

Мир науки. Социология, филология, культурология <https://sfk-mn.ru>

World of Science. Series: Sociology, Philology, Cultural Studies

2023, Том 14, № 3 / 2023, Vol. 14, Iss. 3 <https://sfk-mn.ru/issue-3-2023.html>

URL статьи: <https://sfk-mn.ru/PDF/40SCSK323.pdf>

5.4.7. Социология управления (социологические науки)

**Ссылка для цитирования этой статьи:**

Фадеекина, В. С. Подход к исследованию качества трудовой жизни в организации высшего образования / В. С. Фадеекина, С. В. Чайкина, М. С. Цуканов // Мир науки. Социология, филология, культурология. — 2023. — Т. 14. — № 3. — URL: <https://sfk-mn.ru/PDF/40SCSK323.pdf>

**For citation:**

Fadeykina V.S., Chaikina S.V., Tsukanov M.S. Approach to the study of the quality of working life in the organization of higher education. *World of Science. Series: Sociology, Philology, Cultural Studies*. 2023; 14(3): 40SCSK323. Available at: <https://sfk-mn.ru/PDF/40SCSK323.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.)

*Статья написана победителем конкурсного отбора на предоставление адресной финансовой поддержки в номинации «Я-профессионал» в 2023 году Чайкиной С.В.*

**УДК 331.104**

**Фадеекина Виктория Сергеевна**

ФГБОУ ВО «Сибирский государственный университет путей сообщения», Новосибирск, Россия

Доцент кафедры «Социальная психология управления»

Кандидат социологических наук, доцент ВАК

E-mail: vikifad@mail.ru

РИНЦ: [https://elibrary.ru/author\\_profile.asp?id=661639](https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=661639)

**Чайкина Светлана Валерьевна**

ФГБОУ ВО «Сибирский государственный университет путей сообщения», Новосибирск, Россия

E-mail: svetikchaik@yandex.ru

**Цуканов Максим Сергеевич**

ФГБОУ ВО «Сибирский государственный университет путей сообщения», Новосибирск, Россия

E-mail: mkss2018s@gmail.com

## **Подход к исследованию качества трудовой жизни в организации высшего образования**

**Аннотация.** В настоящее время в научной среде идут активные дискуссии о том, какие характеристики и параметры определяют качество трудовой жизни. Российские ученые активно работают над разработкой показателей, которые влияют на качество трудовой жизни.

В статье представлен авторский подход к выделению показателей влияющих на качество трудовой жизни на уровне организации: «руководство организацией»; «регламентация сфер профессиональной деятельности»; «социально-психологический климат»; «удовлетворенность трудом»; «оплата труда»; «условия труда»; «возможность для развития и самосовершенствования персонала»; «оценка труда персонала»; «соотношение рабочего и свободного времени»; «влияние трудовой деятельности на здоровье персонала»; «социальные гарантии».

Для апробирования данного подхода к выделению показателей, влияющих на качество трудовой жизни персонала, а также факторов, формирующих данные показатели, нами было проведено эмпирическое исследование методом опроса в форме анкетирования на базе федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования в городе Новосибирске.

Цель исследования: выявить показатели, положительно и отрицательно влияющие на качество трудовой жизни преподавателей. Исследование показало, что негативное влияние на качество трудовой жизни оказывают такие показатели, как «регламентация сфер профессиональной деятельности», «оплата труда», «условия труда». Выявлено, положительно на качество трудовой жизни преподавателей влияют показатели: «руководство организацией», «удовлетворенность трудом», «возможность для развития и самосовершенствования», «оценка труда» и «социальные гарантии». Проведенное исследование показало, что качество трудовой жизни в организации высшего образования находится на достаточно высоком уровне.

Утверждается, для улучшения качества трудовой жизни в системе высшего образования в городе Новосибирске важно усилить уровень регламентации профессиональной деятельности. В улучшении условий труда важно больше внимания уделять состоянию техники и оборудования, а также достаточности ресурсов, необходимых для выполнения профессиональных функций.

**Ключевые слова:** качество трудовой жизни; достойный труд; удовлетворенность трудом; управление персоналом; уровень жизни; качество жизни; показатели качества трудовой жизни

Вопросы исследования качества трудовой жизни актуальны как в теоретическом определении показателей и факторов, влияющих на качество трудовой жизни, так и в формировании научных подходов к исследованию данных показателей в разных отраслях экономики.

Впервые термин «качество трудовой жизни» был введен С. Робинсоном в 1972 г. на международной конференции, посвященной проблемам трудовых отношений [1], со временем концепция качества трудовой жизни приобрела научную популярность в разных странах мира.

Л.А. Костин отмечает, что достойный труд — это высокоэффективный труд в хороших и безопасных производственных условиях, дающий работнику удовлетворение, возможность в полной мере проявить свои способности, навыки и мастерство, труд с достойной оплатой и справедливым распределением плодов прогресса, труд, когда права трудящихся защищены и они активно участвуют в деятельности организации, внося максимально возможный вклад в общее благополучие [2]. Комплексный подход к пониманию качества трудовой жизни предлагают О.В. Зонина, Е.В. Нехода. По мнению авторов, «качество трудовой жизни — совокупность организационных и социально-экономических условий, способствующих развитию человека и его потенциала на разных этапах жизнедеятельности, в период, предшествующий трудовой деятельности, в период активной трудовой деятельности и в период после завершения трудовой деятельности» [3].

С нашей точки зрения, качество трудовой жизни — это уровень удовлетворения потребностей и интересов человека через труд в конкретной организации. Качество трудовой жизни — степень удовлетворения материальных, социальных, физиологических, психологических, интеллектуальных потребностей человека через выполнение трудовой деятельности.

В научной среде идут активные дискуссии о том, какие характеристики и параметры определяют качество трудовой жизни. По мнению А.Т. Саркуловой, непосредственное влияние на качество жизни оказывают следующие факторы: организация и содержание труда; оплата труда; система стимулирования; благоприятные и безопасные условия труда; соотношение рабочего и свободного времени; социально-психологический климат; удовлетворенность трудом; чувство полезности и гордости за выполняемую работу; уровень и качество досуга; возможность для развития и самосовершенствования человека [4].

Егоршин А.П. разделил качество трудовой жизни на следующие основные блоки: трудовой коллектив, оплата труда, рабочее место, руководство организацией, служебная карьера, социальные гарантии, социальные блага (рис. 1).



**Рисунок 1.** Основные элементы качества трудовой жизни, по мнению А.П. Егоршина<sup>1</sup> (рисунок составлен авторами опираясь на концепцию А.П. Егоршина)

Савкин В.И., Паршутина И.Г., Солодовник А.И. предлагают исследовать качество трудовой жизни на практике на федеральном, региональном, отраслевом, корпоративном, локальном уровнях с разработкой системы показателей для каждого уровня индивидуально [5]. Подобный подход к изучению качества трудовой жизни использует Андреева Н.Н., автор рассматривает показатели, влияющие на уровень жизни населения в регионе [6]. В то же время в научной литературе активно развивается подход, согласно которому основу качества трудовой жизни образует достойный труд [7]. Подобного подхода придерживается Гилева К.В., исследуя достойный труд, исследователь сосредотачивает внимание на уровне управления организацией и изучает нормативно-методические основания применения стандартов достойного труда в управлении человеческим капиталом [8]. Интересный подход к исследованию качества трудовой жизни применяет Плахин А.Е., его исследования направлены на определение характера воздействия информационных технологий на качество трудовой жизни в современной России [9].

Таким образом, можно утверждать, что ученые по-разному рассматривают понятие «качество трудовой жизни» и используют разные методологические подходы к его исследованию. При этом считаем, что важна комплексная оценка показателей качества трудовой жизни. Важность данного подхода заключается в том, что без разработки конкретных инструментов оценки показателей КТЖ невозможно установить исходную позицию, разработать меры противодействия и определить степень эффекта повышения КТЖ.

Егоршиным А.П. разработана методика оценки качества трудовой жизни, которая сегодня активно применяется в отечественных организациях. Мельников В.И. разработал методику цифровизации в изучении условий достойного труда с использованием анкеты А.П. Егоршина «Качество трудовой жизни», что облегчает организации применение данной методики при оценке качества трудовой жизни коллективов [10]. Но поскольку перечень факторов, влияющих на качество трудовой жизни, дополняется и расширяется разными учеными, необходимо разрабатывать новые подходы к исследованию КТЖ. Проведя анализ

<sup>1</sup> Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособие / А.П. Егоршин. — Н. Новгород: НИМБ, 2007. — 720 с.

разных подходов к выделению показателей, влияющих на качество трудовой жизни сотрудников на уровне организации, мы систематизировали эти показатели и выделили факторы, формирующие данные показатели (табл. 1).

Таблица 1

**Показатели, влияющие на качество трудовой жизни (КТЖ) на уровне организации**

Показатели КТЖ	Факторы, формирующие показатели КТЖ
Руководство организацией	— доверие к руководителям; — соблюдение норм этики при взаимодействии с руководителем; — уровень открытости руководителя; — заинтересованность руководителя в персонале; — подход к принятию управленческих решений; — готовность руководителя услышать сотрудников организации
Регламентация сфер профессиональной деятельности	— уровень регламентации профессиональной деятельности; — полнота и понятность регламентации профессиональной деятельности; — понятность профессиональных обязанностей
Социально-психологический климат	— уровень конфликтности в коллективе; — уровень доброжелательности в коллективе; — сплоченность коллектива; — уровень взаимопомощи и поддержки
Удовлетворенность трудом	— социальная полезность работы; — желание сменить место работы; — удовлетворенность работой коллектива в целом; — удовлетворенность производительностью труда коллектива в целом
Оплата труда	— удовлетворенность оплатой труда; — справедливость в оплате труда; — возможность увеличения оплаты труда
Условия труда	— удобство расположения места работы; — временные и финансовые затраты на дорогу до места работы; — состояние техники и рабочего оборудования; — достаточность техники и оборудования; — безопасность условий труда; — комфорт, эргономичность и эстетичность рабочего места; — наличие служебного транспорта; — наличие и качество автопарковки; — наличие социальной инфраструктуры в организации
Возможность для развития и самосовершенствования	— возможность профессионального обучения в организации; — возможность саморазвития и самореализации в организации; — возможность карьерного роста; — справедливость в карьерном развитии
Оценка труда персонала	— справедливость и объективность оценки; — влияние результатов оценки на карьерное развитие и оплату труда
Соотношение рабочего и свободного времени	— интенсивность и темп труда; — разнообразие (монотонность) трудовой деятельности; — сверхурочная работа; — возможность дополнительной трудовой деятельности; — достаточность свободного времени для отдыха и восстановления
Влияние трудовой деятельности на здоровье персонала	— уровень трудового стресса; — риск производственного травматизма; — наличие инфраструктуры для восстановления здоровья в организации; — наличие вредных и опасных условий труда
Социальные гарантии	— поддержка персонала в трудной жизненной ситуации; — социальное партнерство в организации; — наличие и эффективность работы профсоюза; — реализация социальных программ

Составлена авторами

Для апробирования данного подхода к выделению показателей, влияющих на качество трудовой жизни персонала, нами было проведено эмпирическое исследование, методом исследования выступил анкетный опрос ( $n = 200$  преподавателей вуза). Инструментарием исследования стала анкета, разработанная именно для данного исследования. При разработке анкеты были охвачены все показатели КТЖ и факторы их формирующие (представлены в таблице 2). Разработанная анкета является достаточно универсальной и может применяться в организациях разных сфер и отраслей деятельности, а также в организациях с различным кадровым составом. На первоначальном этапе исследование было проведено на базе федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования в г. Новосибирске.

В исследовании приняло участие 200 представителей профессорско-преподавательского состава. Среди преподавателей, принявших участие в исследовании, по 6 % имеют стаж работы в организации 1–3 года и 4–5 лет, 8 % 6–1 лет, 80 % имеют стаж 10 и более лет. Возрастной состав респондентов: до 30 лет — 3 %; 31–40 лет — 11 %; 41–50 лет — 54 %; 51–60 лет — 16 %; старше 60 лет — 16 %.

Цель исследования: выявить показатели, положительно и отрицательно влияющие на КТЖ. Для достижения поставленной цели был реализован ряд задач:

- разработка инструментария исследования;
- исследование показателей КТЖ в образовательном учреждении выделенных авторами;
- исследование факторов, формирующих показатели КТЖ в образовательном учреждении;
- обработка результатов исследования, формулировка выводов.

При определении выборочной совокупности учитывалось, что в университете общая численность профессорско-преподавательского состава 416 человек ( $N = 416$ ). Всего 10 факультетов с примерно равной численностью преподавателей. В исследовании приняли участие по 20 преподавателей от каждого факультета.

Проведенное исследование показало, что в организации имеются показатели, положительно влияющие на качество трудовой жизни. Так, оценка показателя «руководство организацией» выявила, что 90 % сотрудников доверяет непосредственному руководителю, руководители соблюдают этику делового общения при взаимодействии с коллегами, по мнению 71 % сотрудников, руководитель всегда качественно выполняет профессиональные обязанности, персонал готов и далее работать со своим руководителем, руководство открыто к диалогу со всеми сотрудниками.

В целом персонал демонстрирует высокий уровень удовлетворенности трудом, 96 % отметили, что им нравится их работа, при этом 70 % сотрудников отметили, что готовы остаться работать в организации даже в случае кризиса и снижения заработной платы.

Показатель «возможность для развития и самосовершенствования персонала организации» также положительно влияет на качество трудовой жизни: 80 % респондентов отметили, что трудовая деятельность способствует саморазвитию. При этом имеются и противоречивые результаты исследования: 53 % респондентов отметили, что организация направляет на обучение или оплачивает обучение персонала, но при этом 30 % сотрудников отметили, что обучение проходит за счет сотрудников. Мы можем предположить, что организация готова направлять на обучение и оплачивать его в том случае, если это действительно необходимо и соответствует стратегическим целям развития организации.



Исследование намерения планирования служебной карьеры показало, что 50 % респондентов не имеют плана служебной карьеры. При этом о невозможности получения руководящей должности в организации заявили всего 8 %, остальные 82 % респондентов отметили, что должность можно получить упорным трудом (49 %), хорошим отношением с руководством (41 %) и хорошим отношением с коллективом (20 %).

Исследование параметра «оценка труда персонала» в организации показала, что в целом аттестация преподавателей в организации проходит честно (15 %), справедливо (10 %), объективно (52 %), следовательно, показатель «оценка труда персонала» положительно влияет на качество трудовой жизни.

Также исследование выявило наличие показателей, влияние которых на качество трудовой жизни однозначно оценить крайне сложно. Например, исследование такого параметра, как «социально-психологический климат» показало, что 52 % респондентов отметили проявление конфликтов между коллегами «редко, но бывают (несколько раз в год)». Причинами конфликтов называют распределение нагрузки, оценку качества выполненной работы, режим труда и отдыха, распределение рабочего оборудования и рабочего пространства. В то же время при дополнительном изучении уровня доброжелательности в коллективе результаты исследования показали, что 86 % сотрудников достаточно высоко оценивают уровень доброжелательности в коллективе.

Показатель «соотношение рабочего и свободного времени» также можно отнести к нейтрально влияющему. Исследование выявило, что 30 % сотрудников чувствуют себя всегда уставшим в конце рабочего дня, а 47 % ощущают усталость в конце рабочей недели. Также большинство сотрудников отметили, что у них высокий темп рабочего дня, и почти половина респондентов (49 %) отметили, что несколько раз в неделю задерживаются на работе. Но большинство респондентов оценивают режим труда и отдыха как благоприятный, положительно оценивают возможность работать в разных организациях, 47 % респондентов отметили, что могут совмещать работу и личную жизнь.

При исследовании показателя «влияние трудовой деятельности на здоровье персонала» были получены противоречивые результаты: 33 % респондентов, отметили, что работа положительно влияет на их здоровье, в то же время 35 % отметили, что работа отрицательно влияет на их здоровье. В целом 96 % респондентов отметили, что производственных травм никогда не получали, но преподавательская деятельность не является профессией высоких рисков, и травмирование на производстве, скорее всего, является исключительным случаем. Также исследование показало, что в целом большинство сотрудников достаточно редко испытывают на работе раздражение, следовательно, мы можем предположить, что профессиональная деятельность преподавателя не является стрессогенной или сотрудники в состоянии справляться с раздражением.

Также в задачи исследования входило выявление показателей, негативно влияющих на качество трудовой жизни. Так, изучение регламентации сфер профессиональной деятельности показало, что только 24 % сотрудников отметили регламентацию всех сфер профессиональной деятельности. При этом 60 % отметили наличие нерегламентированных многих видов деятельности рабочего процесса, в частности, стимулирования труда, методической работы, дистанционного обучения, должностных инструкций.

Показатель «оплата труда» можно также отнести к негативно влияющим на качество трудовой жизни. Всего 8 % респондентов, указали, что их полностью устраивает размер заработной платы. Условия труда, по мнению преподавателей, также требуют улучшения. При этом положительными факторами в условиях труда являются расположение места работы, наличие служебной парковки, безопасность условий труда; наличие социальной

инфраструктуры. Из факторов, которые требуют улучшения состояния техники и оборудования, достаточность ресурсов для выполнения профессиональных задач (всего 10 % респондентов отметили, что ресурсов всегда хватает).

Таким образом, проведенное исследование показало, что в целом качество трудовой жизни в организации высшего образования находится на достаточно высоком уровне. Но при этом имеются показатели как положительно, так и негативно влияющие на качество трудовой жизни. Для улучшения качества трудовой жизни в системе высшего образования в г. Новосибирске важно усилить уровень регламентации профессиональной деятельности, разрабатывать более четкие инструкции и регламентирующие документы. В улучшении условий труда важно больше внимания уделять состоянию техники и оборудования, а также достаточности ресурсов, необходимых для выполнения профессиональных функций. Администрации вуза следует проводить мероприятия по совершенствованию организации оплаты труда: делать ее более прозрачной, дифференцировать такие понятия, как «зарплата» и «доход», поскольку многие преподаватели для повышения совокупного дохода работают или в нескольких организациях, или берут повышенную нагрузку, работая на нескольких должностях или ставках, что в последствии может негативно сказываться на таких показателях как «удовлетворенность трудом», «соотношение рабочего и свободного времени», «влияние трудовой деятельности на здоровье персонала».

Таким образом, проведенное исследование выявило взаимообусловленность рассмотренных нами показателей качества трудовой жизни на уровне организации, когда низкий уровень одного показателя снижает оценку других показателей качества трудовой жизни. В заключение хотелось бы отметить, что важно изучать КТЖ и в иных отраслях и сферах деятельности, а также разрабатывать альтернативные подходы для выработки в итоге единого подхода к изучению и улучшению качества трудовой жизни в Российской Федерации.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Маклакова, Е.А. Качество трудовой жизни как индикатор реализации трудового потенциала // Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина. — 2014. — Т. 6. № 2. — С. 37–47.
2. Лифшиц, А.С. Качество трудовой жизни профессорско-преподавательского состава университета в регионе: состояние и резервы роста / А.С. Лифшиц // Вестник Ивановского государственного университета. Серия: Экономика. — 2021. — № 4(50). — С. 76–86.
3. Зонова, О.В. Методический подход к измерению качества трудовой жизни работников: региональный аспект / О.В. Зонова, Е.В. Нехода // Вестник Томского государственного университета. Экономика. — 2019. — № 46. — С. 92–107.
4. Саркулова, А.Т. К вопросу «качество трудовой жизни» // Современные проблемы науки образования. — 2010. — № 3(29). — С. 121–124.
5. Савкин, В.И. Теоретико-методологические вопросы в сфере качества трудовой жизни и социально-трудовых отношений в АПК / В.И. Савкин, И.Г. Паршутина, А.И. Солодовник // Вестник аграрной науки. — 2022. — № 1(94). — С. 152–159.
6. Андреева Н.Н., Самохвалова М.Р. Уровень жизни населения в регионе и факторы его повышения / М.Р. Самохвалова, Н.Н. Андреева // Наука. Технологии. Инновации: Сборник научных трудов: в 9 частях, Новосибирск, 03–07 декабря 2018 года / Под редакцией А.В. Гадюкина. Том Часть 7. — Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2018. — С. 183–187.

7. Антонова, О.А. Качество жизни населения и качество трудовой жизни / О.А. Антонова // Вестник Челябинского государственного университета. — 2022. — № 6(464). — С. 30–41.
8. Гилева, К.В. Нормативно-методические основания применения стандартов достойного труда в управлении человеческим капиталом на предприятиях ОАО «РЖД» / К.В. Гилева // Политранспортные системы: Материалы XII Международной научно-технической конференции. В 3-х частях, Новосибирск, 21–22 сентября 2022 года. Том Часть 1. — Новосибирск: Сибирский государственный университет путей сообщения, 2022. — С. 81–85.
9. Плахин, А.Е. Оценка влияния информационных технологий на качество трудовой жизни населения России / А.Е. Плахин, М.А. Кочерьян // Актуальные вопросы современной экономики. — 2022. — № 8. — С. 267–271.
10. Мельников, В.И. Цифровизация в изучении условий достойного труда с использованием анкеты А.П. Егоршина "Качество трудовой жизни" / В.И. Мельников // Вестник Сибирского государственного университета путей сообщения: Гуманитарные исследования. — 2022. — № 1(12). — С. 55–60.



**Fadeykina Victoria Sergeevna**

Siberian Transport University, Novosibirsk, Russia  
E-mail: vikifad@mail.ru

RSCI: [https://elibrary.ru/author\\_profile.asp?id=661639](https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=661639)

**Chaikina Svetlana Valerevna**

Siberian Transport University, Novosibirsk, Russia  
E-mail: svetikchaik@yandex.ru

**Tsukanov Maxim Sergeevich**

Siberian Transport University, Novosibirsk, Russia  
E-mail: mkss2018s@gmail.com

## **Approach to the study of the quality of working life in the organization of higher education**

**Abstract.** Today, there are active discussions in the scientific community about what characteristics and parameters determine the quality of working life. Russian scientists are actively working on the development of indicators that affect the quality of working life.

The article presents the author's approach to identifying indicators that affect the quality of working life at the organization level: «management of the organization»; «regulation of spheres of professional activity»; «socio-psychological climate»; «job satisfaction»; «salary»; «working conditions»; «opportunity for staff development and self-improvement»; «assessment of personnel work»; «the ratio of working and free time»; «the impact of labor activity on the health of personnel»; «social guarantees».

To test this approach to identify indicators that affect the quality of the working life of personnel, as well as the factors that form these indicators, we conducted an empirical study using a survey method in the form of a questionnaire. on the basis of the federal state budgetary educational institution of higher education in the city of Novosibirsk.

The purpose of the study: to identify indicators that positively and negatively affect the quality of the working life of teachers. The study showed that such indicators as «regulation of the spheres of professional activity», «remuneration», «working conditions» have a negative impact on the quality of working life.

The following indicators positively affect the quality of the working life of teachers: «management of the organization», «job satisfaction», «opportunities for development and self-improvement», «labor assessment» and «social guarantees». The study showed that the quality of working life in the organization of higher education is at a fairly high level.

To improve the quality of working life in the system of higher education in the city of Novosibirsk, it is important to strengthen the level of regulation of professional activities. In improving working conditions, it is important to pay more attention to the condition of machinery and equipment, as well as the sufficiency of resources necessary to perform professional functions.

**Keywords:** quality of working life; decent work; job satisfaction; personnel management; standard of living; quality of life; indicators of the quality of working life