КТЖ разных стран более реально, так как возможность таких сопоставлений зависит от набора статистических данных, включаемых в официальную международную статистику.

9. Приоритетные направления повышения качества трудовой жизни в современной России

Качество трудовой жизни обеспечивает высокие стандарты жизнедеятельности работников и членов их семей. В основе КТЖ лежат: стабильная и эффективная занятость на протяжении всей трудовой жизни; достойная оплата труда, соответствующая уровню профессиональных знаний и навыков; благоприятные условия труда, способные сохранить здоровье работника и позволяющие ему качественно выполнять трудовой процесс, получая удовлетворение от труда. Высокое качество трудовой жизни является комплексным стимулом к качественному и эффективному труду.

Вложения в человеческий капитал, реализация концепций КТЖ превращаются в экономически выгодный проект как на национальном, так и на корпоративном уровне, а увеличение цены труда становится определяющим фактором в повышении конкурентоспособности экономики.

Исследования качества трудовой жизни, проведенные на различных уровнях управления экономикой страны, подтверждают необходимость действий по трем наиболее важным в современных условиях направлениям повышения КТЖ:

- обеспечение полной занятости как основы повышения КТЖ, создания условий для сочетания чередования труда, учебы и отдыха, поскольку стабильная занятость работника гарантирует ему определенный уровень доходов;
- совершенствование оплаты труда на основе его качественного нормирования для создания активного стимулирующего воздействия на мотивы по-

ведения и трудовой деятельности работника, соответствующего тому уровню КТЖ, который свяжет работника с предприятием на многие годы;

- сохранение здоровья и трудоспособности работника на основе улучшения условий труда, сокращения численности работающих в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам.

При стабилизации развития экономических преобразований такие составляющие КТЖ, как повышение содержательности труда, обеспечение удовлетворенности трудом, развитие трудовой демократии, вероятно, станут столь же важны, как и занятость, оплата труда, условия труда, но для этого необходимо сформировать целенаправленное российское отношение к труду.

На основе развития концепции КТЖ могут быть сформулированы основополагающие условия, обеспечивающие более полную реализацию трудового потенциала, без которых невозможно поддержание высокого и стабильного уровня производства и обеспечение нужного качества продукции.

Опыт экономически развитых стран, осуществляющих реализацию концепций КТЖ, свидетельствует о необходимости значительных расходов на поддержание и повышение качества трудовой жизни. Среднегодовые темпы прироста расходов на КТЖ в США на протяжении ряда лет превышали темпы прироста расходов на воспроизводство основных фондов и были соизмеримы с темпами прироста расходов на научные исследования.

Необходимость использования значительных средств для финансирования федеральной и региональных программ повышения КТЖ является одним из главных препятствий для их разработки. Как показывает практика, наиболее приемлемым способом осуществления положений КТЖ на региональном уровне является их включение в уже существующие и финансируемые в регионе программы.

Очевидную заинтересованность в разработке и использовании программ повышения качества трудовой жизни проявляют крупные и динамично развивающиеся предприятия, располагающие необходимыми финансовыми ресурсами и охотно использующие в своей работе комплексную систему оценок, всесторонне учитывающую разные аспекты КТЖ.

Для практических специалистов таких предприятий большой интерес представляет знакомство с разработками форм и методов повышения качества трудовой жизни. Добившись определенных результатов в обеспечении эффективной занятости, совершенствования оплаты труда, улучшения условий труда, они готовы к изучению и применению методов индивидуального обогащения труда на основе изменения его ритма, графиков рабочего времени, внутрипроизводственной ротации персонала, новых методов стимулирования труда.

Изучение опыта работы ряда промышленных предприятий Западно-Сибирского региона, восстановивших близкие к докризисному периоду объемы производства, позволяет сделать вывод о том, что многие формы самоуправления, использовавшиеся ранее на отечественных предприятиях, вновь стали востребованы. Актуальность разработок и научных исследований, затрагивающих качество трудовой жизни, объясняется тем, что на средних и крупных предприятиях достаточно успешно развивается социальное партнерство, регулярно перезаключаются коллективные договоры и соглашения, развивается производственная демократия.

Исходя из интересов и потребностей предприятий, в ходе работы над диссертацией был разработан макет целевой программы по повышению качества трудовой жизни и рекомендации по подготовке программы.

Предлагаемая последовательность работ по созданию программы повышения качества трудовой жизни на предприятии (методический аспект) включает:

- диагностику состояния КТЖ на предприятии на основе комплекса используемых показателей, экспертных оценок, результатов социологических опросов;

- организацию работ по выявлению резервов роста КТЖ;
- выявление и классификацию факторов, влияющих на КТЖ;
- выбор возможных методов повышения КТЖ;
- создание программы повышения КТЖ;
- стимулирование внедрения созданной программы;
- организацию работы по внедрению программы;

- осуществление текущего контроля;
- проведение поэтапного контроля с внесением необходимых корректировок в содержание программы.

Обсуждение программных рекомендаций с работниками предприятий Омской области показало их приемлемость для практического использования, а следовательно, их важность и значимость.

ОСНОВНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

1. Монографии

1. Цыганков В.А. Профессионально-квалификационный состав персонала промышленных предприятий в современных условиях / В.Ф. Потуданская, В.А. Цыганков, И.В. Цыганкова; Мин. Образования и науки РФ; Омский гос. техн. ун-т. – М.: Экономика, 2004. – 12,75 / 4,25 п.л.

2. Цыганков В.А. Теория и методология исследования качества трудовой жизни / В.А. Цыганков; Федер. агентство по образованию, гос. образов. учреждение высш. проф. образования «Омский государственный технический университет». – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2006. – 17,5 п.л.

2. Научные статьи, опубликованные в изданиях, рекомендованных ВАК

3. Цыганков В.А. Качество жизни как элемент государственной социально-экономической политики // Омский научный вестник. – 2006, № 6. – 1,0 п.л.

4. Цыганков В.А., Рузанов П.В. Управление качеством трудовой жизни: задачи адаптационного менеджмента // Омский научный вестник. – 2006, № 7. – 0,3 / 0,15 п.л.

5. Цыганков В.А. Факторы формирования и развития качества трудовой жизни // Омский научный вестник. – 2006, № 8. – 0,9 п.л.

6. Цыганков В.А. Качество трудовой жизни: какую модель выбирает Россия? // Человек и труд. – 2006, № 9. – 0,8 п.л.

7. Цыганков В.А. Трудовой потенциал: условия эффективного использования // Человек и труд. – 2006, № 12. – 0,8 п.л.

8. Цыганков В.А. Системно-интегральная оценка качества трудовой жизни // Человек и труд. – 2007, № 2. – 0,75 п.л.

3. Научные статьи и доклады на конференциях и семинарах

9. Цыганков В.А. Обеспечение рациональной занятости на предприятиях региона // Обеспечение рациональной занятости работников на предприятиях и роль территориальных служб занятости: Матер. семинара секции «Экономика и организация труда». – М.: ЦРДЗ, 1994. – 0,3 п.л.

10. Цыганков В.А. Особенности формирования системы рынков труда в Республике Казахстан // Актуальные проблемы труда и социальной политики: Сб. науч. трудов. – М.: Институт Труда Мин. Труда РФ, 1995. – Ч.2. – 1,4 п.л.

11. Цыганков В.А. Основные направления адаптации персонала предприятий к работе в условиях рынка // Актуальные проблемы управления: Сб. науч. трудов. – Омск: Изд-во ОмГТУ, 1998. – 0,5 п.л.

12. Цыганков В.А. Формирование внутренних рынков труда предприятий // Внутрорегиональный рынок: тенденции и прогнозы, проблемы развития и перспективы: Сб. науч. трудов. – Омск: Омский филиал МГУК, 1999. – 0,35 п.л.

13. Цыганков В.А. Оценка эффективности занятости работников на предприятии // Социальный диалог на рынке труда: Матер. межре-

гион. науч.-практ. конф., 27–28 апреля 1999 г. – Омск: Типография КтиЗН, 1999. – 0,3 п.л.

14. Цыганков В.А. Перспективы государственного регулирования на рынке труда в переходной экономике // Матер. науч. конф. «Современное общество», посвященной 25-летию Омского государственного университета, 29–30 октября 1999 г. – Омск: ОмГУ, 1999. – 0,2 п.л.

15. Цыганков В.А. Экономический механизм взаимодействия предприятий с местными службами занятости // Управление на предприятии: Сб. науч. тр. / Под ред. А.Е. Миллера. – Омск: Изд-во ОмГТУ, 2000. – 0,4 п.л.

16. Цыганков В.А. Система рынков труда и профессиональная мобильность высококвалифицированных кадров // Внутрифирменный рынок труда: Сб. науч. тр. / Отв. ред. В.С. Половинко. – Омск: Омский гос. ун-т. 2001. – 0,2 п.л.

17. Цыганков В.А. Общность отдельных направлений в совершенствовании нормирования труда // Региональные проблемы условий труда в экономике переходного периода: Матер. регион. науч.-практ. конф. / Отв. ред. В.Ф. Потуданская. – Омск: Изд-во ОмГТУ, 2001. – 0,25 п.л.

18. Цыганков В.А. Совершенствование функций управления персоналом и эффективность занятости работников предприятий // Экономика и инновационная деятельность: Сб. науч. тр. / Под ред. А.Е. Миллера. – Омск: Изд-во ОмГТУ, 2001. – 0,4 п.л.

19. Цыганков В.А., Потуданская В.Ф. Формирование и развитие отечественной системы рынков труда // Теоретические проблемы реформирования экономики Российской Федерации: Матер. науч. конф., посвященной 70-летию ВЗФЭИ / Главный ред. А.Д. Косьмин. – Омск: Омская областная типография, 2001. – 0,3 / 0,15 п.л.

20. Цыганков В.А. Профессиональная ротация персонала как фактор сохранения эффективности производства // Шестые апрельские экономические чтения: Матер. науч. конф. по проблемам экономики и менеджмента. Омск: ОмГПУ, 2001. – 0,25 п.л.

21. Цыганков В.А. Тенденции изменения занятости работников в процессе становления и развития рыночных отношений // Актуальные проблемы социально-трудовой политики: Сб.науч. тр. / Под ред. В.Ф. Потуданской. – Омск: Изд-во ОмГТУ, 2001. – 0,5 п.л.

22. Цыганков В.А. Подготовка и переподготовка торгового персонала как элемент системы сертификации услуг розничной торговли // Седьмые апрельские экономические чтения: Матер. науч. конф. по проблемам экономики и менеджмента. – Омск: ОмГПУ, 2002. – 0,3 п.л.

23. Цыганков В.А., Потуданская В.Ф. Современный аспект проблемы сбалансированности состава работников и рабочих мест // Вестник Омского территориального института профессиональных бухгалтеров. – 2002, № 1. – 0,4 / 0,2 п.л.

24. Цыганков В.А., Волков И.А. Механизм совершенствования условий труда на предприятиях // Актуальные проблемы труда и социальной политики: Матер. регион. науч.-практ. конф. / Отв. ред. В.Ф. Потуданская. – Омск, 2004. – 0,2 / 0,1 п.л.

25. Цыганков В.А., Потуданская В.Ф. Качество жизни в современной России // Социально-экономические проблемы формирования трудовых отношений: Матер. междунар. науч.-практ. конф. / Отв. ред. В.Ф. Потуданская. – Омск: Изд-во ОмГТУ, 2006. – 0,5 / 0,25 п.л.

Редактор Т А Москвитина

ИД № 06039 от 12.10 2001

Подписано к печати 29 03 2007. Бумага офсетная Формат 60x84 ¹/₁₆

Отпечатано на дупликаторе Усл печ л 3 Уч.-изд л. 3.

Тираж 100 экз Заказ 273

Издательство ОмГТУ. 644050, г. Омск, пр Мира, 11

Типография ОмГТУ