

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ НА ОСНОВЕ ПОКАЗАТЕЛЯ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИИ КОНКУРЕНТНОЙ СРЕДЫ И ТРУДОВОЙ СФЕРЫ

Н.А. Николаев, *wagner83@mail.ru*

Уральский государственный экономический университет, Екатеринбург, Россия

Аннотация. В статье обоснована научная и практическая актуальность разработки методологического подхода к оценке эффективности деятельности работодателя на основе показателя качества трудовой жизни в условиях трансформаций рынка рабочей силы и трудовой сферы, связанных с развитием информационно-сетевое общества, гибких и удаленных форм трудовой деятельности.

Рассмотрены направления развития теории и методологии управления качеством трудовой жизни работников. Обосновано авторское определение понятия «качество трудовой жизни работника», а также впервые предложена категория «эффективность деятельности работодателя».

Разработан методический подход к комплексной оценке эффективности деятельности и конкурентоспособности работодателя с использованием методов расчета показателей оплаты труда, социального обеспечения, специальной оценки условий труда, анализа управленческой документации, наблюдения, опроса работников. Предложен показатель оценки удовлетворенности работников качеством трудовой жизни. Разработанный методический подход позволяет проводить оценку и повышение качества трудовой жизни работников, сбалансированное и сопряженное с ростом эффективности деятельности организации.

Результаты исследования могут быть использованы для оценки и роста эффективности деятельности работодателей, качества трудовой жизни работников, развития эффективно-ориентированных трудовых отношений, повышения эффективности труда работников производственных и иных организаций.

Ключевые слова: эффективность деятельности работодателя, качество трудовой жизни работников, оценка эффективности деятельности работодателя на основе качества трудовой жизни работников, эффективно-ориентированные трудовые отношения работодателя и работников

Для цитирования: Николаев Н.А. Оценка эффективности деятельности работодателя на основе показателя качества трудовой жизни в условиях трансформации конкурентной среды и трудовой сферы // Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент». 2023. Т. 17, № 4. С. 97–109. DOI: 10.14529/em230409

Original article
DOI: 10.14529/em230409

AN EVALUATION OF THE EFFICIENCY OF AN EMPLOYER BASED ON THE QUALITY OF WORKING LIFE IN TRANSFORMATION OF THE COMPETITIVE ENVIRONMENT AND THE LABOR SPHERE

N.A. Nikolaev, *wagner83@mail.ru*

Ural State University of Economics, Ekaterinburg, Russia

Abstract. This article substantiates the scientific and practical relevance of developing a methodological approach to assessing the effectiveness of an employer's activities based on the indicator of the quality of working life in the transformation in the labor market and the labor sphere associated with the development of an information technology society, and flexible and remote forms of work.

© Николаев Н.А., 2023

The development of the theory and methodology of managing the quality of the working life are considered. The concept of “the quality of working life” is defined, and the category “the efficiency of an employer's activity” is proposed for the first time.

A methodical approach has been developed for a comprehensive assessment of the effectiveness of the activity and competitiveness of an employer using indicators of wages, social security, a special assessment of working conditions, the analysis of management documentation, observation, and employee surveys. An indicator for assessing the satisfaction of employees with the quality of their working life is proposed. The developed methodological approach makes it possible to assess and improve the quality of the working life of employees, balanced with an increase in the efficiency of the organization.

The results of the study can be used to assess and increase the efficiency of employers' activities, the quality of the working life of employees, the development of effective labor relations, and an increase in the efficiency of workers in production and other organizations.

Keywords: employer efficiency, the quality of working life, effectiveness of employer's activity, effective labor relations

For citation: Nikolaev N.A. An evaluation of the efficiency of an employer based on the quality of working life in transformation of the competitive environment and the labor sphere. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Economics and Management*, 2023, vol. 17, no. 4, pp. 97–109. (In Russ.). DOI: 10.14529/em230409

Введение

Современная мировая и российская экономика характеризуются множеством тенденций, направленных на развитие информационно-сетевое общества, активного использования гибких форм управления человеческими ресурсами, цифровых технологий, высокой мобильностью трудовых ресурсов, возрастающими темпами освоения инноваций во многих сферах общественной жизни. Это приводит к появлению новых разнообразных форм организации рабочих мест, изменению социально-экономических интересов и способов их удовлетворения у основных субъектов трудовых отношений.

С одной стороны, высококвалифицированные, продуктивные и мотивированные работники повышают свои требования к работодателям, в частности к качеству трудовой жизни: уровню оплаты труда, социального обеспечения, режиму труда и отдыха, возможностям профессионального развития, интересному, приносящему удовольствие процессу и содержанию труда, возможности трудиться удаленно в тех профессиях, где это возможно, другим условиям, определяющим удовлетворенность трудом в организации.

С другой стороны, работодатели под воздействием конкурентных сил вынуждены повышать требования к уровню квалификации, мотивации к труду, саморазвитию и участию в развитии организации работников, а также их результативности и эффективности деятельности в организации.

Мы можем выявить два взаимосвязанных противоречия, возникающих в практической деятельности собственников и менеджмента многих современных производственных организаций:

– противоречие между необходимостью повышения качества трудовой жизни для обеспечения конкурентоспособности работодателя на рынке труда и невозможностью его существенного

роста без повышения эффективности деятельности организации;

– противоречие между повышением требований к трудовому потенциалу работников: состоянию здоровья, уровню квалификации, мотивации к труду, саморазвитию, участию в развитии организации и дефицитом таких кадров на рынке рабочей силы.

Основным способом разрешения этих противоречий, на наш взгляд, является формирование и развитие эффективно-ориентированных трудовых отношений между работодателем и работниками, направленных на систематическое, скоординированное повышение эффективности деятельности организации, сопряженное с повышением квалификации, мотивации к труду, ростом качества трудовой жизни работников.

Различные подходы к оценке и повышению качества трудовой жизни работников представлены в классических и современных трудах отечественных, а также зарубежных исследователей: Аксеновой И.В., Андрухова В.А., Антоновой О.А., Андреевой Е.Л., Белкина В.Н., Белкиной Н.А., Дамбовской А.А., Дрыгиной М.В., Игнатенко М.Н., Жулиной Е.Г., Зоновой О.В., Корель Л.В., Коробовой Е.Н., Легчиловой Е.Ю., Лорда Ф., Рудники А., Тарабан О.В., Шигоновой И.П. и других. Однако, несмотря на большое количество трудов, посвященных вопросам оценки и повышения качества трудовой жизни работников, нам не удалось обнаружить исследований, раскрывающих содержание понятия и оценку эффективности деятельности работодателя. Недостаточно развитым остается методологический и методический инструментарий оценки качества трудовой жизни работников с точки зрения обеспечения их имманентных социально-экономических потребностей в период их жизнедеятельности в организации.

Таким образом, насущная практическая потребность в оценке и повышении качества трудовой жизни работников для обеспечения конкурентоспособности работодателей на рынке рабочей силы в условиях трансформаций трудовой сферы, вызванная недостаточной развитостью соответствующей теории и методологии, предопределяет актуальность развития теоретических и методических положений, посвященных оценке эффективности деятельности работодателя и развитию эффективно-ориентированных трудовых отношений в современных производственных организациях.

Целью настоящей статьи является разработка методического подхода к оценке эффективности деятельности работодателя производственных организаций на основе качества трудовой жизни работников.

Теория и методы

Для достижения целей нашего исследования необходимо определить понятие «эффективность деятельности работодателя» с точки зрения удовлетворения социально-экономических интересов работников.

Эффективность деятельности работодателя рассматривается автором с точки зрения удовлетворения основных социально-экономических интересов работников, обеспечения конкурентоспособности на рынке рабочей силы для привлечения, удержания и развития высококвалифицированных, мотивированных и продуктивных работников,

разделяющих основные ценности организации, готовых вовлечено участвовать в совершенствовании ее деятельности.

Интересом работников является получение желаемого уровня материальных и нематериальных благ, повышение качества трудовой жизни при ожидаемых затратах труда с учетом его тяжести, напряженности, интенсивности, ответственности и других характеристик, определяющих физическую и нервную напряженность в процессе труда.

Эффективность представляет собой отношение результатов деятельности к затратам на их получение. Как нам представляется, с точки зрения работника результат есть степень удовлетворения его основных социально-экономических потребностей в результате трудовой деятельности в организации: физиологических (пища, вода), в безопасности (жилье, уверенности в завтрашнем дне, комфорте), социальных (общение, внимание, забота, поддержка), признании (признание заслуг человека в обществе, мнение окружающих), саморазвитии и самореализации (творчество, профессиональных и духовный рост, общественная деятельность), описанных в теории Маслоу А. [18].

Категорией, характеризующей степень удовлетворения социально-экономических потребностей человека в период жизнедеятельности в организации, является качество трудовой жизни. Основные подходы к оценке качества трудовой жизни работников представлены в табл. 1.

Таблица 1
Подходы к определению и оценке качества трудовой жизни с точки зрения работников и работодателя

№	Подход	Сущность подходов и авторы исследований
1	Системные социально-экономические подходы	Качество трудовой жизни определяется и оценивается как совокупность социально-экономических условий труда на уровне рабочего места, подразделения организации: материальное и нематериальное вознаграждение за труд, условия труда на рабочем месте, отношения с руководством организации и подразделения, социально-правовое обеспечение и защищенность, социальная инфраструктура организации, возможности профессионального, должностного роста и другие условия. Авторы: Андрухов В.А. [4], Дрыгина М.В. [9], Жулина Е.Г. [11], Зонина О.В., Дороганов В.С. [12], Коробова Е.Н. [15], Мизя М.С. [19], Рушева А.В. [24] и другие
2	Денежно-материальные подходы	Денежные доходы, а также материальные блага определяются как главный фактор повышения качества трудовой жизни. Данный подход является характерным также для практической деятельности многих работодателей, особенно на малых предприятиях. Авторы: Токарский Б.Л. [27], Миляева Л.Г. [20] и другие
3	Подход с разделением общественной жизни на две части: жизнь в рабочее время и жизнь в нерабочее время	Выделяются две составляющие общественной жизни: трудовая – жизнь в рабочее время и нетрудовая – жизнь в нерабочее время. Качество трудовой жизни рассматривается качество жизнедеятельности в рабочее время в различных социально-экономических аспектах. Авторы: Белкин В.Н., Белкина Н.А., Антонова О.А. [3, 5]

№	Подход	Сущность подходов и авторы исследований
4	Статистические подходы с использованием показателей официальной статистики	Данные подходы применяются в основном к оценке качества трудовой жизни населения страны, регионов и основаны на использовании показателей официальной статистики, предоставляемой государством. Авторы: Андреева Е.Л. [2], Зонова О.В. [13], Игнатенко М.Н. [10], Михайлов Ф.Б. [21], Поп Е.Н. [23] и другие
5	Подходы, основанные на социологических опросах работников об удовлетворенности условиями труда в организации	Подходы, основанные на применении инструментария комплексной социологической оценки качества трудовой жизни методом опросов работников об удовлетворенности доходом, бытовыми, социально-психологическими условиями труда в организации, социальным обеспечением с применением шкал Лайкерта, методы оценки достигнутого уровня качества трудовой жизни с применением номограммы Харрингтона. По сути, являются оценкой субъективной удовлетворенности работников качеством трудовой жизни по основным социально-экономическим факторам: системой оплаты труда, интересом к процессу и содержанию труда, бытовым, социально-психологическим условиям труда и т.д. Авторы: Дамбовская А.А. [8], Корель Л.В., Комбарова В.Ю. [14], Перфильева М.Б. [25], Шигонова И.П. [29]
6	Подходы к оценке качества трудовой жизни удаленных работников	Методологические и методические подходы рассматривают оценку качества трудовой жизни удаленных работников, актуальность которой обострилась в период пандемии Covid-2019. Авторы: Локтюхина Н.В., Черных Е.А. [17], Лорд Ф. [30], Рудника А. [31]
7	Подходы к оценке качества трудовой жизни на основе теории работы	Подходы к оценке качества трудовой жизни на основе теории поиска работы, согласно которой предполагается, что принятие решения о перемене места работы происходит путем сравнения нынешнего положения с возможным будущим, которое, как правило, представляется случайным и описывается функцией распределения предложений. Авторы: Гончаренко А.Б., Жуков В.Т. [7], Тарабан О.В. [26] и другие
8	Комбинированные подходы, включающие как статистические показатели, так и социологические исследования	Комбинированные подходы включают статистические объективные показатели деятельности организаций и социологические исследования субъективной удовлетворенности работников условиями и содержанием труда, что позволяет производить двухстороннюю оценку качества трудовой жизни. Авторы: Аксёнова И.В., Шаповалова В.А. [1], Легчилина Е.Ю. [16], Павленко А.Ю. [22] и другие

Как показал проведенный анализ, в настоящее время в экономике труда нет единого общепринятого определения, а следовательно, и подхода к оценке качества трудовой жизни работников. Объясняется это тем, что человек является сложной социально-экономической системой, в которой физическое, физиологическое, психическое, социальное и духовное образуют нерасторжимое единство, проявляющееся в самых разнообразных формах. Раз человек является сложной социально-экономической системой, с множеством разнообразных связей, отношений, законов и закономерностей их проявления, то не может быть и единого подхода к определению понятия качества трудовой жизни работника.

Для целей нашего исследования мы считаем необходимым предложить подход к оценке качества трудовой жизни работника, основанный на оценке степени удовлетворения его имманентных

(внутренне присущих) интересов и потребностей.

Необходимо определить понятие «качество трудовой жизни» как комплексную интегральную категорию, характеризующую условия труда и жизнедеятельность работника в организации. «Качество» в классическом философском понимании есть определенность, которая характеризует предмет. Как утверждает Гегель Г.Ф.В. «небытие, принятое в бытие, таким образом, что конкретное целое имеет форму бытия, непосредственности, составляет определенность как таковую... Определенность, как самодовлеюще (für sich) изолированная, как сущая определенность, есть качество – некое совершенно простое, непосредственное. Определенность еще не отделилась от бытия; она, правда, уже больше и не будет отделяться от него, ибо лежащее отныне в основании истинное есть единство небытия с бытием; на нем как на основании получают все дальнейшие определения» [6, с. 89–90].

Таким образом, во всеобщем философском понимании *качество* – это сущая, неотделимая определенность предмета, которая делает предмет именно этим предметом, а не чем-либо иным. В контексте нашего исследования понятие «качество» сопряжено с понятием «трудовая жизнь». Под понятием «трудовая жизнь» в экономике труда принято понимать жизнедеятельность работника в рабочее время.

Вместе с тем, жизнь человека в рабочее время, ее качество отражается на его жизни во вне рабочее и наоборот. Например, если человек испытывает регулярные стрессы, эмоциональное напряжение в рабочее время, то это состояние неизбежно отражается на его жизнедеятельности во вне рабочее время. С другой стороны, если человек страдает алкоголизмом, наркоманией и во вне рабочее время злоупотребляет алкоголем или наркотиками, то это также отражается на его жизнедеятельности в рабочее время. Жизнедеятельность в рабочее и нерабочее время являются неразрывно связанными моментами жизни человека. Поэтому жизнедеятельность человека в рабочее и нерабочее время следует рассматривать не изолированно друг от друга, как отдельные части человеческой жизни, а как взаимосвязанные моменты непрерывной жизнедеятельности трудящегося человека.

На основании этого мы можем вывести обобщенное определение понятия «*качество трудовой жизни*» – определенность, характеризующая жизнедеятельность работника в рабочее и нерабочее время.

Поскольку жизнедеятельность человека в рабочее и нерабочее время является разнообразной и многогранной, то разнообразны и многогранны методологические подходы к ее оценке.

В развернутом виде под «*качеством трудовой жизни*» автор понимает определенность, характеризующую степень удовлетворения имманентных (внутренне присущих) социально-экономических потребностей работника в рабочее и нерабочее время.

В соответствии с принятым определением мы предлагаем двухсторонний подход к оценке качества трудовой жизни работников, включающий следующие аспекты:

– объективную оценку социальных, бытовых условий, содержания, оплаты труда, состояния рабочего места, возможностей профессионального роста с точки зрения обеспечения нормальной жизнедеятельности, профессионального и социального, личностного развития работника;

– субъективную оценку удовлетворенности качеством трудовой жизни в организации конкретными работниками.

Под *нормальной жизнедеятельностью* понимается гармоничное состояние организма, трудовой и нетрудовой жизни, обеспечивающее оптимальные условия для жизни работника, членов его

семьи, профессионального, социального и личностного развития. Условия труда могут соответствовать требованиям нормальной жизнедеятельности работника, могут быть выше, ниже или явно ниже этих норм. В соответствии с этим положением нами предложен подход и выделены четыре уровня характеристик качества трудовой жизни работника с точки зрения удовлетворения его имманентных потребностей на основе двухфакторной теории мотивации Херцберга [28] (табл. 2).

Для оценки качества трудовой жизни работников целесообразно использовать методы:

– расчета показателей оплаты труда, социального обеспечения;

– специальной оценки условий труда в организации;

– анализа управленческой документации и наблюдения за трудовым поведением работодателя и работников для оценки деловых, личных отношений в коллективе, материального, морального поощрения результатов труда, возможностей профессионального, карьерного роста, самореализации;

– опроса работников для оценки интереса к профессии, содержанию и процессу труда.

В результате оценки рассчитывается интегральный показатель качества трудовой жизни работников:

$$K_{\text{тр.ж.}} = \sum X_i, \quad (1)$$

где X_i – значение i -й характеристики качества трудовой жизни, определяемое по шкале, представленной в табл. 2 (от 0 до 3 баллов). Минимальное значение интегрального показателя качества трудовой жизни 0, максимальное – 75 баллов.

Обеспечение необходимого качества трудовой жизни является задачей и результатом деятельности работодателя с точки зрения обеспечения удовлетворения социально-экономических интересов работников, а значит и повышения конкурентоспособности на рынке рабочей силы.

Следуя дальнейшей логике исследования, нам необходимо определить понятие «затраты работодателя» на получение результатов – качества трудовой жизни работника и членов его семьи.

Затраты в рассматриваемом нами аспекте есть объективные материальные, трудовые и финансовые издержки работодателя для обеспечения качества трудовой жизни. К затратам работодателя для обеспечения качества трудовой жизни по целевому назначению относятся:

– затраты на поиск, отбор, наем работников;

– затраты на оплату труда и материальное вознаграждение (оплата труда и налоги);

– затраты на обязательное социальное страхование и обеспечение (отчисления в пенсионный фонд, фонды медицинского, социального страхования с заработной платы, оплата отпусков, больничных листов);

Шкала оценки уровня качества трудовой жизни работников

Характеристики качества трудовой жизни	Уровни качества трудовой жизни работников			
	Высокий (3 балла)	Нормальный (2 балла)	Низкий (1 балл)	Очень низкий (0 баллов)
1. Гигиенические характеристики качества трудовой жизни				
1.1. Оплата труда и социальное обеспечение				
1. Уровень оплаты труда	Существенно выше уровня, обеспечивающего нормальную жизнедеятельность работников и членов их семей	Обеспечивает нормальную жизнедеятельность работников и членов их семей	Ниже уровня, обеспечивающего нормальную жизнедеятельность работников и членов их семей	Явно недостаточен для обеспечения нормальной жизнедеятельности работников и членов их семей
2. Пенсионное обеспечение работников	Со всей заработной платы и премий выплачиваются налоги и отчисляются взносы в пенсионный фонд	С основной части заработной платы выплачиваются налоги и отчисления в пенсионный фонд	С меньшей части заработной платы выплачиваются налоги и отчисления в пенсионный фонд	Налоги и взносы в пенсионный фонд выплачиваются только с МРОТ или не выплачиваются
3. Медицинское обеспечение и страхование (медицинская страховка и оплата лечения)	Работник получает медицинское обеспечение существенно выше, обеспечивающего нормальную жизнедеятельность	Работник получает медицинское обеспечение, обеспечивающее нормальную жизнедеятельность	Работник получает только минимальное медицинское обеспечение, установленное государством	Работник получает медицинское обеспечение ниже минимального, установленного государством
4. Дополнительные льготы, выплаты, компенсация расходов работников (оплата бензина, питания, связи, спортивно-оздоровительных услуг и др.)	Дополнительные льготы и выплаты существенно выше уровня, обеспечивающего нормальную жизнедеятельность работников	Дополнительные льготы и выплаты обеспечивают нормальную жизнедеятельность работников	Дополнительные льготы и выплаты ниже уровня, обеспечивающего нормальную жизнедеятельность работников	Дополнительные выплаты и льготы отсутствуют
5. Льготные кредиты или программы помощи в покупке жилья	У работников есть возможность взять кредит или получить жилье по льготной программе на условиях, обеспечивающих качество жизни выше нормального	У работников есть возможность взять кредит или получить жилье по льготной программе на условиях, обеспечивающих нормальное качество жизни	У работников есть возможность взять кредит или получить жилье по льготной программе только при снижении нормального качества жизни	Льготные кредиты или программы помощи в покупке жилья отсутствуют
6. Оплата больничных листов	Оплата больничных листов выше нормативов, установленных государством (есть дополнительные выплаты)	Оплата больничных листов в соответствии с нормативами, установленными государством	Оплата больничных листов ниже нормативов, установленных государством	Оплата больничных листов отсутствует
7. Оплата отпусков	Оплата отпусков выше нормативов, установленных государством (есть дополнительные выплаты)	Оплата отпусков в соответствии с нормативами, установленными государством	Оплата отпусков ниже уровня, установленного государством	Оплата отпусков только с МРОТ или не выплачивается
8. Стабильность работы организации и выплаты заработной платы	Очень стабильная работа организации и выплат заработной платы	Стабильная работа организации и выплат заработной платы	Нестабильная работа организации и выплат заработной платы	Крайне нестабильная работа организации и выплат заработной платы
1.1. Условия труда и состояние рабочего места				
9. Физические условия труда (температура, шум, вибрация, и др.)	Оптимальные физические условия сохраняют здоровье работника, создаются предпосылки для высокого уровня работоспособности	Допустимые физические условия труда, не превышающие гигиенических нормативов для рабочих мест	Вредные физические условия труда, которые оказывают неблагоприятное воздействие на организм	Опасные физические условия труда, которые создают угрозы для жизни или риск тяжелых профессиональных заболеваний

Продолжение табл. 2

Характеристики качества трудовой жизни	Уровни качества трудовой жизни работников			
	Высокий (3 балла)	Нормальный (2 балла)	Низкий (1 балл)	Очень низкий (0 баллов)
10. Психофизиологические условия труда (динамическая и статическая нагрузки, рабочая поза, темп работы, напряженность внимания и др.).	Оптимальные психофизиологические условия сохраняют здоровье работника, создают предпосылки для высокого уровня работоспособности	Допустимые психофизиологические условия труда, не превышают гигиенических нормативов для рабочих мест	Вредные психофизиологические условия труда, которые оказывают неблагоприятное воздействие на организм	Опасные психофизиологические условия труда, которые создают угрозы для жизни или риск тяжелых профессиональных заболеваний
11. Социально-психологические условия труда (психологический климат в коллективе, эмоциональные условия труда)	Благоприятный социально-психологический климат в коллективе, создающий позитивный эмоциональный настрой	Нормальный социально-психологический климат в коллективе, сохраняющий позитивный эмоциональный настрой	Вредный социально-психологический климат в коллективе, создающий негативный эмоциональный настрой и снижающий работоспособность	Опасный социально-психологический климат в коллективе, создающий эмоциональное напряжение, конфликты и низкую работоспособность
12. Эстетические условия труда (цветовое оформление интерьера, рабочих мест, спецодежды)	Формируют сильные положительные эмоции от нахождения на рабочем месте, на работу хочется возвращаться снова	Формируют положительные эмоции от нахождения на рабочем месте, на работе находиться приятно	Формируют негативные эмоции от нахождения на рабочем месте, на работу ходить неприятно	Формируют крайне негативные эмоции от нахождения на рабочем месте, находится на работе очень неприятно
13. Режим труда и отдыха	Оптимальный - сочетание периодов работы и отдыха, обеспечивающее высокую производительность труда и работоспособность	Рациональный - сочетание периодов работы и отдыха, обеспечивающее нормативную производительность труда и работоспособность	Нерациональный - сочетание периодов работы и отдыха, создающие низкую производительность труда и работоспособность	Вредный - сочетание периодов работы и отдыха, вызывает крайне негативную реакцию, снижает производительность труда и работоспособность
14. Эргономичность рабочего места	Оптимальная эргономичность рабочего места, обеспечивающая удобство, высокую работоспособность и производительность труда	Нормальная эргономичность рабочего места, обеспечивающая удобство, нормативную работоспособность и производительность труда	Низкая эргономичность рабочего места, которая не обеспечивает удобство и создает низкую работоспособность и производительность труда	Очень низкая эргономичность рабочего места, которая создает неудобные условия и крайне низкую работоспособность и производительность труда
1.3. Деловые, личные отношения с руководителем и в коллективе				
15. Отношения с руководителем	Отличные личные и деловые отношения с руководителем	Хорошие личные и деловые отношения с руководителем	Негативные личные и деловые отношения с руководителем	Конфликтные личные и деловые отношения с руководителем
16. Уважение работников	Руководители или коллеги всегда проявляют уважительное отношение к работникам	Руководители или коллеги в основном проявляют уважительное отношение к работникам	Руководители или коллеги часто проявляют неуважительное отношение к работникам	Руководители или коллеги систематически проявляют неуважительное отношение к работникам
17. Установка, соблюдение этических правил и норм поведения	В организации закреплены и соблюдаются этические правила и нормы, обеспечивающие уважительные, благоприятные отношения в коллективе	В организации в основном соблюдаются этические правила и нормы, обеспечивающие уважительные, благоприятные отношения в коллективе	В организации частично соблюдаются этические правила и нормы, обеспечивающие уважительные, благоприятные отношения в коллективе	Единые этические правила и нормы поведения отсутствуют.

Характеристики качества трудовой жизни	Уровни качества трудовой жизни работников			
	Высокий (3 балла)	Нормальный (2 балла)	Низкий (1 балл)	Очень низкий (0 баллов)
2. Мотивирующие характеристики качества трудовой жизни				
2.1. Интерес к профессии, процессу и содержанию труда				
18. Интерес к содержанию труда	Работнику очень интересно содержание труда	Работнику в основном интересно содержание труда	Работник имеет низкий интерес к содержанию труда	Интерес к содержанию труда очень низкий или отсутствует
19. Удовольствие от процесса труда	Работник получает удовольствие от процесса труда	Работник в целом доволен процессом труда	Работник удовлетворен процессом труда	Работник неудовлетворен процессом труда
2.2. Материальное и моральное поощрение результатов труда				
20. Связь оплаты с результатами труда	Зарботная плата напрямую зависит от результатов труда работника	Зарботная плата частично зависит от результатов труда работника	Зарботная плата косвенно связана с результатами труда работника	Зарботная плата не зависит от результатов труда работника
21. Признание и моральное поощрение достигнутых результатов труда	Руководство всегда признает и морально поощряет результаты, достигнутые работниками	Руководство в основном признает и морально поощряет результаты, достигнутые работниками	Руководство иногда морально поощряет достигнутые результаты	Моральное поощрение достигнутых результатов используется редко или отсутствует
22. Польза результатов деятельности организации для общества	Результаты деятельности организации имеют очень высокую пользу для общества	Результаты деятельности организации имеют высокую пользу для общества	Результаты деятельности организации имеют низкую пользу для общества	Результаты деятельности организации имеют очень низкую пользу для общества
2.3. Профессиональный, карьерный рост, самореализация				
23. Планирование и реализация планов карьерного роста	В организации есть планы карьерного роста, высоко мотивирующие работников к их реализации	В организации есть планы карьерного роста, которые в среднем мотивируют работников к их реализации	В организации планирование карьерного роста «для галочки», мотивация к их реализации низкая	Систематическое планирование карьерного роста отсутствует
24. Обучение и повышение квалификации	Повышение квалификации, освоение новых компетенций, проводимое в организации, высоко мотивирует работников к обучению	Повышение квалификации, освоение новых компетенций, проводимое в организации, средне мотивирует работников к обучению	Повышение квалификации, освоение новых компетенций слабо мотивирует работников к обучению	Систематическое обучение и повышение квалификации работников отсутствует
25. Мотивация руководителей организации (подразделения) к развитию потенциала и самореализации работников	Руководитель увлечен развитием и реализацией личностного, трудового потенциала работников	Руководитель достаточно мотивирован к развитию и реализации личностного, трудового потенциала работников	Руководитель слабо мотивирован к развитию и реализации личностного, трудового потенциала работников	Руководитель не мотивирован к развитию и реализации трудового, личностного потенциала работников

– затраты на дополнительное добровольное социальное страхование и обеспечение (добровольное медицинское страхование, оплата питания, мобильной связи, бензина, транспорта, отдыха, льготные кредиты на покупку автомобиля, жилья и др.);

– затраты на поддержание и улучшение условий труда, состояния и безопасности рабочих мест;

– затраты на дополнительную мотивацию и стимулирование участия работников в развитии, совершенствовании деятельности организации;

– затраты на профессиональное развитие, обучение работников.

Таким образом, с точки зрения удовлетворения социально-экономических интересов сотрудников, *эффективность деятельности работодателя* можно определить как отношение качества трудовой жизни работников к материальным, трудовым и финансовым затратам на его обеспечение. Тогда эффективность деятельности работодателя можно выразить общей формулой:

$$Э_{\text{работодатель}} = K_{\text{труд.ж.}} / Z_{\text{труд.ж.}} \quad (2)$$

где $K_{\text{труд.ж.}}$ – показатель качества трудовой жизни работников, определяемый по шкале, представленной в табл. 2; $Z_{\text{ктруд.ж.}}$ – затраты работодателя на обеспечение, поддержание и улучшение качества трудовой жизни работников.

Весьма важным представляется интерес к субъективной оценке качества трудовой жизни сотрудниками. В этом аспекте оценку эффективности деятельности работодателя целесообразно производить с точки зрения удовлетворенности качеством трудовой конкретными работниками организации.

Под *удовлетворенностью качеством трудовой жизни* понимается субъективная оценка характеристик качества трудовой жизни и жизнедеятельности в организации с точки зрения ожидаемого удовлетворения социально-экономических потребностей работника.

В качестве методов оценки удовлетворенности работников качеством трудовой жизни целесообразно использовать:

- метод опроса работников посредством анкетирования (рекомендуется на средних и крупных предприятиях с численностью сотрудников более 100 человек);

- метод опроса работников посредством анкетирования с последующим проведением интервью для уточнения ответов, выяснения важных для работников факторов и направлений повышения качества трудовой жизни (рекомендуется на малых предприятиях численностью от 15 до 100 человек);

- метод опроса посредством анкетирования с последующим проведением индивидуального собеседования руководителя организации с работником для определения главных факторов повышения качества трудовой жизни (рекомендуется на микропредприятиях численностью до 15 человек).

Удовлетворенность работника качеством трудовой жизни в организации определяется по формуле

$$Y_{\text{работник}} = ((X_1 \cdot B_1 + X_2 \cdot B_2 + \dots + X_i \cdot B_i) / \sum X_{\text{max}} \cdot B_i) \cdot \text{Уд}, \quad (3)$$

где X_i – значение i -й характеристики качества трудовой жизни, определяемое по шкале, представленной в табл. 2 (от 0 до 3 баллов); B_i – важность i -й характеристики качества трудовой жизни для конкретного работника (от 0 до 5 баллов. 0 – характеристика не имеет важности, 5 – самая важная характеристика); $\sum X_{\text{max}} \cdot B_i$ – суммарная максимально возможная оценка характеристик качества трудовой жизни с учетом их важности (при оценке по шкале, представленной в табл. 2); Уд – субъективная оценка удовлетворения социально-экономических потребностей работника в целом в процессе и результате его жизнедеятельности в организации от 0 до 100 %.

Результат

Эффективность деятельности работодателя целесообразно оценивать следующими показателями:

- в объективном аспекте – показателем эффективности деятельности работодателя, рассчитываемым как отношение показателя качества трудовой жизни работников к затратам на его обеспечение, поддержание и повышение;

- в субъективном аспекте – показателем удовлетворенности работника качеством трудовой жизни в организации (табл. 3).

В условиях нарастания конкуренции на рынке рабочей силы работодателю для привлечения, удержания и развития высокопродуктивных, мотивированных и квалифицированных работников важно не просто повышать качество трудовой жизни работников, но и обеспечивать его уровень существенно выше работодателей конкурентов. Это является основой для поддержания стабильности и формирования эффективно-ориентированного трудового коллектива, способного обеспечить выживание и долгосрочное развитие организации в условиях ужесточения конкуренции на рынке товаров и услуг.

Обсуждение и выводы

На основе проведенного исследования мы приходим к выводу, что повышение эффективности деятельности работодателя является необходимым условием обеспечения его конкурентоспособности на рынке рабочей силы в условиях трансформаций, происходящих в трудовой сфере: глобализации рынка рабочей силы, повышения мобильности трудовых ресурсов, удаленных форм трудовой занятости, повышения количества самозанятых работников.

Ключевой категорией, определяющей эффективность деятельности и конкурентоспособность работодателя на рынке рабочей силы, является категория «качество трудовой жизни работников», понимаемая автором как определенность, характеризующая степень удовлетворения имманентных социально-экономических потребностей работника в рабочее и нерабочее время.

Эффективность деятельности работодателя с точки зрения удовлетворения имманентных социально-экономических потребностей работников определяется нами как отношение качества трудовой жизни к материальным, трудовым и финансовым затратам на его обеспечение, поддержание и улучшение.

С объективной стороны эффективность деятельности работодателя целесообразно оценивать показателем отношения качества трудовой жизни работников к затратам на его обеспечение, а с субъективной – показателем удовлетворенности работника качеством трудовой жизни в организации.

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности и конкурентоспособности работодателя

Критерии оценки	Показатели оценки
<p>1. Эффективность деятельности работодателя: 1.1. Отношение качества трудовой жизни работников к затратам на его обеспечение, поддержание и улучшение.</p> <p>1.2. Субъективная оценка характеристик качества трудовой жизни в организации с точки зрения ожидаемого удовлетворения социально-экономических потребностей работника.</p>	<p>1. Показатели оценки эффективности деятельности работодателя: 1.1. Отношение показателя качества трудовой жизни работников к затратам на его обеспечение, поддержание и улучшение: $Э_{\text{работодатель}} = K_{\text{труд.ж.}} / Z_{\text{труд.ж.}}$где $K_{\text{труд.ж.}}$ – качество трудовой жизни работников, определяемое по шкале, представленной в табл. 2; $Z_{\text{труд.ж.}}$ – затраты работодателя на обеспечение, поддержание и улучшение качества трудовой жизни работников.</p> <p>1.2. Удовлетворенность работника качеством трудовой жизни в организации: $U_{\text{работник}} = ((X_1 \cdot B_1 + X_2 \cdot B_2 + \dots + X_i \cdot B_i) / \sum X_{\text{max}} \cdot B_i) \cdot U_d$где X_i – значение i-й характеристики качества трудовой жизни, определяемое по шкале, представленной в табл. 2 (от 0 до 3 баллов); B_i – важность i-й характеристики качества трудовой жизни для конкретного работника (от 0 до 5 баллов. 0 – характеристика не имеет важности, 5 – самая важная характеристика); $\sum X_{\text{max}} \cdot B_i$ – суммарная максимально возможная оценка характеристик качества трудовой жизни с учетом их важности (при оценке по шкале, представленной в табл. 2); U_d – субъективная оценка удовлетворения социально-экономических потребностей работника в целом в процессе его жизнедеятельности в организации от 0 до 100 % (0 – полностью неудовлетворен, 100 % полностью удовлетворен)</p>
<p>2. Конкурентоспособность работодателя на рынке рабочей силы: 2.1. Отношение качества трудовой жизни, предлагаемой работодателем к качеству трудовой жизни, предлагаемой работодателем-конкурентом.</p> <p>2.2. Отношение удовлетворенности работников качеством трудовой жизни оцениваемой организации к ожидаемой удовлетворенности качеством трудовой жизни у работников конкурента</p>	<p>2. Показатели оценки конкурентоспособности работодателя на рынке рабочей силы: 2.1. Показатель конкурентоспособности работодателя на рынке рабочей силы: $K_{\text{работодатель}} = K_{\text{труд.ж.Р}} / K_{\text{труд.ж.Рконкурент}}$где $K_{\text{труд.ж.Р}}$ – качество трудовой жизни, предлагаемое и поддерживаемое работодателем; $K_{\text{труд.ж.Рконкурент}}$ – качество трудовой жизни, предлагаемое и поддерживаемое работодателем-конкурентом.</p> <p>2.2. Показатель удовлетворенности работников качеством трудовой жизни в организации: $K_{\text{удовл.р.}} = U_{\text{работник}} / U_{\text{работник.конкурента}}$где $U_{\text{работник}}$ – удовлетворенность работников качеством трудовой жизни в организации; $U_{\text{работник.конкурента}}$ – ожидаемая удовлетворенность качеством трудовой жизни в конкурирующей организации</p>

Повышение качества трудовой жизни и удовлетворенности работников приводит к росту конкурентоспособности работодателя на рынке рабочей силы, что в условиях глобализации рынка рабочей силы, повышения мобильности трудо-

вых ресурсов, усиления конкуренции между работодателями является необходимым условием привлечения, сохранения, удержания и развития высокомотивированных, продуктивных сотрудников.

Список литературы

1. Аксёнова И.В., Шаповалова В.А. Методические подходы к оценке качества трудовой жизни инновационных работников // Бизнесинформ. 2009. № 2. С. 165–167.
2. Андреева Е.Л., Полкова Т.В. Оценка качества трудовой жизни населения регионов России // Экономика региона. 2013. № 3. С. 91–100.
3. Антонова О.А. Методологические подходы к оценке качества трудовой жизни занятого населения региона // Дискуссия. 2023. № 1(116). С. 16–34. DOI: 10.46320/2077-7639-2023-1-116-16-34. EDN: FFDDLE.
4. Андрухов В.А. Оценка качества трудовой жизни как метод выявления резервов повышения производительности труда в газотранспортных предприятиях // Ресурсы Европейского Севера. Технологии и экономика освоения. 2016. № 3(05). С. 70–79. EDN: ZRQEON.
5. Белкин В.Н., Белкина Н.А., Антонова О.А. Пути повышения качества трудовой жизни // Челябинский гуманитарий. 2015. № 2 (31). С. 28–41.
6. Гегель Г.Ф.В. Наука логики. Том I. Объективная логика [пер. с нем. Б.Г. Столлнера]. Primedia E-launch LLC, 2017. 540 с.
7. Гончаренко А.Б., Жуков В.Т. Анализ двух моделей движения населения // Препринты ИПМ им. М.В. Келдыша. 2005. № 003. С. 1–32. URL: http://www.keldysh.ru/.../prep2005_03.html (дата обращения 28.08.2023).
8. Дамбовская А.А. Диагностика качества трудовой жизни персонала организации как элемента корпоративной социальной политики: автореф. дис. ... канд. экон. наук. Омск, 2012. 26 с.
9. Дрыгина М.В. Оценка качества трудовой жизни работников организаций потребительской кооперации как отражение эффективности их трудовой // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. 2012. № 1(41). С. 424–433. EDN: PBVKBB.
10. Игнатенко М.Н. Качество трудовой жизни современной России: состояние и направления роста: автореф. дис. ... канд. экон. наук. Москва, 2010. 27 с.
11. Жулина Е.Г. Формирование и развитие качества трудовой жизни: теория, методология исследования, социально-экономическое управление: автореф. дис. ... д-ра экон. наук. Саратов, 2011. 43 с.
12. Зонова О.В., Дороганов В.С. Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ № 2016617086 Российская Федерация. Многокритериальная оценка качества трудовой жизни наемных работников региона: № 2016612413: заявл. 21.03.2016: опубл. 24.06.2016 / заявитель ФГБОУ ВО «Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева» (КузГТУ). EDN: PGMZAE.
13. Зонова О.В. Интегральная оценка качества социально-трудовой жизни наемных работников региона // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2011. № 1. С. 66–71.
14. Корель Л.В., Комбаров В.Ю. Качество трудовой жизни на современном промышленном предприятии (результаты социологического обследования ИТР) // Эко. 2011. № 10. С. 102–117.
15. Коробова Е.Н., Белоус А.А. Оценка качества трудовой жизни как составляющего элемента социальной эффективности организации (на примере ОАО «Витебские ковры») // Материалы докладов 50-й международной научно-технической конференции преподавателей и студентов, посвященной году науки: в 2-х томах, Витебск, 12–13 апреля 2017 года. Том 1. Витебск: Витебский государственный технологический университет, 2017. С. 127–130. EDN: ZICKWH.
16. Легчилина Е.Ю. Методология оценки качества трудовой жизни и социально-трудовых отношений // Фундаментальные исследования. 2018. № 7. С. 105–110. EDN: UYSFZC.
17. Локтюхина Н.В., Черных Е.А. Качество трудовой жизни удалённых работников: методологические подходы и первые оценки по ЕС и России // Уровень жизни населения регионов России. 2021. Т. 17, №1. С. 42–56. DOI: 10.19181/lsprg.2021.17.1.4.
18. Маслоу А. Мотивация и личность. СПб., 2009. 479 с.
19. Мизя М.С., Габдуллин Н.Е. Оценка качества трудовой жизни специалистов жилищно-коммунальных хозяйств // Социально-экономические проблемы и перспективы развития трудовых отношений в инновационной экономике: материалы Всероссийской научно-практической конференции, Омск, 20 апреля 2018 года / отв. ред В.Ф. Потуданская. Омск: Омский государственный технический университет, 2018. С. 86–92. EDN: XUFQLZ.
20. Миляева Л.Г., Дамбовская А.А. Высокое качество трудовой жизни – залог эффективного взаимодействия работника и работодателя // Известия ИГЭА (Байкальский государственный университет экономики и права). 2010. № 4 (72). С. 157–160.
21. Михайлов Ф.Б., Сафина Л.М. Оценка качества трудовой жизни региона (на примере республики Татарстан) // Ученые записки Казанского университета. 2012. Т. 154. Кн. 6. С. 19–25.
22. Павленко А.Ю. Показатели качества трудовой жизни: принципы построения системы // Человек и труд. 2010. № 9. С. 20–22.

23. Поп Е.Н. Управление качеством трудовой жизни (на примере г. Горно-Алтайска): автореф. дис. ... канд. экон. наук. Барнаул, 2003. 24 с.
24. Рушева А.В. Оценка качества трудовой жизни персонала социальных учреждений // Гуманитарный научный журнал. 2020. № 1. С. 112–118. DOI: 10.24411/2078-9661-2020-10016. EDN: OFRFYZ.
25. Перфильева М.Б. Предпосылки управления качеством трудовой жизни // Журнал социологии и социальной антропологии. 2010. № 2. С. 116–124.
26. Тарабан О.В. Анализ подходов к оценке качества трудовой жизни // Экономика труда. 2018. Т. 5, № 4. С. 989–996. DOI: 10.18334/et.5.4.39645. EDN: YZRZYL.
27. Токарский Б.Л., Тарабан О.В. Факторы формирования и оценка качества трудовой жизни в организации: позиция работодателя // Актуальные вопросы развития социально-трудовой сферы: материалы Всероссийской научно-практической конференции, посвященной памяти профессора Н.М. Токарской и проходившей в рамках VIII Байкальского кадрового форума, Иркутск, 12 мая 2016 года. Иркутск: Байкальский государственный университет, 2016. С. 125–131. EDN: YHPWN.
28. Херцберг Ф., Моснер Б., Снидерман Б. Блох Мотивация к работе / пер. с англ. [Д. А. Куликов]; под общ. ред. Е.А. Борисовой. М.: Вершина, 2006. 238 с.
29. Шигонова И.П. Комплексные социальные программы в управлении качеством трудовой жизни сотрудников // Ученые записки Российского государственного социального университета. 2009. № 7. С. 181–184.
30. Lord F. The social perils and promise of remote work // Journal of Behavioral Economics for Policy. 2020. Vol. 4. P. 63–67.
31. Rudnicka Anna, Newbold Joseph W., Cook Dave, Cecchinato Marta E., Gould Sandy J.J., Cox Anna L. Eworklife: developing effective strategies for remote working during the COVID-19 pandemic, 2020. URL: <https://www.microsoft.com/en-us/research/uploads/prod/2020/07/NFW-Rudnickaet-al.pdf> (дата обращения: 28.08.2023).

References

1. Aksyonova I.V., Shapovalova V.A. Methodological approaches to assessing the quality of the working life of innovative workers. *Biznesinform*, 2009, no. 2, pp. 165–167. (In Russ.)
2. Andreeva E.L., Polkova T.V. Evaluation of the quality of working life of the population of regions of Russia. *Ekonomika regiona* [Economics of the region], 2013, no. 3, pp. 91–100. (In Russ.)
3. Antonova O.A. Methodological approaches to assessing the quality of the working life of the employed population of the region. *Diskussiya* [Discussion], 2023, no. 1 (116), pp. 16–34. (In Russ.) DOI: 10.46320/2077-7639-2023-1-116-16-34. EDNFFDDLE.
4. Andrukhov V.A. Evaluation of the quality of working life as a method for identifying reserves to increase labor productivity in gas transport enterprises. *Resursy Evropejskogo Severa. Tekhnologii i ekonomika osvoeniya* [Resources of the European North. Technologies and economics of development], 2016, no. 3 (05), pp. 70–79. EDN: ZRQEON.
5. Belkin V.N., Belkina N.A., Antonova O.A. Ways to improve the quality of working life. *Chelyabinskij gumanitarnij* [Chelyabinsk humanitarian], 2015, no. 2 (31), pp. 28–41. (In Russ.)
6. Hegel G.F.W. *Nauka logiki. Tom I. Ob'ektivnaya logika* [Science of logic. Volume I. Objective logic]. Transl. from German. Primedia E-launch LLC, 2017. 540 p.
7. Goncharenko A.B., Zhukov V.T. Analysis of two models of population movement. *Preprinty IPM im. M.V. Keldysha* [Preprints of IPM im. M.V. Keldysh], 2005, no. 003. p. 1–32. (In Russ.) URL: http://www.keldysh.ru/.../prep2005_03.html (accessed 28.08.2023).
8. Dambovskaia A.A. *Diagnostika kachestva trudovoj zhizni personala organizacii kak elementa korporativnoj social'noj politiki* [Diagnostics of the quality of working life of the organization's personnel as an element of corporate social policy]. Abstract of diss. for an apprenticeship step. cand. economy Sciences. Omsk, 2012. 26 p.
9. Drygina M.V. Assessment of the quality of working life of employees of consumer cooperation organizations as a reflection of the effectiveness of their labor socialization. *Vestnik Belgorodskogo universiteta kooperacii, ekonomiki i prava* [Bulletin of the Belgorod University of Cooperation, Economics and Law], 2012, no. 1 (41), pp. 424–433. (In Russ.) EDN: PBVKBB.
10. Ignatenko M.N. *Kachestvo trudovoj zhizni sovremennoj Rossii: sostoyanie i napravleniya rosta: avtoref. dis. na soisk. uch. st. k.e.n* [The quality of working life in modern Russia: the state and directions of growth: author. dis. for the competition uch. Art. Candidate of Economics]. Moscow, 2010. 27 p.
11. Zhulina E.G. *Formirovanie i razvitie kachestva trudovoj zhizni: teoriya, metodologiya issledovaniya, social'no-ekonomicheskoe upravlenie: avtoreferat dis. ... doktora ekonomicheskikh nauk* [Formation and development of the quality of working life: theory, research methodology, socio-economic management: Abstract of the thesis. ... Doctor of Economic Sciences]. Saratov, 2011. 43 p.
12. Zonova O.V., Doroganov V.S. Certificate of state registration of the computer program No. 2016617086 Russian Federation. *Mnogokriterial'naya ocenka kachestva trudovoj zhizni naemnyh rabotnikov regiona* [Multicriteria assessment of the quality of working life of employees in the region]. No. 2016612413: Appl. 03/21/2016: publ. 06/24/2016. EDN: PGMZAE.

13. Zonova O.V. Integral assessment of the quality of social and labor life of employees in the region. *Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika i upravlenie* [Bulletin of the Voronezh State University. Series: Economics and Management], 2011, no. 1, pp. 66–71. (In Russ.)
14. Korel L.V. The quality of working life at a modern industrial enterprise (results of a sociological survey of engineers). *Eco*, 2011, no. 10, pp. 102–117. (In Russ.)
15. Korobova E.N. Evaluation of the quality of working life as a constituent element of the social efficiency of an organization (on the example of OJSC “Vitebsk carpets”). *Materialy dokladov 50-j mezhdunarodnoj nauchno-tekhnicheskoy konferencii prepodavatelej i studentov, posvyashchennoj godu nauki* [Proceedings of the 50th international scientific-technical conference of teachers and students dedicated to the year of science]. In 2 vol. Vitebsk, 2017. Vol. 1, pp. 127–130. (In Russ.) EDN: ZICKWH.
16. Legchilina E.Yu. Methodology for assessing the quality of work life and social and labor relations. *Fundamental'nye issledovaniya* [Fundamental research], 2018, no. 7, pp. 105–110. (In Russ.) EDN: UYSFZC.
17. Loktyukhina N.V., Chernykh E.A. The quality of working life of remote workers: methodological approaches and first assessments for the EU and Russia. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii* [Living standards of the population of Russian regions], 2021, vol. 17, no. 1, pp. 42–56. (In Russ.) DOI: 10.19181/lspr.2021.17.1.4.
18. Maslow A. *Motivaciya i lichnost'* [Motivation and personality]. St. Petersburg, 2009. 479 p.
19. Mizya M.S., Gabdullin N.E. Evaluation of the quality of working life of specialists in housing and communal services. *Social'no-ekonomicheskie problemy i perspektivy razvitiya trudovyh otnoshenij v innovacionnoj ekonomike* [Social and economic problems and prospects for the development of labor relations in an innovative economy]. Omsk, 2018, pp. 86–92. (In Russ.) EDN: XUFQLZ.
20. Milyaeva L.G., Dambovskaya A.A. High quality of working life is a guarantee of effective interaction between an employee and an employer. *Izvestiya IGEA (Baikal'skij gosudarstvennyj universitet ekonomiki i prava)* [Izvestiya IGEA (Baikal State University of Economics and Law)], 2010, no. 4 (72). P. 157–160. (In Russ.)
22. Pavlenko A.Yu. Indicators of the quality of working life: principles of building a system. *Chelovek i trud* [Man and labor], 2010, no. 9, pp. 20–22. (In Russ.)
23. Pop E.N. *Upravlenie kachestvom trudovoj zhizni (na primere g. Gorno-Altajsk)* [Management of the quality of working life (on the example of the city of Gorno-Altaysk)]. Ph.D. dis. for the competition uch. Art. Candidate of Economics. Barnaul, 2003. 24 p.
24. Rusheva A.V. Evaluation of the quality of working life of personnel of social institutions. *Gumanitarnyj nauchnyj zhurnal* [Humanitarian scientific journal], 2020, no. 1, pp. 112–118. (In Russ.) DOI: 10.24411/2078-9661-2020-10016. EDN: OFRFYZ.
25. Perfil'eva M.B. Prerequisites for managing the quality of working life. *Zhurnal sociologii i social'noj antropologii* [Journal of Sociology and Social Anthropology], 2010, no. 2, pp. 116–124. (In Russ.)
26. Taraban O.V. Analysis of approaches to assessing the quality of working life. *Ekonomika truda* [Labor Economics], 2018, vol. 5, no. 4, pp. 989–996. (In Russ.) DOI: 10.18334/et.5.4.39645. EDN: YZRZYL.
27. Tokarsky B.L. Factors of formation and assessment of the quality of working life in an organization: the position of the employer. *Aktual'nye voprosy razvitiya social'no-trudovoj sfery* [Actual issues of the development of the social and labor sphere], Irkutsk, 2016, pp. 125–131. (In Russ.) EDN: YIHPWN.
28. Herzberg F., Mosner B., Sniderman B. Bloch *Motivaciya k rabote* [Motivation to work]. Transl. from English. Moscow, 2006. 238 p.
29. Shigonova I.P. Comprehensive social programs in the management of the quality of work life of employees. *Uchenye zapiski Rossijskogo gosudarstvennogo social'nogo universiteta* [Scientific notes of the Russian State Social University], 2009, no. 7, pp. 181–184. (In Russ.)
30. Lord F. The social perils and promise of remote work. *Journal of Behavioral Economics for Policy*, 2020, vol. 4, pp. 63–67.
31. Rudnicka Anna, Newbold Joseph W., Cook Dave, Cecchinato Marta E., Gould Sandy J.J., Cox Anna L. *Eworklife: developing effective strategies for remote working during the COVID-19 pandemic*, 2020. URL: <https://www.microsoft.com/en-us/research/uploads/prod/2020/07/NFW-Rudnicka-et-al.pdf> (accessed 08/28/2023).

Информация об авторе

Николаев Николай Алексеевич, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики труда и управления персоналом, Уральский государственный экономический университет, Екатеринбург, Россия, wagner83@mail.ru

Information about the author

Nikolai A. Nikolaev, PhD (Economics), Associate Professor of the Department of Labor Economics and Human Resources Management, Ural State University of Economics, Ekaterinburg, Russia; wagner83@mail.ru

Статья поступила в редакцию 03.09.2023

The article was submitted 03.09.2023