

ЛИТЕРАТУРА:

1. Минздравсоцразвития России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.minzdravsoc.ru.
2. Николаева, Д. Россияне работают как нанятые / Д. Николаева, А. Шаповалов // Коммерсант. – 2008. – 31 марта.
3. Пономаренко, Е. Прогнозирование ситуации на рынке труда: региональный аспект / Е. Пономаренко // Аудит и финансовый анализ. – 2009. – № 5. – С. 118–120.
4. Севрюкова, Е. Ю. Территориальное распределение рабочей силы в современной России / Е. Ю. Севрюкова, Л. В. Санкова. – Саратов, 2010.
5. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.gks.ru.

REFERENCES:

1. Ministry of health and social development of Russia [Electronic resource]. – Access Mode: www.minzdravsoc.ru.
2. Nikolaeva, D. Russian work as employed / D. Nikolaeva, A. Shapovalov // Businessman. – 2008. – March 31.
3. Ponomarenko, E. Forecasting of a situation at the labor market: regional aspect / E. Ponomarenko // Audit and financial analysis. – 2009. – # 5. – P. 118–120.
4. Sevryukova, E. Yu. Territorial distribution of labor in the modern Russia / E. Ju. Sevtjukova, L. V. Sankova. – Saratov, 2010.
5. Federal Agency of the state statistics [Electronic resource]. – Access Mode: www.gks.ru.

УДК 331.221.1
ББК 65.245.1

Волков Сергей Викторович,
к. э. н., доцент кафедры экономики и управления
Волгоградского государственного
технического университета,
г. Волгоград,
e-mail: targetvolkov@ya.ru;
Колескина Екатерина Андреевна,
магистрант кафедры экономики и управления
Волгоградского государственного
технического университета,
г. Волгоград,
e-mail: ekaterinakoleskina@mail.ru

**ПОСТРОЕНИЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА
НА ОСНОВЕ НЕТРАДИЦИОННЫХ МЕТОДОВ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ
(НА ПРИМЕРЕ ПРЕДПРИЯТИЯ ПО ПРОИЗВОДСТВУ СИЛИКАТНОГО КИРПИЧА)**

**THE CONSTRUCTION OF THE WAGE SYSTEM BASED ON NON-TRADITIONAL METHODS
OF COMPENSATION (BY EXAMPLE OF THE LIME-AND-SAND BRICK MANUFACTURE)**

Персонал предприятия всегда был и остается основным ресурсом в производстве продукции. В современных рыночных условиях вопрос построения эффективной системы управления персоналом приобретает все большую актуальность. Основная роль здесь принадлежит материальной мотивации. Современные системы вознаграждения должны мотивировать сотрудников к качественной и эффективной работе. В статье рассматривается применение новых нетрадиционных методов в системе оплаты труда, основанных не только на количественных, но и на качественных показателях выполнения работы. Разработанная авторами статьи методика оплаты труда была использована на предприятии по производству силикатного кирпича в городе Волгограде.

Human resources of the company have always been and still are the major resources in the production process. In the modern market conditions, the issue of the effective system of HR-management takes on increased importance. The main role here belongs to the material incentives. The modern systems of compensation should motivate employees to high quality and efficient work. The application of innovative methods in the system of compensation based not only on quantitative but also qualitative indicators of performance has been considered in this article. The authors' developed method of compensation was implemented at the lime-and-sand brick production in Volgograd.

Ключевые слова: управление персоналом, эффективность труда, заработная плата, система вознаграждения

дения, система оплаты труда, тарифная система, грейдинг, метод Хейя, ключевые показатели эффективности, KPI, система сбалансированных показателей, матрица YX.

Keywords: HR management, labor efficiency, salary, compensation system, wage system, tariff system, grading, the Hay's method, key performance indicators, KPI, balanced scorecard, YX matrix.

Мировой финансовый кризис заставил отечественные предприятия пересмотреть всю систему управления. На первый план выходит эффективность работы экономического субъекта, которая должна прослеживаться во всех направлениях деятельности предприятия: управление финансами, запасами, персоналом и т. д.

Вопрос трудовых ресурсов всегда был и остается актуальным, ведь труд можно назвать главным фактором производства, а эффективное управление персоналом предприятия – одной из основных задач предприятия. Понятие эффективности здесь подразумевает сделать больше при минимальных затратах, что особенно сложно в условиях финансовой нестабильности. Такой подход заставляет пересматривать всю организацию трудовых отношений на предприятии: искать новые виды мотивации, совершенствовать систему оплаты труда, для того чтобы побудить сотрудников предприятия к достижению стратегических задач и максимально качественному выполнению своей работы. Решение этой задачи на основе применения новых методик в системе вознаграждения и обуславливает актуальность данной статьи.

Сущность труда в рыночных отношениях неразрывно связана с понятием оплаты труда. Вознаграждение выступает как основной мотивирующий фактор, побуждающий к труду. В статье 129 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) определяется термин оплаты труда как «система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами»¹. Таким образом, в ТК РФ в понятие оплата труда включается не только система расчета заработной платы, но и используемые режимы, правила использования и документального оформления рабочего времени, используемые нормы труда, сроки выплаты заработной платы. А. П. Егоршин определяет понятие оплаты труда как «основной мотив трудовой деятельности и денежный измеритель стоимости рабочей силы, который обеспечивает связь между результатами труда и его процессом и отражает количество и сложность труда работников различной квалификации»².

По мнению авторов статьи, система оплаты труда представляет собой совокупность форм и методов оплаты труда на основе показателей, характеризующих результат труда, которая гарантирует получение работ-

ником заработной платы, относительно этих показателей. Вопрос построения эффективной системы оплаты на предприятии приобретает все большую актуальность, и ее построение должно основываться на реалиях сегодняшнего дня. Порядок оплаты труда сотрудников должен быть справедлив, понятен и прозрачен для всех участников трудовых отношений. Особенно важно одобрение со стороны наемного персонала, который может повысить или, наоборот, понизить эффективность выбранной системы. Авторы статьи полагают, что новые системы должны быть ориентированы в большей степени на эффективность труда, которая выражает степень результативности труда, при этом понятие «эффективность труда» намного шире, чем «производительность труда». В нем учитывается значение экономии трудовых ресурсов, что особо актуально в кризис на предприятии. Эффективность труда в отличие от производительности труда выражает не только количественные, но и качественные результаты труда.

В основе большинства систем оплаты труда на отечественных промышленных предприятиях лежит тарифная система. Тарифная система оплаты труда – совокупность нормативно-установленных ставок, тарифных коэффициентов, в соответствии с которыми устанавливается и изменяется уровень заработной платы работников, оплачиваемых по тарифам. Существенным недостатком тарифной системы является малое число разрядов, как для производственного, так и для управленческого персонала. Решить проблемы этой системы оплаты труда возможно, используя разработки грейдинга должностей сотрудников предприятия.

Грейдинг, или метод направляющих профильных таблиц Хейя (The Hay Guide Chart Profile Method), сейчас набирает популярность в нашей стране, хотя впервые он был предложен американским ученым Эдвардом Хейем в 1943 году. Он разработал универсальную модель тарифной сетки, которая оценивала вклад каждого сотрудника в результативность работы компании³.

Основное внимание в процессе оценки должностей в методе Хейя нацелено на требования самой работы, а не на навыки, образование, личные характеристики. Этот метод основан на том, что рабочие места могут быть оценены с точки зрения знаний и возлагаемых обязанностей, которые необходимы для выполнения работы или для решения проблемы, связанной с работой.

Таким образом, грейдинг представляет собой распределение должностей в иерархической структуре предприятия в соответствии с ценностью данной позиции для предприятия.

Проблема объединения систем оценки качества работы всей компании и вознаграждения ее сотрудников возникла еще в 80-х годах прошлого века. Именно тогда возникает новая концепция управления предприятием на основе определенных или ключевых показателей в деятельности компании. Чуть позднее, уже в 90-е, концепция ключевых показателей получила широкую известность благодаря работе американских профессоров Гарвардской школы экономики Р. Каплана и Д. Нортон.

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 10.04.2010). – М.: Эксмо, 2010. – 192 с.

² Егоршин, А. П. Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособие / А. П. Егоршин. – 2-е изд., изм. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 464 с.

³ Костюхин, Ю. Ю. Система грейдов: возможности применения в современных условиях / Ю. Ю. Костюхин, М. Е. Гусева // Экономика в промышленности. – 2008. – № 1. – С. 32–38.

На основе исследований американских компаний они разработали сбалансированную систему показателей (англ. *balanced scorecard*) – механизм последовательного доведения до персонала стратегических факторов успеха, целей компании и контроль их достижения через ключевые показатели эффективности (англ. *key performance indicators* (KPI)⁴.

Суть концепции ключевых показателей в составлении набора специальных мер, направленных на наиболее критичные для текущего и будущего успеха предприятия аспекты организационной производительности. Такая система показателей представляет собой эффективный инструмент для управления стратегией компании. Одна из главных ролей здесь принадлежит нефинансовым ключевым показателям эффективности, или KPI, которые прописываются для каждой стратегической цели или даже конкретной задачи для сотрудника. Далее прописывается уровень выполнения, который непосредственно увязывается вознаграждением. Каждый из показателей имеет свой вес, например 40, 20 или 10 %. В зависимости от того, на каком уровне планируется исполнение, прописываются уровни значений выбранных показателей. В результате при оценке учитываются не только финансовые показатели, которые можно измерить количественно, но целевые, стратегические или другие качественные показатели. Метод подразумевает постоянный контроль над выбранными показателями, выстраивание эффективной системы мотивации, при своевременном поиске барьеров и проблем на пути к заданным целям. Таким образом, удается прописать не только, что и сколько надо сделать, но и как, т. е. учитывается качество работы, следовательно, размер вознаграждения будет четко обоснован.

Авторы статьи предлагают методику оплаты труда, основанную не только на количественных показателях, но и показателях нефинансовых – качественных. Данная методика была принята на предприятии по изготовлению силикатного кирпича ЗАО завод «СИМ» в городе Волгограде.

Основным производственным подразделением предприятия является цех по прессованию силикатного кирпича. Здесь для основных рабочих ставится задача – увеличение выпуска продукции с хорошим качеством. Это зависит от следующих факторов: качество силикатной массы, состояние основного оборудования, соблюдение технологического процесса. Таким образом, на качество выпускаемого кирпича влияет результат работы вспомогательных рабочих. В таком случае логично установить основным рабочим (оператор по наладке оборудования и контролю над прессованием силикатного кирпича) сдельно-премиальную форму оплаты труда, когда к сдельному заработку дополнительно начисляется премия за выполнение условий премирования. А вспомогательным рабочим (слесаря, электрики и т. д.) – косвенно-сдельно-премиальную, когда заработок ставится в прямую зависимость от результатов труда обслуживаемых ими рабочих-сдельщиков.

В разработанной авторами статьи методике предлагается применить принцип грейдирования для построения организационной иерархии при определении размера зарплаты каждого рабочего цеха по прессованию кирпича.

В качестве ключевой профессии («флагмана») в цехе предлагается определить пресс-наладчика 6-го разряда. Почему же основной рабочий пресс-оператор не является центральным сотрудником в цехе? По мнению авторов методики, практика показывает, что результат работы (т. е. количество и качество изготовленного кирпича) основного рабочего – пресс-оператора непосредственно связан с производительной работой основного оборудования, которое должно постоянно поддерживаться в исправном, рабочем состоянии, а это есть главная задача вспомогательного рабочего – пресс-наладчика. Таким образом, должность пресс-наладчика была выбрана в качестве ключевой. В соответствии с таким подходом была построена иерархия должностей в цехе по прессованию силикатного кирпича (табл. 1).

Таблица 1

Иерархия должностей в цехе по прессованию силикатного кирпича

Грейды	Должность			Коэффициент
1	Начальник цеха			1,3
2	Мастер цеха			1,1
3	Пресс-наладчик 6 р.	Механик цеха	Гасильщик силикатной массы 6 р.	1
4	Пресс-наладчик 5 р.	Бригадир смены	Гасильщик силикатной массы 5 р.	0,8
5	Пресс-наладчик 4 р.	Слесарь 6 р.		0,6

Относительно ключевой профессии необходимо расставить как понижающие, так и повышающие коэффициенты. Коэффициенты могут быть одинаковые (с шагом 10 %) или изменяющиеся (с шагом 10, 15, 25 %).

После того, как будут определены все грейды и составлены коэффициенты, определяются тарифная составляющая (постоянная часть) и премиальная составляющая (переменная часть) зарплаты.

Постоянная часть заработной платы складывается в зависимости от следующих показателей: квалификация, сложность выполняемой работы, ответственность принимаемых решений.

Исходя из того, что пресс-наладчик имеет наивысший разряд (является рабочим – «флагманом»), тарифная сетка может иметь следующий вид (табл. 2).

⁴ Осадчая, С. А. Построение системы KPI для HR-службы [Электронный ресурс] / С. А. Осадчая. – Режим доступа: <http://www.hrm.ru/postroenie-sistemy-kpi-dlja-hr-sluzhby> (дата обращения: 17.01.2011).

Таблица 2
Тарифная сетка

Наименование профессии	Разряд	Тарифная ставка, руб.
Оператор по наладке оборудования и контроля над прессованием силикатного кирпича	6	19,4
Гасильщик извести	6	18,4

В таблице 2 приведен вариант тарифной сетки таких профессий, как оператор по наладке оборудования и контроля над прессованием силикатного кирпича и гасильщик извести. Тарифная ставка устанавливает размер оплаты труда в единицу времени по тарифному разряду. В рассматриваемом примере для расчета месячного тарифа принимается 165 часов и 15 рабочих смен. В зависимости от количества произведенных кладок кирпича начисляются коэффициенты к месячному тарифу, которые могут побуждать основного рабочего производить продукцию не только в большем количестве продукции, но и с надлежащим качеством. При этом важно, что такие коэффициенты могут как мотивировать, так и демотивировать рабочего. Например, можно задать минимальное и максимальное количество произведенных кладок кирпича за смену.

Зарботная плата оператора по наладке оборудования и контроля за прессованием силикатного кирпича, как и зарботная плата основного рабочего по гашению извести (известь является одним из основных компонентов силикатного кирпича), также зависит от количества и качества произведенных кладок кирпича. При этом стоимость одной кладки кирпича для расчета зарплаты рабочего увеличивается, что побуждает его к увеличению выпуска готовой продукции. Так, например, если основной рабочий пресс-оператор произведет 22 кладки, то ему заплатят 24,25 руб. за 1 кладку, но если основной рабочий произведет 30 кладок, то его зарплата составит уже 34,27 руб. за 1 кладку. Аналогичные расчеты справедливы и для расчета зарплаты оператора по наладке оборудования (табл. 3) и рабочего – гасильщика извести (табл. 4).

Таблица 3
Расчет зарботной платы оператора по наладке оборудования и контроля за прессованием силикатного кирпича

	Кол-во кладок				
	22	25	28	30	33 и более
Коэффициент за кол-во кладок	1,5	2	2,8	3,4	4,3
Постоянная часть (месячный тариф), руб.	3 201	3 201	3 201	3 201	3 201
Переменная часть, руб.	4 802	6 402	8 963	10 883	13 764
Зарботная плата, руб.	8 003	9 603	12 164	14 084	16 965
Стоимость 1 кладки, руб.	24,25	25,61	28,96	31,30	34,27

Таблица 4
Расчет зарботной платы основного рабочего – гасильщика извести

	Кол-во кладок				
	22	25	28	30	33 и более
Коэффициент за кол-во кладок	1,5	2	2,8	3,4	4,3
Постоянная часть (месячный тариф), руб.	3036	3036	3036	3036	3036
Переменная часть, руб.	4 554	6 072	8 501	10 322	13 055
Зарботная плата, руб.	7 590	9 108	11 537	13 358	16 091
Стоимость 1 кладки, руб.	23,00	24,29	27,47	29,69	32,51

Постоянная часть зарботной платы рассчитывается как месячный тариф, т. е. произведение тарифной ставки на количество норм-часов. Зарботная плата складывается из постоянной части (месячного тарифа) и переменной части, которая и будет учитывать количество произведенных кладок кирпича. Переменная часть зарботной платы представляет собой произведение месячного тарифа на коэффициент, учитывающий количество кладок готовой продукции.

В разработанной авторами статьи методике предлагается нетрадиционный вид премирования, основанный на показателях эффективности каждого конкретного работника.

Согласно разработанной методике для предприятия – производителя силикатного кирпича на участке обжига известкового камня предлагается использовать вид премирования, основанный на таблице УХ. На данном участке важно, чтобы операторы по обжигу (обжигальщики) выдерживали заданный интервал нагрева известкового камня с целью получения высокой печевой активности комовой извести, это сократит отходы, а следовательно, увеличит эффективность использования известкового камня. Применение матрицы УХ позволяет мотивировать сотрудника выполнять работу в первую очередь качественно, а не количественно.

Суть данного метода в построении матрицы, в которую будут включены объемные показатели Х и показатели эффективности У, между которыми расположены коэффициенты или проценты к тарифной ставке.

Используя такой принцип в построении системы премирования сотрудника, удастся прописать качество выполняемой работы. Согласно матрице УХ работнику выгоднее произвести меньшее количество работы высокого качества, чем выполнить больший объем работы низкого качества.

В матрице УХ для премирования работников участка обжига известкового камня по горизонтали прописывается количество обожженного камня за смену, а по вертикали показатель эффективности – печевая активность в процентах (табл. 5).

В середине таблицы 5 размещены коэффициенты премирования к тарифной ставке. Причем их увеличение по вертикали (высокая активность) нарастает быстрее, чем по горизонтали (количество полученной продукции). Таким образом, работнику выгоднее производить более качественный обжиг, чем производить обжиг большего количества известкового камня. В данной методике обязательно необходимо учитывать, какое задание получает работник от своего руководителя. Так, например, если дано задание сделать всего 50 тонн извести с максимальным качеством (80 % активности), то коэффициент также должен быть максимальным – 2,4. Для таких случаев необходимо иметь несколько расчетных таблиц в электронном виде с прописными коэффициентами.

Таблица 5

Таблица премирования работников на участке обжига известкового камня

Печевая активность, %	Количество переработанного известкового камня, т			
	40–50	51–60	61–70	71–80
45–55	1	1,1	1,2	1,3
55–65	1,2	1,3	1,4	1,5
65–75	1,6	1,7	1,8	1,9
Более 80	2,1	2,2	2,3	2,4

Разработанная авторами методика оплаты труда рабочих была успешно апробирована на предприятии по

ЛИТЕРАТУРА:

1. Генкин, Б. М. Организация, нормирование оплаты труда на промышленных предприятиях: учеб. для вузов / Б. М. Генкин. – 3-е изд., изм. и доп. – М.: Норма, 2005. – 431 с.
2. Головчанская, Е. Э. Ценовая политика как современный инструмент формирования стоимости персонала организации / Е. Э. Головчанская // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. – 2010. – № 2 (12). – С. 29–32.
3. Егоршин, А. П. Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособие / А. П. Егоршин. – 2-е изд., изм. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 464 с.
4. Зорина, Э. О. «Ключевые показатели эффективности» как инструмент управления персоналом / Э. О. Зорина // Управление персоналом. – 2009. – № 8 (210). – С. 49–50.
5. Косицына, Ф. П. Соотношение роста производительности труда и заработной платы – критерии эффективности государственного регулирования экономики / Ф. П. Косицына // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. – 2010. – № 2 (12). – С. 17–21.
6. Костюхин, Ю. Ю. Система грейдов: возможности применения в современных условиях / Ю. Ю. Костюхин, М. Е. Гусева // Экономика в промышленности. – 2008. – № 1. – С. 32–38.
7. Кубанцева, О. В. Методика управления расходами на заработную плату в учреждениях высшего профессионального образования / О. В. Кубанцева // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. – 2010. – № 2 (12). – С. 33–38.
8. Мансуров, Р. Е. Внедрение грейдинга в промышленной компании / Р. Е. Мансуров // Управление персоналом. – 2009. – № 14 (216). – С. 24–32.
9. Осадчая, С. Построение системы КРІ для HR-службы [Электронный ресурс] / С. Осадчая. – Режим доступа: <http://www.hrm.ru/postroenie-sistemy-kpi-dlja-hr-sluzhby>.
10. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 10.04.2010). – М.: Эксмо, 2010. – 192 с.

REFERENCES:

1. Genkin, B. M. Arrangement and valuation of payments at industrial enterprises: textbook / B. M. Genkin. – 3 edition, revised and amended. – М.: Norma, 2005. – 431 p.
2. Golovchanskaya, E. E. The price policy as the modern tool of formation of the company personnel cost / E. E. Golovchanskaya // Business. Education. Law. Bulletin of the Volgograd institute of business. – 2010. – # 2 (12). – P. 29–32.
3. Egorshin, A. P. Motivation of labor activity: textbook / A. P. Egorshin. – 2 edition, revised and amended. – М.: INFRA-M, 2008. – 464 p.

4. Zorin, E. O. Key indicators of efficiency as the human resource management tool / E. O. Zorin // Human resource management. – 2009. – # 8 (210). – P. 49–50.
5. Kositsyna, F. P. The ratio of labor productivity and salary growth – criteria of efficiency of the state regulation of economy / F. P. Kositsyna // Business. Education. Law. Bulletin of the Volgograd institute of business. – 2010. – # 2 (12). – P. 17–21.
6. Kostjuhin, Ju. Ju. System of grades: possibilities of application in modern conditions / Ju. Ju. Kostjuhin, M. E. Gusev // Economy in the industry. – 2008. – # 1. – P. 32–38.
7. Kubantseva, O. V. Method of the salary cost management at the educational entities / O. V. Kubantseva // Business. Education. Law. Bulletin of the Volgograd institute of business. – 2010. – # 2 (12). – P. 33–38.
8. Mansurov, R. E. Introduction of grading into industrial company / R. E. Mansurov // Human resource management. – 2009. – # 14 (216). – P. 24–32.
9. Osadchaja, S. Establishing of KPI system for HR-service [Electronic resource] / S. Osadchaja. – Access Mode: <http://www.hrm.ru/postroenie-sistemy-kpi-dlja-hr-sluzhby>.
10. Labor code of the Russian Federation dated 12/30/2001 # 197-FZ (revisionas of 4/10/2010). – М.: Eksmo, 2010. – 192 p.

УДК 331.101.6
ББК 65. 241

Шамрай Лидия Викторовна,
к. э. н., ст. преподаватель,
зам. зав. кафедрой экономики и управления
Волгоградского института бизнеса,
г. Волгоград,
e-mail: lidiy85@mail.ru

КАЧЕСТВО ЖИЗНИ И ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА: ВЗАИМОЗАВИСИМЫЕ ИЛИ ПАРАЛЛЕЛЬНЫЕ КАТЕГОРИИ

LIVING QUALITY AND LABOR PRODUCTIVITY: INTERDEPENDENT OR PARALLEL CATEGORIES

В данной статье категории качества жизни и производительности труда рассматриваются как взаимозависимые показатели. Проводятся анализ структуры и сравнение показателей качества жизни в России и индекса развития человеческого потенциала в общемировом масштабе. Широкое внимание уделено рассмотрению значения ИРЧП в разных странах мира. Производительность труда показана в качестве средства повышения качества жизни. Основной акцент сделан на стремление индивида повысить качество своей жизни в связи с тем, что общество «навязывает» те блага, на которые в данный момент у человека не хватает ресурсов, и он вынужден производить больше общественно полезного труда в целях удовлетворения своих потребностей.

The present article considers the categories of living quality and labor productivity as interdependent indices. The article analyzes the structure and compares the indices of the living quality in Russia with the index of the human potential development worldwide. The article considers the value of the human potential development index in different countries of the world. Labor productivity has been presented as the means of the living quality improvement. The article underlines the striving of an individual for enhancement of his living quality due to the fact that the society offers such benefits that the individual cannot currently afford and therefore he has to perform more socially useful work in order to satisfy his demands.

Ключевые слова: качество жизни, человеческие ресурсы, производительность труда, эффективность использования производственных мощностей, развитие человеческого потенциала, потребности, благополучие, уровень жизни, благосостояние.

Keywords: living quality, human resources, labor productivity, production capacity use efficiency, human potential development, demands, welfare, living standards, well-being.

Понятие «качество жизни» широко используется в мировой практике и является объектом научных исследований в течение многих лет. Теоретические подходы, определяющие качество жизни, сформировались в западных странах в 60–70 гг. прошлого столетия такими исследователями, как А. Маслоу, Д. МакГрегори, Э. Мэйо, Л. Портер, Э. Дюркгейм, Э. Мейо, Ф. Герцберг. В России в разные годы разработкой различных аспектов данной категории занимались Н. А. Волгина, Б. М. Генкин, А. Я. Кибанов, Ю. Г. Одегова, М. Я. Сонин, И. И. Шапиро, В. А. Январев.

Качество жизни характеризуется степенью удовлетворения потребностей человека, определяемой по отношению к соответствующим нормам, обычаям и традициям, а также по субъективной оценке степени благополучия¹.

¹ Генкин, Б. М. Экономика и социология труда : учеб. для вузов / Б. М. Генкин. – 7-е изд., доп. – М. : Норма, 2007. – С. 46.