

вторых, дисперсия уровня дифференциальной ренты между группами занятий, по сути характеризующая влияние на заработную плату различий в сложности труда, а значит и конкурентоспособности работников, оказалась существенно меньше средней из дисперсий, исчисляемых в каждой из групп занятий в разрезе видов экономической деятельности. Из этого следует, что колебания в размерах вознаграждения за труд в большей степени определяются занятостью работников в том или ином виде экономической деятельности, чем их профессиональной принадлежностью к той или иной группе занятий (62% и 38% от общей вариации уровня дифференциальной ренты соответственно), т. е. влияние конкурентоспособности хозяйственной системы на уровень заработной платы более значительно превышает влияние на нее конкурентоспособности работников, что нарушает принципы социальной справедливости и является предпосылкой снижения трудовой активности и повышения текучести персонала.

В целом анализ показал, что на начало 2020 г. в структуре средней заработной платы абсолютная рента составляла около 30%, она совпадала с величиной минимального потребительского бюджета и минимальной заработной платой, на долю дифференциальной ренты приходилось 70% заработной платы, из которых лишь 26% были связаны с профессионально-квалификационными различиями, а 44% – с конкурентоспособностью хозяйственной системы, что объясняет происхождение диспропорций в оплате труда и профессионально-статусных деформаций, низкий уровень трудовой мотивации, свидетельствует о невысокой эффективности управления оплатой труда в национальной экономике.

УДК 331.101

Т.Н. Долинина, проф., д-р экон. наук;  
В.В. Вертинская, магистрант (БГТУ, г. Минск)

### **КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ: ПОНЯТИЕ И ИНДИКАТОРЫ**

Одним из приоритетных направлений развития социально ориентированной экономики является улучшение качества жизни населения и его важнейшей составляющей – качества трудовой жизни.

Концепция качества трудовой жизни сегодня широко изучается научной общественностью. В настоящее время выделяются три подхода к определению понятия «качество трудовой жизни». С точки

зрения первого подхода качество трудовой жизни рассматривается как показатель, используемый для оценки состояния и динамики изменений в обществе (А.П. Егоршин, В.М. Маслова).

Во втором подходе особое внимание уделяется объективной стороне качества трудовой жизни, представляющей собой те факторы трудовой жизни, которые непосредственно определяют производительность труда, а также дают работнику возможность реализовать в полной мере свой трудовой потенциал (В.И. Янковская, Е.А. Маклакова, Л.В. Кушнарева). Согласно третьему подходу, качество трудовой жизни рассматривается с субъективной стороны. Исходя из работ П.В. Журавлева, С.А. Карташова, Е.А. Барбашина, О.С. Фомина, О.А. Филимонова, работник имеет высокое качество трудовой жизни тогда, когда испытывает положительные эмоции по отношению к труду и его перспективам, заинтересован в том, чтобы хорошо работать, его трудовая жизнь удачно сочетается с личной в рамках его субъективной системы ценностей и совокупности имеющихся потребностей [1].

Исходя из указанных подходов можно заключить, что качество трудовой жизни определяется совокупностью производственных и непроизводственных факторов, обеспечивающих удовлетворенность работников своей трудовой жизнью, а также наиболее эффективное использование трудового и творческого потенциала работников организации и развитие на этой основе общества в целом. При этом многие исследователи рассматривают факторы качества трудовой жизни с позиции их деления на внешние и внутренние. Внешние факторы – факторы, которые формируются вне зависимости от предприятия, но оказывают влияние на качество трудовой жизни: политические и правовые, экономические, социальные, культурные и др. Влияние внешних факторов на КТЖ часто непредсказуемо, сложно поддается контролю. Внутренние факторы формируются под влиянием кадровой политики предприятия, социальной ориентации и эффективности его деятельности.

Анализ работ различных авторов, в частности, Е.А. Барбашина, О.С. Фомина, О.А. Филимонова, В.Н. Белкина, Н.А. Белкиной, О.А. Антоновой, Е.А. Хохловой, А.А. Зарыповой, Л.В. Кушнаревой, Е.А. Маклаковой, В.Ф. Потуданской, Л.В. Трункиной [2] позволил выделить следующие внутренние факторы, определяющие качество трудовой жизни работников (таблица).

**Таблица – Внутренние факторы, влияющие на качество трудовой жизни**

	Содержание фактора
1	2
Трудовой коллектив	Благоприятный психологический климат; хорошие отношения с администрацией; сотрудники принимают участие в управлении и принятии решений; обеспечивается соблюдение регламентирующих документов; минимизируются стрессы на работе; существует мотивация сотрудников к труду; обеспечение эффективности работы коллектива; лояльность персонала к организации
Оплата труда	Обоснованность квалификации и ставок оплаты труда; ощущение справедливости в оплате труда; ощущение экономического благосостояния
Безопасные и здоровые условия труда и состояние рабочего места	Территориальная близость к дому; хороший офис и удобная мебель; исправное состояние и надлежащее качество помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования; современная оргтехника; наличие служебного транспорта, автопарковки; благоприятные эргономические и физиологические условия; уровень организации рабочего места; уровень нормирования труда; ощущение личной безопасности; оптимальный режим работы
Руководство организации	Доверие к руководителям; эффективная кадровая политика; уважение к подчиненным; удовлетворенность стилем руководства; возможность выборности руководителей; работоспособность руководства; желание работать в будущем с руководителем; минимальный надзор руководства, осуществляемый при необходимости; тесные отношения профсоюзов и руководства
Профессиональный рост и служебная карьера	Возможность планирования служебной карьеры; выявление лидеров и работа с ними; организация руководством карьерного роста; сочетание личных целей с целями организации; поощрение обучения персонала; продвижение по заслугам и квалификации; объективная аттестация кадров; желание долговременной работы; возможность роста
Правовая и социальная защищенность	Дополнительное медицинское страхование; страхование жизни от стихийных бедствий; соблюдение гражданских прав; наличие социальной защищенности (защита от оскорблений и сексуального домогательства); соответствие рабочей среды санитарным нормам; справедливое обращение: отсутствие дискриминации по полу, национальности, сексуальной ориентации, наличию инвалидности и т.д.

1	2
Социальная инфраструктура организации	Наличие фирменной одежды и обуви; оплата спортивно-оздоровительных услуг; подарки ко дням рождения и юбилейным датам; льготные кредиты (на жилье, покупку автомобиля); софинансирование транспортных расходов, расходов на питание и расходов по детским учреждениям; ощущение материального и социального благополучия; проведение мероприятий на адаптацию работника
Роль и место работы в жизни человека	Чувство социальной полезности; желание заниматься данным видом деятельности; чувство гордости за выполняемую работу
Содержание (в т. ч. организация) труда	Наличие у работника профессионально-важных качеств для выполнения им функциональных обязанностей; интерес персонала к работе; развитость организационной культуры
Гуманизация труда (создание условий для развития личности)	Отсутствие апатии к труду и чрезмерных стрессов на работе; позитивный настрой мыслей; поощрение творчества

Таким образом, качество трудовой жизни является понятием интегральным, включающим систему факторов, каждый из которых оказывает непосредственное влияние на здоровье работников. Здоровье работников зависит от состояния всех факторов, и с позиции системного подхода рассматривается как интегральный феномен, включающий духовную, социальную, физическую и психологическую компоненты. С 1994 г. было опубликовано более 4000 работ, посвященных взаимосвязи здоровья и качества трудовой жизни. При этом категория «профессионального здоровья» различными исследователями трактуется крайне неоднозначно. Одни авторы (И.Н. Хмарук, Ю.Н. Пономарёви др.) рассматривают профессиональное здоровье как свойство организма сохранять необходимые компенсаторные и защитные механизмы, которые обеспечивают профессиональную надежность и работоспособность. Другие, например, Е.А. Маклакова, отмечают, что профессиональное здоровье – это определенный уровень характеристик здоровья специалиста, отвечающий требованиям профессиональной деятельности и обеспечивающий ее высокую эффективность. Между тем, все авторы едины в том, что существует своеобразный дуализм влияния работы на профессиональное здоровье. С одной стороны, работа позволяет зарабатывать необходимые для поддержания жизнедеятельности ресурсы – деньги, с помощью которых человек получает возможность укреплять свое здоровье. С другой стороны, работа приводит к расходованию ресурсов работника, что требует их

адекватного восстановления. В этой связи индикаторы, отражающие состояние здоровья работников, составляют ядро возможной системы показателей качества трудовой жизни.

#### ЛИТЕРАТУРА

1 Лепехина, Т. Л. Влияние качества трудовой жизни на здоровье работников сферы высшего образования. / Т. Л. Лепехина, М. А. Лесникова // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2017. – № 5. – С. 935–948.

2 Потуданская, В. Ф. Качество трудовой жизни как фактор повышения эффективности формирования и развития трудового потенциала / В. Ф. Потуданская // Социально-экономические проблемы развития трудовых отношений в инновационной России : материалы Междунар. науч.-практ. конф., 21 апр. 2015 г. / ОмГТУ. – Омск, 2015. – С. 173–178.

УДК 330.34

Т.Н. Долинина, проф., д-р экон. наук;  
А.В. Кинчак, магистрант (БГТУ, г. Минск)

### **ФОРМИРОВАНИЕ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ УКЛАДОВ В НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКЕ БЕЛАРУСИ**

Под технологическим укладом, как правило, понимается совокупность сопряженных производств, имеющих единый технический уровень и развивающихся синхронно. В связи с научным и технико-технологическим прогрессом происходит переход от более низких укладов к более высоким, прогрессивным. Доминирующие уклады являются «локомотивами» экономического развития.

В современной экономике большинства стран присутствуют в основном IV–VI технологические уклады. Для IV технологического уклада, период доминирования которого приходился на 1920–1970 гг., характерно массовое применение двигателя внутреннего сгорания, электродвигателя и развитие на этой основе автомобиле-, тракторо- и самолетостроения с дальнейшим использованием энергетики нефтепродуктов, в том числе при производстве синтетических материалов. Период доминирования V технологического уклада приходится на 1970–2020 гг. Данный уклад характеризуется массовым применением инноваций в области микроэлектроники, информационных технологий, геномной инженерии, биотехнологий. Сегодня мир стоит на пороге VI технологического уклада, контуры которого уже проявились в США,