

БОРОДУЛИН Алексей Николаевич – кандидат технических наук, доцент, зав. кафедрой бухгалтерского учета и финансов, Тверской государственной технической университет, Тверь, Россия; e-mail: bor74@mail.ru

About the authors:

SMIRNOVA Olga Viktorovna – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Head of the Department of Economic Theory, Tver State Technical University, Tver, Russia; e-mail: smirnova-tgu@yandex.ru

BORODULIN Alexey Nikolaevich – Candidate of Technical Sciences, Associate Professor, Head of the Department of Accounting and Finance, Tver State Technical University, Tver, Russia; e-mail: bor74@mail.ru

УДК 316.334.22

КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ: МИРОВОЙ И ОТЕЧЕСТВЕННЫЙ ОПЫТ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА

О.И. Туманова, С.С. Нечаева

Тверской государственной технической университет, г. Тверь

© Туманова О.И., Нечаева С.С., 2024

DOI: 10.46573/2409-1391-2024-3-97-103

***Аннотация.** В статье отмечено, что тенденции развития мировой экономики свидетельствуют о необходимости поиска новых условий, способных сформировать рынок труда, удовлетворяющий актуальные потребности. Новые задачи появляются и в области управления персоналом. Указано, что, помимо традиционных для HR-деятельности мероприятий, касающихся привлечения и развития высококвалифицированных кадров, необходимо активно совершенствовать направления кадрового менеджмента, связанные с обеспечением достойных условий труда. Одним из таких направлений в области управления персоналом, требующих поиска новых решений, является повышение качества трудовой жизни работников. Подчеркнуто, что на основе сравнительного анализа применения ключевых принципов концепций качества трудовой жизни, используемых в зарубежной и отечественной практике возможен поиск новых механизмов, которые позволят обеспечить лучшие условия для работников.*

***Ключевые слова:** современные модели, менеджмент, качество, трудовая жизнь, условия труда.*

В настоящее время ключевое значение в системе управления персоналом приобретают вопросы повышения качества трудовой жизни. Особая их значимость обусловлена в первую очередь развитием современных технологий и теми глобальными изменениями, которые происходят в сфере экономики. В новых обстоятельствах приоритетным становится улучшение условий труда.

Хорошие условия труда на предприятии обеспечивают удовлетворенность работников своей трудовой деятельностью, способствуют повышению показателей производительности труда и снижению текучести кадров. Анализ используемых мировых и отечественных концепций совершенствования условий труда поможет выявить наиболее эффективные методы и практики.

Полученные результаты исследований необходимо использовать в процессе управления персоналом. Это позволит повысить качество трудовой жизни работников и оптимизировать применение трудовых ресурсов.

Сначала следует отметить ключевые моменты, которые помогут понять суть и основные положения концепции качества трудовой жизни. Данная идея получила широкое распространение в странах Европы во второй половине XX в. и представляла собой следствие активного формирования и развития теорий мотивации (см. труды А. Маслоу, Ф. Герцберга, Э. Мэйо и др.). Большинство теорий мотивации, разработанных в это время, так или иначе включали в себя различные аспекты, отражающие качественные показатели трудовой жизни. Проводимые теоретические и практические исследования дали возможность сформировать целостный подход к самому понятию трудовой жизни, определив его содержание, а также методы, способствующие ее улучшению.

Сущность концепции качества трудовой жизни заключается в выявлении причинно-следственных связей между удовлетворением личных потребностей работника, степенью его самореализации в конкретной организации и соотношением уровня производительности труда с его оплатой. Иными словами, определение ключевых качественных показателей формирует основу для выявления условий, обеспечивающих эффективное применение трудовых ресурсов с точки зрения потенциала работников. В связи с этим совершенствование системы мотивации в организации; разнообразие содержания труда, использование и развитие интеллектуального, творческого и нравственного потенциала работников приобретают особую значимость [4, с. 120].

Система качества трудовой жизни является результатом развития различных концепций менеджмента, что создает определенные сложности при формировании конкретного перечня аспектов, которые она в себя включает. Вместе с тем в общем виде ключевые показатели качества трудовой жизни можно представить следующим образом:

безопасность как основное и обязательное условие трудовой деятельности работника, обеспечивающее сохранность жизни и здоровья;

оптимальность труда как справедливое соотношение времени труда и отдыха, обусловленное спецификой деятельности в конкретной организации;

социальная защищенность как справедливое вознаграждение за работу, гарантия надежности отношений с организацией и ее руководством, уверенность в завтрашнем дне;

морально-психологическая атмосфера как благоприятная среда для установления гармоничных рабочих отношений и развития социального партнерства;

самоактуализация в профессиональной деятельности и перспектива роста как необходимость обеспечения работников необходимыми ресурсами для повышения квалификации, развития потенциала и карьерного роста [4, с. 121].

На базе отдельных выделенных показателей можно провести сравнительный анализ их реализации в практике различных стран, что позволит определить наиболее значимые аспекты, которые могут стать основой обобщенной и потенциально успешной модели (таблица).

Сравнительный анализ ключевых показателей качества трудовой жизни
в практике различных стран

Страна	Социальная защищенность и оплата труда	Морально-психологическая атмосфера	Самоактуализация и перспектива роста
Германия	Политика полной занятости, установление связи между результатами труда и затраченным рабочим временем	Принципы консенсуса, солидарности, партнерства, социального диалога	Продвижение по карьерной лестнице с учетом развития знаний и навыков
США	Установление зависимости размера оплаты от индивидуальных достижений и производительности	Формализованные рабочие отношения с подчиненными, демократичное делегирование полномочий работникам	Ориентация на достижение индивидуальных результатов, быстрое продвижение по карьерной лестнице в зависимости от личностных способностей
Япония	Установление зависимости размера оплаты от групповых показателей и стажа работы	Неформализованные отношения с подчиненными, поощрение групповой инициативы	Патернализм, продвижение по карьерной лестнице в зависимости от стажа работы
Россия	Дифференциация оплаты труда в зависимости от квалификации, условий труда и отраслевой принадлежности	Коллективизм, отдельные попытки позиционирования компании как семьи, ориентация на гармонизацию отношений в коллективе	Стремление к совершенствованию путем повышения квалификации, продвижение по карьерной лестнице в зависимости от личностных способностей или от стажа работы

Индивидуальность рассмотренных ключевых показателей концепции качества трудовой жизни обусловлена наличием особенностей в типичной для каждой страны модели менеджмента. Следует отметить, что основные качественные индикаторы трудовой жизни находятся в зависимости не только от уровня социально-экономического развития конкретного государства, но и от принципов управления персоналом, характерных для каждой из рассмотренных моделей.

Немецкая модель управления, признающая необходимость рационализма в поведении и одновременно ориентирующая на творческое обучение и саморазвитие, наиболее характерна для европейской системы менеджмента [6]. Основу социальной политики в Германии составляет концепция, согласно которой «основными необходимыми условиями являются преодоление массовой безработицы и установление взаимоприемлемой для работника и работодателя заработной платы» [1]. Следствием этого становится типичный для данной модели принцип полной занятости. Продвижение по карьерной лестнице обеспечивается за счет индивидуальных навыков и знаний для каждого конкретного работника, поэтому в немецкой модели наиболее активно используются такие аспекты концепции качества трудовой жизни, как самоактуализация, оптимальность труда, социальная защищенность. Совокупность всего вышперечисленного в сочетании с постоянным мониторингом и корректировкой показателей, определяющих качественные показатели условий трудовой деятельности, позволяет немецкому рынку труда сохранять относительный уровень стабильности в сложных экономических условиях. Отдельно следует отметить особенность исследований в сфере качества трудовой жизни Германии – применение расчета данных показателей на трех уровнях:

- на предприятиях (микроуровне);
- в отдельных регионах (мезоуровне);
- в масштабах экономики всего государства (макроуровне).

Рассматривая американскую систему менеджмента персонала, необходимо сказать о ее низком уровне приверженности основным принципам концепции качества трудовой жизни в ее классическом понимании. В рамках данной модели индивидуализм доминирует над коллективизмом, вследствие чего взаимодействие работников и работодателя в целях улучшения условий труда сводится к минимуму. Кроме того, в Америке широко распространена практика активного участия в управлении профсоюзными организациями, к полномочиям которых относится в том числе и решение вопросов по улучшению условий труда работников. Вследствие этого деятельность по управлению человеческими ресурсами, или HR, в данном направлении рассматривается скорее как угроза существованию профсоюзов, нежели как мероприятия по повышению мотивации к труду. Из-за подобных сложностей во внедрении программ формируется и основной вид мотивации – материальный, поскольку увеличение производительности труда в результате применения программ улучшения качества трудовой жизни не может гарантировать повышения уровня материальной оплаты труда для всех работников в равной степени [5]. Тем не менее в связи с активным продвижением в США системы индивидуальных достижений в модели управления персоналом наиболее ярко выражены самоактуализация в профессиональной деятельности и перспектива карьерного роста.

Базисом системы японского менеджмента является идея коллективизма, т.е. служения общему благу, а также чувство долга и высокая степень ответственности работника. Принятая компаниями Японии система стимулирования персонала и являющаяся ее частью система социально-бытового обеспечения отражают все эти постулаты. Подобные особенности сильно отличают национальную модель Страны

восходящего солнца от американского и европейского подходов к управлению человеческими ресурсами. Так называемая система пожизненного найма наиболее ярко демонстрирует политику Японии в области управления персоналом и в отношении применения концепции качества трудовой жизни. Ее суть заключается в найме сотрудников, которые будут трудиться до момента достижения ими пенсионного возраста. Такая система в работе с персоналом обеспечивает стабильность не только для работников, но и для работодателя, поскольку организация получает стабильный кадровый состав, а работник – надбавку за стаж и условия для профессионального роста. Для Японии в целом характерны такие черты, как эффективная система мотивации персонала с учетом национального характера и особенностей, удовлетворение большого количества потребностей работников за счет организации, материальное вознаграждение по результатам коллективной работы [3].

Анализируя российскую систему управления персоналом и подходы к повышению качества трудовой жизни, следует отметить, что она отличается от рассмотренных ранее моделей, отчасти представляя собой их синтез. При этом исследователи обращают внимание на активное формирование собственной национальной модели управления. Ее развитие направлено в первую очередь на создание благоприятных условий работы для сотрудников непосредственно в организации за счет повышения активности и производительности. Кроме того, речь идет о продвижении в процессе управления персоналом таких традиционных духовно-нравственных ценностей, как взаимопомощь, коллективизм и созидательный труд, которые выступают основами общественного и государственного развития. Благодаря этому можно направить усилия HR на улучшение структуры трудовой деятельности, а также активнее использовать принципы демократизации и гуманизации. Следует отметить, что формирование показателей качества трудовой жизни и общей концепции управления персоналом в России необходимо осуществлять и с учетом профсоюзов, деятельность которых занимает важное место в системе повышения качества трудовой жизни работников [2].

Подводя итоги сравнительного анализ деятельности Германии, США, Японии и России, можно сделать вывод, что подходы к качеству трудовой жизни в целом и методы оптимизации условий труда в частности значительно различаются. И если зарубежная практика показывает, что внедрение качественных показателей труда осуществляется на основе собственных систем менеджмента, с использованием наиболее эффективных методик, а также с учетом национальных особенностей, то в отечественной практике выбран собственный путь формирования комфортных условий для работников. Проводя анализ непосредственно с позиции концепции качества трудовой жизни, можно выделить два основных подхода к социальному управлению и созданию благоприятных условий для деятельности персонала. Первый объединяет в себе американскую и европейскую модели менеджмента, где главным объектом теории мотивации выступает личность и ее устремления, а второй включает в себя японскую и российскую модели, для которых характерен акцент на групповой идеологии и принципах коллективизма.

Таким образом, концепция качества трудовой жизни на сегодняшний день рассматривается как важный аспект современной системы управления персоналом и совершенствования организации труда. Улучшение качественных показателей условий труда направлено на повышение уровня удовлетворенности работников своей профессиональной деятельностью и создание благоприятного социально-психологического климата на рабочем месте. Кроме того, в долгосрочной перспективе речь идет о снижении текучести кадров и оказании непосредственного влияния на

мотивационные механизмы организации, а также об усилении стимула к работе. В связи с этим более целесообразной представляется реализация концепции качества трудовой жизни на национальном, региональном и корпоративном уровнях. Это даст возможность обеспечить ее большую эффективность в условиях перестройки мировых экономических процессов.

Библиографический список

1. Леонтьева Н.Н. Сравнительная характеристика российского и зарубежного опыта государственного регулирования социально-трудовых отношений // Молодой ученый. 2019. № 47 (285). С. 213–215. URL: <https://moluch.ru/archive/285/63718/> (дата обращения: 25.04.2024).
2. Нестерова Д.Р. Методы и оценка повышения качества трудовой жизни в организации // E-Scio. 2019. № 7 (34). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metody-i-otsenka-povysheniya-kachestva-trudovoy-zhizni-v-organizatsii> (дата обращения: 25.04.2024).
3. Полохова Н.А. Сравнительный анализ американской, немецкой и японской моделей корпоративного управления // Молодой ученый. 2019. № 19 (257). С. 160–163. URL: <https://moluch.ru/archive/257/58935/> (дата обращения: 25.04.2024).
4. Родинова Н.П., Остроухов В.М., Березняковский В.С. Качество трудовой жизни: сущность и факторы развития // Журнал прикладных исследований. 2021. № 5. С. 119–124.
5. Чернякова К.Д. Особенности национальных деловых культур разных стран в системе управления организацией // Молодой ученый. 2020. № 25 (315). С. 214–216. URL: <https://moluch.ru/archive/315/71961/> (дата обращения: 25.04.2024).

QUALITY OF WORKING LIFE: GLOBAL AND DOMESTIC EXPERIENCE IN IMPROVING WORKING CONDITIONS

O.I. Tumanova, S.S. Nechaeva
Tver State Technical University, Tver

Abstract. *The article notes that the trends in the development of the world economy indicate the need to search for new conditions capable of forming a labor market that meets current needs. New tasks appear in the field of personnel management. It is pointed out that, in addition to traditional HR activities related to the attraction and development of highly qualified personnel, it is necessary to actively improve the areas of personnel management related to the provision of decent working conditions. One of such directions in the field of personnel management, which requires the search for new solutions, is the improvement of the quality of labor life of employees. It is emphasized that based on a comparative analysis of the application of key principles of the concepts of quality of working life used in foreign and domestic practice, it is possible to search for new mechanisms that will provide better conditions for workers.*

Keywords: *modern models, management, quality, working life, working conditions.*

Об авторах:

ТУМАНОВА Ольга Игоревна – кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры социологии и социальных технологий, Тверской государственный технический университет, Тверь, Россия; e-mail: maks69@bk.ru

НЕЧАЕВА Софья Сергеевна – магистрант, Тверской государственный технический университет, Тверь, Россия; e-mail: sofya906@mail.ru

About the authors:

TUMANOVA Olga Igorevna – Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor of the Department of Sociology and Social Technologies, Tver State Technical University, Tver, Russia; e-mail: maks69@bk.ru

NECHAEVA Sofya Sergeevna – Master's Student, Tver State Technical University, Tver, Russia; e-mail: sofya906@mail.ru

УДК 622(091)

АНАЛИЗ ЗАКОНА «О СТАРАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ» В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Т.Б. Яконовская

Тверской государственный технический университет, г. Тверь

© Яконовская Т.Б., 2024

DOI: 10.46573/2409-1391-2024-3-103-108

Аннотация. В статье приведен критический анализ нового законопроекта «О старательской деятельности». Дана оценка достоинствам и недостаткам разработанного законопроекта, а также особенностям и нюансам его применения. Рассмотрена карта регионов РФ, в которых разрешено добывать золото вольным старателям. Приведены выводы о необходимости более тщательной проработки отдельных положений законопроекта, в частности об оформлении участка, технологических аспектах добычи золота и способах реализации добытого золота.

Ключевые слова: законопроект, золото, добыча, старатели, технологии, оформление участка, реализация золота.

Актуальность. Для увеличения объемов добытого золота и урегулирования практики нелегальной его добычи Министерством природных ресурсов был разработан проект поправок в закон «О недрах», позволяющий гражданам России добывать и владеть шлиховым золотом легально. В конце апреля 2023 г. в первом чтении Государственная Дума приняла законопроект № 343102-8 «О старательской деятельности» [1], который разрешает гражданам самостоятельно добывать золото и сдавать его государству по установившимся биржевым ценам (рис. 1) [2–4]. По состоянию на 28 февраля 2024 г. 1 г золота на Московской бирже стоил 5 955 руб.