

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Омский государственный технический университет»

На правах рукописи



**Хуан Инь**

**ФОРМИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО МЕХАНИЗМА  
ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ**

Специальность 5.2.3. Региональная и отраслевая экономика  
(8. Экономика народонаселения и экономика труда)

**ДИССЕРТАЦИЯ**

на соискание ученой степени  
кандидата экономических наук

**Научный руководитель:**

доктор экономических наук, профессор  
Цыганкова Инга Владимировна

Омск – 2024

## Оглавление

Введение.....	3
Глава 1 Теоретические основы исследования качества трудовой жизни.....	12
1.1 Сущность и содержание качества трудовой жизни.....	12
1.2 Социально-экономические основания и ограничения повышения качества трудовой жизни в современных условиях .....	27
1.3 Теоретический подход к повышению качества трудовой жизни с позиций концепции социального качества.....	41
Глава 2 Методический подход к исследованию качества трудовой жизни.....	55
2.1 Тенденции изменений экономических и социальных условий трудовой жизни.....	55
2.2 Анализ факторов формирования качества трудовой жизни.....	66
2.3 Оценка современного состояния качества трудовой жизни и влияния на социально-экономическое развитие региона.....	83
Глава 3 Формирование социально-экономического механизма повышения качества трудовой жизни в современных условиях .....	94
3.1 Разработка социально-экономического механизма повышения качества трудовой жизни.....	94
3.2 Прогнозная трансрегиональная модель повышения качества трудовой жизни.....	110
3.3 Направления реализации социально-экономического механизма повышения качества трудовой жизни.....	119
Заключение.....	133
Список литературы.....	140
Приложения.....	158

## Введение

**Актуальность темы исследования.** В условиях углубления цивилизационного кризиса необходимо устанавливать четкие ориентиры социально-экономического развития, рассчитанные на длительную перспективу. Нарастание экономической и политической нестабильности на глобальном рынке труда и капитала актуализирует вопросы обеспечения соответствующего уровня качества трудовой жизни, поскольку людей все в большей степени волнуют проблемы социально-экономической и духовно-нравственной безопасности.

Президент Российской Федерации В.В. Путин называет повышение уровня жизни граждан приоритетом для российского государства<sup>1</sup>. Устойчивый естественный рост численности и повышение качества жизни населения, укрепление здоровья граждан, сокращение бедности, снижение уровня социального и имущественного неравенства, повышение уровня образования населения, воспитание гармонично развитого и социально ответственного гражданина – являются целями государственной политики в сфере сбережения народа России и развития человеческого потенциала<sup>2</sup>. Вопросы качества трудовой жизни, как важнейшего элемента в обеспечении высокого уровня жизни населения страны, важны не только для 73,5 млн трудозанятых граждан России<sup>3</sup>, но и для будущих трудовых ресурсов страны, которые будут строить экономику с устойчивым ростом.

На протяжении длительного периода уровень качества трудовой жизни рассматривался в свете повышения материального благополучия работников, расширения доступа к материально-вещественным благам, увеличения объемов

---

<sup>1</sup> Путин назвал приоритетом повышение доходов и качества жизни россиян // Известия: [сайт]. 12.02.2024. URL: <https://iz.ru/1648751/2024-02-12/putin-nazval-prioritetom-povyshenie-dokhodov-i-kachestva-zhizni-rossii> (дата обращения: 10.06.2024).

<sup>2</sup> О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации : Указ Президента Российской Федерации от 2 июля 2021 года № 400. – URL: [https://www.mid.ru/ru/foreign\\_policy/official\\_documents/1784948/](https://www.mid.ru/ru/foreign_policy/official_documents/1784948/) (дата обращения: 05.06.2024).

<sup>3</sup> Трудовые ресурсы, занятость и безработица // Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. – 2024. – URL: [https://rosstat.gov.ru/labour\\_force](https://rosstat.gov.ru/labour_force) (дата обращения: 14.06.2024).

потребления. С развитием цифровой экономики изменились характер и содержание экономических отношений, что вызвало трансформации института частной собственности, финансиализацию развития общества, изменения в отношении к труду, механизмах ценообразования и др. Рост объемов потребления осуществляется в настоящее время, в том числе, на основе целенаправленного формирования симулятивных потребностей глобальными цифровыми платформами, что непосредственно влияет на качество трудовой жизни, его снижение.

В условиях нарастания глобальных социально-экономических вызовов проблематика качества трудовой жизни занимает важное место в научно-исследовательской тематике, сохраняет актуальность и требует разрешения с учетом новых действующих обстоятельств и условий будущего экономического развития.

**Степень научной разработанности проблемы.** Формированию основ теории и методологии качества трудовой жизни посвящены труды российских и зарубежных ученых: В.Н. Бобкова, М. Вебера, Б.М. Генкина, Р. Герцберга, Дж. Гэлбрейта, Н.А. Гореловой, О.В. Зоновой, А.Я. Кибанова, И.Б. Колмакова, Н.В. Локтюхиной, Е.В. Одинцовой, В.А. Цыганкова, Е.Ф. Шамаевой; Р. Уолтона и др.

Исследования проблем занятости населения и развития рынка труда нашли отражение в трудах Н.А. Волгина, В.Е. Гимпельсона, О.В. Забелиной, Р.И. Капелюшниковой, Р.П. Колосовой, О.Н. Кораблевой, И.Б. Омельченко, А.А. Разумова, Т.О. Разумовой, В.Д. Роик, Л.В. Санковой, Н.В. Черных, Е.В. Янченко. Разработке научных подходов к оценке качества трудовой жизни посвящены труды Е.Л. Андреевой, О.А. Антоновой, А.А. Дамбовской, Е.Г. Жулиной, Д.А. Леонтьева, Т.В. Полковой.

Рассмотрение вопросов качества трудовой жизни во взаимосвязи с развитием трудового потенциала представлено в работах Д.Н. Карпухина, И.А. Кульковой, Л.С. Лантушенко, Ю.А. Масаловой, В.Ф. Потуданской, И.В. Цыганковой. Вопросы удовлетворенности трудом как характеристики качества трудовой жизни поднимаются в работах А.П. Егоршина, Д. Макгрегора, А. Маслоу, Э. Мэйо,

К.С. Сладковой, Ф. Тейлора и др.

В Китае проблематика качества трудовой жизни начала активно изучаться с 2000-х гг. и нашла свое отражение в работах Цин Тао, Луо Цзянь, Чжан Чэнфу, Ян Синкунь. Опыт оценки качества трудовой жизни был проанализирован в работах Цзя Хайвэй, Ван Вэньшэн, Чжу Чжэнвэй, Ма Ли, Яо Яо, Сунь Цзэжоу, Чжоу Лу, Цин Тао, Цун Цин, Ло Цзянь. Среди современных китайских исследователей отмечается тенденция повышения интереса к изучению качества трудовой жизни в работах Ся Ян, Лю Юйхун, Лю Хайхун, Тянь Цин, Ма Пин, Сюэ Пэйпей, Ло Жуго, Ван Гони, Чэнь Жун, Чжан Сяохун, Мао Сяолань, Ю Липин Тянь Ялинь и др.

Несмотря на обширность представленных научных трудов по изучению проблематики качества трудовой жизни, наличие разнообразных подходов к выявлению факторов повышения качества трудовой жизни, оценке уровня качества трудовой жизни, недостаточно раскрытыми и малоизученными остаются вопросы формирования социально-экономического механизма повышения качества трудовой жизни, который бы отражал синтез экономических и социально-духовных составляющих. Вышеизложенное и определило тему диссертации, цель и задачи, объект и предмет исследования, положения научной новизны, теоретическую и практическую значимость результатов исследования.

**Цель и задачи исследования.** Целью исследования является формирование социально-экономического механизма повышения качества трудовой жизни в регулировании синтеза экономических и социальных составляющих качества трудовой жизни в современных условиях.

Поставленная предопределила необходимость достижения следующих задач:

- раскрыть социально-экономические основания и ограничения повышения качества трудовой жизни;
- обосновать теоретический подход к повышению качества трудовой жизни с позиций концепции социального качества;
- провести оценку современного состояния качества трудовой жизни и влияния на социально-экономическое развитие региона;

– разработать социально-экономический механизм повышения качества трудовой жизни.

**Объектом исследования** выступает качество трудовой жизни.

**Предметом исследования** является совокупность экономических и социально-трудовых отношений по формированию социально-экономического механизма повышения качества трудовой жизни.

**Соответствие диссертации паспорту научной специальности.** Область исследования соответствует требованиям Паспорта специальности ВАК РФ 5.2.3. Региональная и отраслевая экономика (8. Экономика народонаселения и экономика труда): 8.8. Стоимость, уровень и качество жизни. Бедность: показатели, методы измерения, социально-демографические детерминанты; 8.19. Социально-трудовые отношения и их регулирование. Международный опыт регулирования социально-трудовых отношений и перспективы его использования в Российской Федерации.

**Научная новизна полученных результатов** состоит в развитии теоретических и методических подходов к повышению качества трудовой жизни в современных условиях, реализация которых связана с применением социально-экономического механизма повышения качества трудовой жизни.

Наиболее важными результатами исследования, обладающими научной новизной, являются:

1. Раскрыты социально-экономические основания и ограничения синтеза экономических и социально-духовных составляющих повышения качества трудовой жизни. На основе выявления противоречий между ростом уровня материального благополучия как определяющей составляющей качества жизни и уровнем запроса общества на содержательность качества жизни в современных условиях обоснована целесообразность выработки оснований для нормирования всевозрастающих потребностей индивидуумов через развитие положений солидаризма в трудовой деятельности в цифровой среде.

2. Обоснован теоретический подход к повышению качества трудовой жизни с позиций концепции социального качества, что позволяет интегративно рассмотреть взаимосвязь экономических и социально-духовных оснований

повышения качества трудовой жизни, выделяя важность духовно-нравственных ценностей, социальной сплоченности работников, расширения их социальных прав и возможностей в обеспечении формирования и эффективного использования рабочей силы в условиях социально-экономической сегментированности развития современного общества. Оригинальность предложенного теоретического подхода определяется обоснованием роли ценностей в оказании влияния социального качества на повышение качества трудовой жизни и формирование качественной структуры рабочей силы.

3. Предложенный методический подход к оценке качества трудовой жизни основан на определении интегрального показателя – общего индекса качества трудовой жизни, отражающего социально-экономические аспекты через значения соответствующих показателей (экономической и социальной оценки) для выявления влияния изменений экономической активности и социальной среды на трудовую деятельность. Применение общего индекса качества трудовой жизни при моделировании социально-экономического развития региона позволило определить уровень взаимозависимости, что обуславливает необходимость учета государственными органами уровня качества трудовой жизни при разработке социально-экономической стратегии развития.

4. Разработан социально-экономический механизм повышения качества трудовой жизни, основывающийся на принципах качественной занятости трудовых ресурсов, использовании методов повышения качества трудовой жизни под влиянием политических, экономических, социальных, культурных факторов, природно-климатических условий, а также технико-технологических факторов. Новизна предложенного социально-экономического механизма повышения качества трудовой жизни заключается в обосновании этапов применения методов повышения качества трудовой жизни посредством контент-анализа нормативно-правовой базы, оценки качества трудовой жизни, регулирования условий и оплаты труда, создания условий для реализации потенциала социального качества через развитие и укрепление духовно-нравственных ценностей, выбор форм повышения качества трудовой жизни.

**Теоретическая значимость результатов диссертационного исследования** заключается в развитии теоретических положений обеспечения качества трудовой жизни, раскрытии социально-экономических оснований и ограничений повышения качества трудовой жизни в современных условиях, что позволило выявить противоречия между ростом уровня материального благополучия как определяющей составляющей качества жизни и уровнем запроса общества на содержательность качества жизни в современных условиях, обосновать целесообразность выработки оснований для нормирования всевозрастающих потребностей индивидуумов через развитие положений солидаризма в трудовой деятельности в цифровой среде. Представлен и обоснован теоретический подход к повышению качества трудовой жизни с позиций концепции социального качества, что позволило обосновать роль ценностей в оказании влияния социального качества на повышение качества трудовой жизни и формирование качественной структуры рабочей силы.

**Практическая значимость результатов диссертационного исследования** заключается в возможности использования предложенного методического подхода к оценке качества трудовой жизни на основе определения интегрального показателя – общего индекса качества трудовой жизни, отражающего социально-экономические аспекты через значения соответствующих показателей (экономической и социальной оценки) для выявления влияния изменений экономической активности и социальной среды на трудовую деятельность. Разработанный социально-экономический механизм повышения качества трудовой жизни, основывающийся на принципах качественной занятости трудовых ресурсов, использовании методов повышения качества трудовой жизни, заключается в обосновании этапов применения методов повышения качества трудовой жизни посредством контент-анализа нормативно-правовой базы, оценки качества трудовой жизни, регулирования условий и оплаты труда, создания условий для реализации потенциала социального качества через развитие и укрепление духовно-нравственных ценностей, выбор форм повышения качества трудовой жизни.

**Методология и методы исследования.** В основу написания диссертационной работы положены системный и интегративный подходы к раскрытию социально-экономических оснований и ограничений синтеза экономических и социально-духовных составляющих повышения качества трудовой жизни, обоснованию теоретического подхода к повышению качества трудовой жизни с позиций концепции социального качества. Диссертационная работа основывается на использовании общенаучных методов анализа, синтеза, индукции, дедукции, метода абстракции, сравнения, описания, систематизации научных результатов, а также на применении методов контент-анализа научных текстов, индексного метода, методов экономико-статистического анализа, прогнозирования реализации разработанной трансрегиональной модели оценки качества трудовой жизни.

**Информационная база исследования** основана на использовании научных публикаций, опубликованных в периодических научных изданиях, сборниках материалов конференций, монографических исследованиях; официальных статистических материалах Федеральной службы государственной статистики РФ, Национального бюро статистики Китая; данных органов законодательной и исполнительной власти РФ; данных выборочных наблюдений, а также данных, размещенных в Интернет-ресурсах.

**Основные положения диссертации, выносимые на защиту:**

1. На основе анализа концептуальных подходов к трактованию сущности и содержания качества трудовой жизни раскрыты социально-экономические основания и ограничения синтеза экономических и социально-духовных составляющих повышения качества трудовой жизни. Выявление противоречий между ростом уровня материального благополучия как определяющей составляющей качества жизни и уровнем запроса общества на содержательность качества жизни в современных условиях позволило обосновать целесообразность выработки оснований для нормирования всевозрастающих потребностей индивидуумов через развитие положений солидаризма в трудовой деятельности в цифровой среде.

2. Представлен и обоснован теоретический подход к повышению качества трудовой жизни с позиций концепции социального качества, основывающийся на раскрытии роли ценностей в оказании влияния социального качества на повышение качества трудовой жизни и формирование качественной структуры рабочей силы. Теоретический подход позволяет интегративно рассмотреть взаимосвязь экономических и социально-духовных оснований повышения качества трудовой жизни в условиях социально-экономической сегментированности развития современного общества.

3. Предложен методический подход к оценке качества трудовой жизни на базе социально-экономических индикаторов и расчета интегрального показателя – общего индекса качества трудовой жизни по составляющим: экономической оценки (по индексам экономических индикаторов качества трудовой жизни) и социальной оценки (по индексам социальных показателей качества трудовой жизни), для определения влияния изменений экономической активности и социальной среды на трудовую деятельность и применения при разработке социально-экономической стратегии регионального развития.

4. Социально-экономический механизм повышения качества трудовой жизни основывается на принципах качественной занятости трудовых ресурсов, использовании методов повышения качества трудовой жизни под влиянием совокупности факторов и направлен на реализацию этапов применения методов повышения качества трудовой жизни посредством контент-анализа нормативно-правовой базы, оценки качества трудовой жизни, регулирования условий и оплаты труда, создания условий для реализации потенциала социального качества через развитие и укрепление духовно-нравственных ценностей, выбор форм повышения качества трудовой жизни.

**Степень достоверности и апробация результатов диссертационного исследования.** Достоверность научных результатов диссертационного исследования подтверждается использованием значительного числа публикаций зарубежных и российских ученых в области качества трудовой жизни, применением общенаучных и специальных методов исследования к решению

поставленных научных задач. Результаты исследований были представлены в докладах на международных, всероссийских научно-практических конференциях, в том числе: XX Межвузовской студенческой научно-практической конференции «ЛЕСТИО ИВІ –2022» (г. Санкт-Петербург, 2022 г.); XXX Международной научной конференции «Информационное пространство» (г. Москва, 2023 г.); XVI Международной научно-практической конференции «Государство и бизнес» (г. Санкт-Петербург, 2024 г.); Международной научно-практической конференции «Ценностные основания интеграционных процессов в Евразии» (г. Москва, 2024 г.); VIII Региональной научно-практической конференции «Наука и практика – региону» (г. Великие Луки, 2024 г.); XXIII Международной научно-практической конференции «Смирновские чтения - 2024» (г. Санкт-Петербург, 2024) и др.

Отдельные результаты диссертационного исследования внедрены в деятельность ООО «Chongqing Jijinggang логистическая компания Co., Ltd» (КНР); ООО «Chongqing Juneng Минералы Co., Ltd» (КНР); ФГАОУ ВО «Севастопольский государственный университет» (справка о внедрении от 05.08.2024 г. №10187).

**Публикация результатов исследования.** По теме диссертационной работы опубликовано 18 работ общим объемом 7,13 п.л. (в том числе авторских – 5,66 п.л.), из них 7 публикаций (4,04 п.л., в т.ч. авт. 2,57 п.л.) – в рецензируемых научных журналах, рекомендованных ВАК РФ, отнесенных к категории К2 и 11 публикаций (3,09 п.л., в т.ч. авт. 3,09 п.л.) – в других изданиях.

**Объем и структура работы.** Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы, приложений. Диссертация изложена на 167 страницах, содержит 16 таблиц, 26 рисунков, 6 приложений. Список литературы включает 135 источников.

## Глава 1. Теоретические основы исследования качества трудовой жизни

### 1.1 Сущность и содержание качества трудовой жизни

Категория качества трудовой жизни с позиций научного исследования привлекла интерес ученых еще в первой половине XX столетия, хотя сама концепция качества трудовой жизни оформилась уже в 1950-е годы. Отметим, что эксперименты Э. Мэйо, проведенные с 1927 по 1932 годы, заложили основу для развития концепции качества трудовой жизни. В результате исследований было установлено, что продуктивность работников определяется не только заработной платой и льготами, но и социальными аспектами. Первым значимым исследованием в данной сфере стал Хотторнский эксперимент 1927 года, представляющий школу человеческих отношений, который подтвердил важность человеческого фактора в производственной деятельности.

В 1960-е годы Ирвинг Блюстон из General Motors Corporation систематизировал данную концепцию в США, оказав влияние на западные промышленные страны. Это исследование положило начало дальнейшим разработкам в области управления корпоративными человеческими ресурсами, как отмечается в научных работах Гань Вэйю и Сюй Сисюн, где также подчеркивается значимость вклада Блюстона в развитие General Motors Corporation [17].

В 1972 году в США состоялась Международная конференция, на которой ученые официально признали и приняли концепцию качества трудовой жизни. Было определено, что концепция качества трудовой жизни включает восприятие рабочими условий труда и их соответствие личным потребностям сотрудников. Это также подразумевает уровень взаимодействия между сотрудниками и условиями их рабочей среды, отражая взаимоотношения индивидуальных и контекстуальных факторов.

Важным событием стало создание Международного комитета по качеству трудовой жизни, который активно продвигал исследования и считался важной вехой в исследованиях качества трудовой жизни. Начиная с 1970-х годов, движение за качество труда и жизни вступило в совершенно новую стадию. С этого времени начинают формироваться национальные концепции качества трудовой жизни, типичные для отдельных стран, и разрабатываются национальные модели качества трудовой жизни.

В современных научных работах, посвященных анализу условий трудовой деятельности, происходит смещение акцента с защиты прав работников, совершенствования условий окружающей среды, взаимодействий сотрудников с администрацией и заботы о здоровье на методы повышения качества трудовой жизни и изучение его влияния на укрепление конкурентных преимуществ компании.

В разных странах способы выражения качества трудовой жизни часто различаются, например, «гуманизация труда» (Великобритания), «улучшение условий труда» (Франция) и «защита рабочих» в некоторых социалистических странах. Некоторые ученые также отметили, что развитие концепции качества трудовой жизни постоянно меняется с развитием социальной практики: «мы всегда определяем качество трудовой жизни в соответствии с нашими исследовательскими целями» [80]. Из этого аспекта можно сделать вывод, что качество трудовой жизни варьируется в зависимости от эпох и разных сфер деятельности. Из-за различий в исследовательских стратегиях и методах, принятых учеными, концепции также различаются. Рассмотрим более подробно теоретические концепции качества трудовой жизни, сформированные в работах западных, российских и китайских авторов.

В научной литературе выделяют разные подходы к трактованию сущности качества трудовой жизни. Западные исследователи определяют качество трудовой жизни как ожидания сотрудников по отношению к бизнес-организациям с точки зрения справедливости, заработной платы, компенсации, безопасной и здоровой окружающей среды, развития человеческого потенциала и стабильности [128]. Тем

самым, Р. Волтон в своей концепции качества трудовой жизни особое внимание уделял ее экономическим аспектам [128].

В. Вертер и К. Дэвис подчеркнули в своей концепции качества трудовой жизни элементы гарантии занятости и баланса между личной жизнью и работой. Исследователи также отметили, что существуют иные подходы, в которых качество трудовой жизни означает обеспечение адекватных условий труда, хороший надзор, высокую заработную плату и бонусы, а также организацию, обеспечивающую интерес к работе [129]. Следовательно, здесь также было отмечено, что сущность качества трудовой жизни складывается из экономических и социальных составляющих.

Ученые Р. Индуматхи, С. Камалари определяют качество трудовой жизни как подходящие условия работы и среду для сотрудников по ряду аспектов, включая взросление, карьерный рост, участие в принятии решений и здоровую физическую среду. Утверждается, что качество трудовой жизни считается сотрудниками одним из активов организации. Сотрудники работают лучше, когда им разрешают управлять своей работой, участвовать в принятии решений и брать на себя ответственность; эта ориентация мотивирует сотрудников, удовлетворяя их физиологические, а также экономические потребности [110]. В работе, выполненной А. Монкевисиус, акцентируется внимание на том, что основа концепции качества трудовой жизни заключается в возможностях для самореализации работника в процессе его профессиональной деятельности [116]. Отметим, что, начиная с 2010-х годов, европейские ученые в своих научных работах начали акцентировать внимание на социальных аспектах профессиональной деятельности.

В практике исследования качества трудовой жизни российские ученые особое внимание уделяют социальным и экономическим аспектам, что отличает их исследования от методик, используемых западными экспертами. Этот фокус обусловлен спецификой российских предприятий и особенностями отношения к труду у сотрудников.

Известный российский ученый в области экономики труда А.Я. Кибанов под качеством трудовой жизни понимает «интегральное понятие, всесторонне характеризующее уровень и степень благосостояния, социального и духовного развития человека через его деятельность в организации» [39].

В.Н. Бобков рассматривает в своих исследованиях категорию «качество трудовой жизни» как комплексную категорию, «состоящую из двух взаимодополняющих категорий «качество занятости» и «качество трудовой среды» [9, с. 377]. Ученый подчеркивает, что «качество трудовой жизни охватывает более широкую область социально-трудовых отношений по сравнению с категорией «качество занятости», интегрируя её и «качество трудовой среды» [9, с. 377].

О.В. Зонова определяет качество трудовой жизни как «совокупность организационных и социо-экономических условий, способствующих развитию человеческого потенциала на протяжении различных этапов жизни. Для оценки используется система критериев, которая анализирует степень соответствия начальным ожиданиям, уровень удовлетворения потребностей и условий в период активной трудовой деятельности и после ее завершения. Такой подход подчеркивает значимость социальной составляющей в концепции качества трудовой жизни, на что указывает исследователь» [33].

В.Н. Хлебуш в своих исследованиях утверждает, что качество трудовой жизни характеризуется как комбинация производственных и непроизводственных аспектов, способствующих повышению удовлетворенности работников условиями и итогами их трудовой активности, а также усилению их эффективности в организационной деятельности [73].

В работе В.В. Жолудевой и Н.Ф. Мельниченко среди ключевых аспектов качества трудовой жизни выделены занятость, безопасность труда, заработная плата, квалификация и производительность труда. Исследователи отмечают важность затрат на рабочую силу, характеризующих качества трудовой жизни, которые формируются из заработной платы (расходы на рабочую силу) и расходов на социальную защиту [28].

А.В. Мухачева предложила следующую структуру качества трудовой жизни, в состав которой включены содержание труда; вознаграждение (материальное и нематериальное); график работы; условия труда; коллектив; общественная полезность и престиж работы; развитие; карьера; социальные гарантии и нематериальные компенсации [58].

Но главным образом, в работах российских исследователей концепция качества трудовой жизни рассматривается с позиций приоритетности экономических условий. Иными словами, исследователи отмечают, что ключевой составляющей формирования качества трудовой жизни выступает заработная плата и социальные выплаты работникам.

Удовлетворённость работой является фундаментальным элементом, обуславливающим качество трудовой жизни. Многочисленные аспекты этой концепции выявлены в результате аналитической работы. Понимание каждого из этих элементов критично для формирования комплексного восприятия упомянутой категории. В литературе по экономике и социологии социальные и экономические составляющие качества трудовой жизни часто объединяют в единую теоретическую структуру. Тем не менее, детальная теоретизация данного понятия требует индивидуального анализа каждого компонента.

В научных работах ученых категория «качество трудовой жизни» часто интерпретируется как оценка субъектами своей профессиональной деятельности и организации, в рамках которой эта деятельность осуществляется. Это определение тесно связывается с индивидуальным восприятием реализации амбиций и потребностей работников. Данный контекст отражает микроэкономический подход к содержанию качества трудовой жизни. В трудах Р. Уолтона [128], Н. Дауда [101], В. Везера [129], Л. Дэвиса [102] качество трудовой жизни основывается на ожиданиях сотрудников в справедливой заработной плате, компенсациях, безопасной и здоровой окружающей среде, стабильности рабочего места. Л. Дэвис, А. Чернс подчеркивают важность отнесения к качеству трудовой жизни уровень удовлетворённости жизнью, включая удовлетворённость работой, сообществом, поддержку организационной культуры и др. [102]. Это обусловлено

выдвижением среди ключевых компонентов данной категории социальных, включающих в том числе степень, в которой потребности сотрудников удовлетворяются.

В работах О.В. Зоной исследуются этапы эволюции концепции качества жизни, начиная со времен Августина (427-347 гг. до н.э.). и заканчивая серединой 2010-х гг., акцентирует внимание на доминирование взглядов сторонников концепции достойного труда [33]. Концепция достойного труда, представленная в 1999 году Хуаном Сомавия, занимавшего с 1999 по 2012 гг. пост Генерального директора МОТ, предусматривает, что «достойный труд – всеобщая потребность, и эта проблема стоит перед политическим руководством и лидерами делового мира повсюду на земле. От того, каким образом мы ее решим, во многом зависит наше общее будущее» [123]. В основу концепции достойного труда заложено понимание необходимости «создания равных возможностей для мужчин и женщин обеспечивать достойный и производительный труд в условиях свободы, равенства, социальных гарантий и уважения человеческого достоинства» [33, с. 42].

В ходе исследования теоретических подходов к изучению сущности и содержания качества трудовой жизни нами также был проведен анализ положений Китайской экономической школы в области качества трудовой жизни. Сяо Ючун и Кук Фанг отмечают, что качество трудовой жизни заключается в том, что люди в организации участвуют в принятии организационных решений через некоторые каналы связи, тем самым снижая нагрузку на работу и повышая удовлетворенность работой [132].

Китайские ученые Цзя Хайвэй, Ван Вэньшэн, изучив реальную ситуацию в Китае, а также экономические и культурные аспекты, предложили следующий подход к видению качества трудовой жизни. Они считают, что высшая цель концепции качества трудовой жизни заключается в достижении общей цели организации и сводится к выполнению работы с максимальной эффективностью. По их мнению, после удовлетворения материальных и духовных потребностей сотрудники могут проявлять больше творчества, что может повысить чувство ответственности сотрудников и быть более удовлетворенными с общей средой [111].

Цзя Хайвэй и другие ученые полагают, что качество трудовой жизни заключается в том, что организация предоставляет своим членам то, что удовлетворяет их потребности определенным образом, чтобы повысить творческий потенциал, ответственность и чувство принадлежности членов организации к социальной организации [111]. Следовательно, китайские ученые считают, что в основе социальной сущности качества трудовой жизни лежит удовлетворение потребностей работников организации.

Удовлетворенность работой означает, что сотрудник чувствует удовлетворение от своей работы, что его работа приносит ему удовольствие, и что он чувствует себя ценным членом команды. Качество трудовой жизни, с другой стороны, означает, что сотрудник чувствует себя комфортно на рабочем месте, что его работа не наносит вреда его здоровью и что он имеет возможность достигать своих личных и профессиональных целей. Когда сотрудник удовлетворен своей работой, он более мотивирован и продуктивен. Он чувствует себя более связанным с компанией и более склонным оставаться на своей работе на долгосрочной основе. Это может привести к уменьшению текучести кадров и увеличению стабильности в компании. Если сотрудник чувствует себя комфортно на рабочем месте, он более склонен оставаться на своей работе и более продуктивен. Компании, которые обеспечивают высокое качество трудовой жизни, могут привлекать и удерживать лучших сотрудников, что может привести к улучшению качества работы и увеличению прибыли. В работах западных исследователей также отмечается значимость удовлетворенности сотрудников трудом при формировании качества трудовой жизни.

Важную роль в качестве трудовой жизни также играют межличностные отношения, сформированные в коллективе. М.Дж. Сирджи и Д. Эфрати было отмечено, что качество трудовой жизни напрямую связано с уровнем организационной идентичности, удовлетворенности работой, степенью межличностного отчуждения [103].

Помимо взаимоотношений между работниками, качество трудовой жизни также включает стиль лидерства в организации. Лидерство определяется как

процесс взаимодействия между руководством предприятия и его сотрудниками. Лидерство с позиций качества трудовой жизни означает, что руководители организаций должны обладать определенными качествами, которые позволяют им эффективно управлять своей командой и создавать условия для улучшения качества трудовой жизни сотрудников. Лидер должен уметь мотивировать свою команду и создавать условия для роста и развития каждого сотрудника. Он должен уметь распределять задачи и ресурсы таким образом, чтобы каждый член команды чувствовал свою значимость и вклад в общую работу. С одной стороны, свобода выбора и самостоятельности в работе могут стимулировать творческий подход к решению задач, повышать мотивацию и удовлетворенность работой. Сотрудники могут чувствовать себя более ответственными за свои результаты и иметь большую свободу в выборе методов работы. Однако, с другой стороны, отсутствие четких правил и контроля со стороны руководства может привести к неопределенности и неуверенности в своих действиях. Сотрудники могут чувствовать себя более уязвимыми и неуверенными в своих действиях, что может негативно сказаться на их удовлетворенности работой и качестве трудовой жизни. Поэтому от стиля лидерства зависит возможность достижения той или иной степени качества трудовой жизни.

Анализ российских и китайских источников, посвященных проблемам качества трудовой жизни, позволил сделать вывод о том, что есть общие взгляды и различия в восприятии категории «качество трудовой жизни». Так, многие исследователи из России и Китая [2, 56, 93] справедливо полагают, что качество трудовой жизни формирует степень удовлетворения потребностей сотрудников в сфере труда (см. табл. 1.1).

В то же время ряд российских и китайских исследователей подчеркивает, что производительность (или результативность) труда – взаимосвязаны. Рост производительности труда создает условия для повышения качества трудовой жизни. Благодаря росту производительности (результативности) труда растет объем производимой продукции или оказываемых услуг (на уровне отдельных предприятий и организаций), увеличивается валовый региональный продукт (на

уровне региона). Благодаря этому у компаний при прочих равных условиях в распоряжении остается больший объем прибыли, который они могут направить на повышение качества трудовой жизни сотрудников.

Таблица 1.1. – Общие взгляды и различия в подходах восприятия категории «качество трудовой жизни» среди российских и китайских исследователей

<b>Позиция</b>	<b>Китайские исследователи</b>	<b>Российские исследователи</b>
Качество трудовой жизни зависит от удовлетворения потребностей в сфере труда	К. Чан, Т. Уайатт	Ю.А. Масалова, В.А. Андрухов
Качество трудовой жизни связано с результативностью и производительностью	Й. Цзяо, В. Тан, У. Сы	В.Ф. Потуданская, Л.С. Горскина
На качество трудовой жизни влияют условия труда	Х. Ван, Й. Цзяо, В. Тан, Й. Чжоу	Б.М. Генкин, В.Ю. Ивановская
Качество трудовой жизни на одном предприятии может различаться в зависимости от возраста, профессии, социального статуса, образа жизни	Х. Рао, Х. Ли, Дж. Тянь, У. Чжу, В. Тан	Ю.А. Масалова, И.В. Цыганкова
<b>Различия подходов</b>	<b>Китайские исследователи</b>	
Качество трудовой жизни определяют профессиональные взаимоотношения между сотрудниками	Х. Ван, П.- Дж. Джуан, С. Чиу	
Во внимание должна приниматься субъективная составляющая качества трудовой жизни	Х. Ван, К. Чан, Т. Уайатт	
Качество трудовой жизни зависит от уровня применяемой техники и технологий	С. Чен, В. Джанг, Й. Ма	
<b>Различия подходов</b>	<b>Российские исследователи</b>	
Качество трудовой жизни зависит от особенностей и эффективности управления организацией	В.Ф. Потуданская, Л.С. Горскина, К.С. Сладкова	
Без достойного уровня оплаты труда невозможно достигнуть высокого уровня качества трудовой жизни	В.Ф. Потуданская, И.В. Цыганкова, Л.С. Лантушенко, В.А. Андрухов	

Источник: составлено автором

В то же время отметим, что высокий уровень производительности труда, в свою очередь, повышает трудовую мотивацию работников и способствует росту качеству трудовой жизни. Как полагают отечественные и зарубежные исследователи, условия труда работников оказывают значимое влияние на качество трудовой жизни. Неудовлетворительные санитарно-гигиенические и психофизиологические условия труда оказывают отрицательное воздействие на здоровье и работоспособность сотрудников организаций, снижая качество трудовой жизни. Комфортные условия труда создают условия для плодотворной работы, реализации новых идей, способствуют длительному периоду предстоящей трудоспособности работающих людей.

В статье Ма Ли и Яо Яо отмечено, что качество трудовой жизни – это процесс организации труда, который позволяет сотрудникам на всех уровнях организации активно участвовать в создании организационной среды, формировании организационной модели и создании организационных результатов [55]. Этот процесс преследует две цели: улучшить качество работы и жизни сотрудников; улучшить производительность сотрудников, а затем повысить эффективность организации.

В исследовании Тянь Ялинь качество трудовой жизни было определено как рабочая, организационная среда, а также социальные и психологические аспекты, которые сотрудники получают во время своей профессиональной работы, межличностного общения и участия в организационных процессах, в частности в принятии решений [71]. Исследователь, анализируя ситуацию в компаниях туристической отрасли, отмечает, когда сотрудники получают большее удовлетворение от работы, в качестве награды для организации сотрудники будут работать усерднее и улучшат личную производительность. В связи с этим, качество трудовой жизни основывается на концепции социального обмена. Отношения социального обмена – это среда, в которой отношения между работодателем и работником близки, они способствуют взаимным и справедливым сделкам, а также приносят сотрудникам эффективное рабочее поведение и позитивное отношение к работе. Изучая зависимость производительности труда работников от качества

трудовой жизни, исследователь использует две переменные – выполнение задач и контекстную производительность, выходящую за рамки выполнения задач. Выполнение задачи относится к поведению, которое сотрудники должны реализовывать в соответствии со своими должностными обязанностями. Контекстная производительность определяется на основе оценки качества выполнения услуги, путем анализа удовлетворенности клиентов.

Исследователем также отмечается наличие связи между качеством трудовой жизни и вовлеченностью сотрудников. Эмпирические исследования показали, что обратная связь с работой, разнообразие задач и автономия увеличивают вовлеченность сотрудников. Сотрудники с высокой степенью автономности могут более эффективно выполнять свою работу, полагаясь на свои собственные усилия и самостоятельно принимая решения, вместо того чтобы просто следовать инструкциям начальства или строго выполнять рабочий процесс. Здесь также не менее важны социальные факторы, которые позволяют сотрудникам сохранять жизнеспособность, энтузиазм и креативность в своей работе. Восприятие сотрудниками социальной поддержки со стороны руководителей и коллег положительно коррелирует с вовлечённостью сотрудника в рабочий процесс.

В статье Гань Вэйю и Сюй Сисюн основное внимание уделяется взаимному влиянию организационной поддержки, качества трудовой жизни и городской урбанизации в Китае [17]. Исследователи делают выводы о том, что, во-первых, в отличие от отдельных экономических требований старшего поколения рабочих-мигрантов, новое поколение рабочих-мигрантов уделяет больше внимания общему повышению качества трудовой жизни в процессе городской интеграции. Во-вторых, компании по трудоустройству помогают трудящимся-мигрантам в достижении городской адаптации, а организационная поддержка, предоставляемая предприятиями, является основным источником для нового поколения трудящихся-мигрантов, чтобы улучшить свою производительность и качество трудовой жизни.

По мнению исследователей, ключевые аспекты качества трудовой жизни нового поколения трудящихся-мигрантов включают справедливое

вознаграждение, баланс работы и семейной жизни, а также признание и принадлежность личности, возможности карьерного роста.

И китайские, и российские экономисты отмечают, что работники разного возраста, разных профессиональных групп и социального статуса, даже работающие на одном предприятии, могут по-разному воспринимать качество трудовой жизни в организации и давать совершенно разную оценку. Так, работающая молодежь, как в России, так и в Китае, в сравнении с работниками пожилого возраста, меньше внимания уделяет значимости условий труда при оценке качества трудовой жизни, но большее – возможностям построения профессиональной карьеры.

В то же время китайские исследователи уделяют большое внимание профессиональным отношениям между сотрудниками, считая, что они определяют качество трудовой жизни. Китайские ученые также говорят о том, что субъективное восприятие качеств трудовой жизни отдельно взятыми сотрудниками очень важно и должно обязательно приниматься во внимание. Кроме того, в публикациях китайских авторов подчеркивается, что техника и технологии напрямую влияют на условия труда и качество трудовой жизни работающих.

Исследователи из России делают акцент на эффективности управления организацией, справедливо полагая, что именно эффективность управления определяет качество трудовой жизни сотрудников. По мнению российских ученых, важнейший элемент качества трудовой жизни – достойная оплата труда. Она главным образом формирует качество трудовой жизни. Данная точка зрения прослеживается практически во всех работах российских экономистов, труды которых посвящены качеству трудовой жизни.

Исходя из вышеописанных теоретических подходов к качеству трудовой жизни в работах западных, российских и китайских авторов, можно выделить ключевые характеристики подходов к содержанию качества трудовой жизни, которые в обобщенном виде представлены в табл. 1.2.

Таблица 1.2 – Характеристики подходов к содержанию качества трудовой жизни

Страна	Ключевые идеи концепций
Российская Федерация	Категория качества трудовой жизни имеет как экономическую, так и социальную сущность. Выявлен приоритет материальных аспектов при формировании качества трудовой жизни, ключевым из которых выступают расходы на рабочую силу (заработная плата и социальные выплаты).
Китайская Народная Республика	Качество трудовой жизни определяется как уровнем дохода от трудовой деятельности, так и особенностями организационных межличностных отношений. Акцент в работах делается на взаимодействии руководства и работников.
Европейские страны и Соединенные Штаты Америки	Социальная приоритизация в развитии концепции качества трудовой жизни. Доминирование принципов саморазвития и самореализации над уровнем материального благосостояния.

Источник: составлено автором

Дальнейшее развитие характеристик подходов к содержанию качества трудовой жизни получило свое воплощение в авторском уточнении различий концепций качества трудовой жизни в России, Китае и западноевропейских странах (рис. 1.1). Как можно увидеть на рис. 1.1, несмотря на общую теоретическую базу, национально-региональные концепции качества трудовой жизни имеют свои особенности и специфические черты.

В концепциях современных западных исследователей отмечается особое внимание к социальной сущности качества трудовой жизни, которое формируется прежде всего на субъективном уровне – саморазвитии человека. Для работ российских и китайских авторов свойственен особый акцент на экономической сущности категории, поскольку они считают, что уровень заработной платы и социальных выплат способен в максимальной степени влиять на формирование качества трудовой жизни.

В то же время китайские авторы также отмечают важность межличностных отношений, особенно отношений между руководителями и подчиненными,

которые также в значительной степени оказывают влияние на формирование качества трудовой жизни в китайских компаниях.



Рисунок 1.1. – Различия концепций качества трудовой жизни в России, Китае и западноевропейских странах.

Источник: составлено автором

Таким образом, как свидетельствует анализ этапов трансформации концепции качества трудовой жизни, изначально качество жизни рассматривалось преимущественно с позиций материальных составляющих и опиралось на такие важнейшие показатели, как размер дохода на душу населения, уровень заработной платы, безопасность условий труда, уровень потребления, уровень и характер питания и др., что в определенной мере характеризовало уровень благосостояния того или иного человека в обществе.

Уже позже, начиная с 1970-х годов, категория качества трудовой жизни стала вмещать и ряд нематериальных аспектов, таких как: уровень и качество образования, доступ к качественным услугам здравоохранения, культуры, спорта, информационно-коммуникационной инфраструктуре, жилищно-коммунальным услугам, а также структура и содержание досуга, уровень загрязненности окружающей среды и др.

К началу 2000-х гг. концепция качества трудовой жизни стала развиваться конвергентно с привнесением в ее суть когнитивно-поведенческих составляющих, отражающих уровень удовлетворенности человеком своим трудом, уровень ощущения счастья, социальную статусность в цифровой среде, причастность к общественным событиям, духовность и др.

В настоящее время в условиях стремительного развития цифровых технологий, формирования устойчивых предпосылок для развития общества потребительского типа (Общество 5.0, Общество 6.0) возникает серьезная проблема регулирования уровня качества трудовой жизни. Как показывают наши исследования, в основу повышения качества трудовой жизни не может быть заложен только рост показателей материального благополучия. Очень важно обеспечивать рост показателей, отражающих социальное и духовное содержание. Речь идет об определенном нормировании потребностей через синтез экономических и социально-духовных составляющих.

## **1.2 Социально-экономические основания и ограничения повышения качества трудовой жизни в современных условиях**

Исследование проблемы повышения качества трудовой жизни в цифровой среде должно опираться на изучение совокупности социально-экономических оснований по обеспечению соответствующего уровня качества. На современном этапе сложность исследования категории качества трудовой жизни обуславливается ее многосоставностью. Некоторые исследователи утверждают, что качество трудовой жизни представляет собой комбинацию или конструкцию концепций, включающую в себя аспекты, выходящие за рамки экономической науки. Среди них выделяют удовлетворенность жизнью, которая выступает наиболее важным аспектом качества трудовой жизни.

Качество трудовой жизни, как указывает В.Н. Бобков, «будучи интегральной по отношению к «качеству занятости» и «качеству трудовой среды», приобретает так называемые системные свойства, которые могут отражать такие основные интегральные показатели, как: 1) производительность труда; 2) эффективность труда; 3) покупательная способность трудовых доходов; 4) удовлетворённость трудом» [9, с. 377].

На протяжении последних десятилетий ведущее место в развитии концепции качества жизни занимала концепция достойного труда. Как указывает в своих трудах О.В. Зонова, «концепцию достойного труда можно признать пиком эволюционного развития концепции качества трудовой жизни» [33, с. 26].

Категория «качество трудовой жизни» включает как экономические, так и социальные аспекты. Первая группа аспектов – экономические – имеют связь с благосостоянием сотрудников и финансово-хозяйственной деятельностью предприятия, оказывая влияние на экономику региона. Эмпирическое исследование качества трудовой жизни, проведенное Д. Эфрати и М.Дж. Сирджи в 1990 году, показало, что качество трудовой жизни в компании формируется на основе уровня заработной платы, производительности труда [103, с. 32]. На наш

взгляд, к экономическим составляющим качества трудовой жизни можно отнести уровень оплаты труда, справедливость трудового вознаграждения, набор благ и величину предлагаемого организацией социального пакета, стабильность и гарантии занятости (продолгование трудового договора) (см. табл. 1.3).

Таблица 1.3. – Социальные и экономические аспекты категории «качество трудовой жизни»

Аспекты	Составляющая качества трудовой жизни	Влияние аспектов качества трудовой жизни на экономику региона
Экономические	Уровень оплаты труда. Справедливость распределения заработной платы. Величина и набор благ социального пакета. Стабильность и гарантии занятости (возможность пролонгирования трудового договора).	Уровень оплаты труда и справедливость ее распределения, а также стабильность занятости во многом влияют на трудовую мотивацию и повышают производительность (результативность) труда. Производительность труда работников организаций региона влияет на экономические показатели региона: величину валового регионального продукта, величину налоговых сборов. Привлекательный социальный пакет способствует привлечению рабочей силы в регион и ее закреплению.
Социальные	Условия и безопасность труда. Особенности организации труда. Возможности карьерного роста и должностного продвижения. Возможности самореализации и самовыражения. Межличностные отношения и стиль лидерства в организации. Социально-психологический климат в трудовом коллективе. Возможность участия в управлении.	Хорошие условия труда, эффективная организация труда, возможности самореализации и самовыражения работников способствуют созданию и внедрению инноваций, научно-техническому прогрессу (НТП) региона. Возможности карьерного роста и должностного продвижения определяют возможность применения сложных форм труда, современных технологий, формируют готовность к обучению новым приемам и методам труда, что поддерживает НТП в регионе.

Источник: составлено автором

Среди концепций китайских ученых следует выделить разные подходы к определению компонентов качества трудовой жизни. Китайский исследователь Ван Вэньшен считает, что качество трудовой жизни должно включать:

- социальную ценность труда;
- демократическое управление;
- способности сотрудников;
- организацию небольших групп на предприятии;
- права сотрудников внутри организации;
- рабочую среду ;
- справедливую заработную плату [10].

Ли Ченг и Ш. Куни заявили, что качество трудовой жизни должно включать следующие тринадцать уровней:

- 1) рабочая среда;
- 2) заработная плата и вознаграждение;
- 3) льготы;
- 4) продвижение;
- 5) характер работы;
- 6) развитие персонала;
- 7) стиль лидерства;
- 8) сотрудничество с коллегами;
- 9) корпоративный имидж;
- 10) коммуникация;
- 11) организационная система;
- 12) корпоративная культура;
- 13) рабочая нагрузка [114].

Цзя Хайвэй считает, что качество трудовой жизни должно удовлетворять как человека, так и организацию. Среди них самый базовый уровень – потребности выживания, эмоциональные потребности и потребности в саморазвитии и самореализации направлены на удовлетворение личных целей; сплоченность

организации, удовлетворение работой и участие в работе определяют удовлетворение целей организации. Цзя Хайвэй изучал взаимосвязь между личными целями и целями организации, чтобы определить, в какой степени личные цели достигаются с точки зрения качества трудовой жизни [10].

Х. Рао отмечает, что качество трудовой жизни следует рассматривать с трех уровней – личности, работы (рабочего процесса) и организации. По мнению исследователя, на одном уровне невозможно полностью понять качество трудовой жизни. Личный уровень включает личное самопознание работы и конфликты между работой и семьей. Уровень работы включает творческий подход к ведению трудовой деятельности, личное удовлетворение от работы и другие составляющие. Организационный уровень в основном включает заработную плату, льготы и каналы продвижения по службе [121].

Цзэн Фэй считает, что качество трудовой жизни включает оптимизацию рабочей среды, взаимосвязь между работой и нерабочей жизнью, справедливость вознаграждения, межличностные отношения в организации, характер работы, другие выгоды [134].

В работах многих исследователей отмечается, что заработная плата является одним из компонентов качества трудовой жизни, что определяет экономическую сущность изучаемой категории. Стоит отметить, что приоритетность заработной платы в формировании качества трудовой жизни в компаниях разных стран неодинакова. Так, например, в России и Китае заработная плата выступает ключевым компонентом формирования качества трудовой жизни. Именно её размер может быть соотнесён со степенью удовлетворённости потребностей сотрудников. Когда предприятие может предоставить своим сотрудникам справедливую оплату труда, у работников формируется восприятие данной организации как стабильной, надёжной, и поэтому в процессе трудовой деятельности они стараются в максимальной возможности внести свой вклад в развитие предприятия. Зарботная плата является источником средств существованию всех людей, а поэтому в случае высокой заработной платы уровень трудовой жизни будет оцениваться сотрудниками как более качественный.

Однако стоит отметить, что в разных странах заработная плата по-разному учитывается в формировании качества трудовой жизни. Так, в странах Европы, в настоящее время сформировался подход, при котором качество трудовой жизни в незначительной степени определяется уровнем оплаты труда. Ряд проведённых исследований позволил обнаружить, что заработная плата лишь может выступать в качестве одного из компонентов формирования качества трудовой жизни [95, 117 124].

Под заработной платой следует понимать базовую оплату труда, которая выплачивается предприятием сотруднику по результатам выполнения им определённой работы. Уровень заработной платы определяет степень, в которую смогут быть удовлетворены потребности сотрудника. Зарплата также выступает важным фактором мотивации сотрудников. Многими исследователями доказано, что если сотрудник будет знать о том, что за свой труд он получит справедливой заработной платой, то он будет трудиться более упорно. Учитывая, что предприятиями уровень оплаты труда определяется исходя из ряда параметров сотрудников, прежде всего связанных с уровнем квалификации и личными навыками, можно сделать вывод что уровень качества трудовой жизни, в определённой степени определяемый размером заработной платы, находится под косвенным влиянием состояния навыков сотрудников. Поэтому он в некоторой степени может зависеть от того, насколько развиты профессиональные качества и личные характеристики работников.

Другим экономическим компонентом качества трудовой жизни выступает стабильность. Многие сотрудники предприятий нуждаются в профессиональной стабильности. Именно профессиональная стабильность представляет собой один из важнейших компонентов успеха бизнеса. Профессиональная стабильность сводится к тому, что работник уверен в том, что будет работать в организации в течение длительного времени и получать стабильный доход. Это дает возможность для проявления творческого мышления сотрудников, позволяет формулировать более эффективные управленческие решения и в целом положительно влияет на производительность труда работников, в конечном итоге приводя к достижению

стратегических целей. Когда работа стабильна, существуют гарантии занятости, то есть возможность сотрудника постоянно ввести трудовую деятельность в одном и том же предприятии при условии сохранения уровня заработной платы или его повышения. Во многих развитых странах стабильность работы также определяется сохранением различных социальных льгот за сотрудниками.

Существенное влияние на качество трудовой жизни работников может оказать социальный пакет, особенно в организациях, где возможности повышения уровня оплаты труда ограничены (например, в бюджетных организациях сферы образования, здравоохранения). Привлекательный набор благ социального пакета (например, наличие дополнительного медицинского страхования, оплата транспортных расходов, расходов на интернет и мобильную связь) не только повышает удовлетворенность трудом и способствует росту результативности труда, но и «привязывает» сотрудника к организации и региону.

Социальные аспекты качества трудовой жизни включают хорошие условия и безопасность труда, эффективную организацию труда, возможности построения профессиональной карьеры и должностного продвижения, возможности самореализации и самовыражения, эффективные межличностные отношения и стиль лидерства в организации, социально-психологический климат в трудовом коллективе.

Социальные аспекты качества трудовой жизни могут быть рассмотрены как с точки зрения отдельной личности, так и с точки зрения предприятия и его социальной среды. С точки зрения предприятия в целом, социальные аспекты качества трудовой жизни включают особенности организационной структуры, корпоративной культуры. Качество трудовой жизни представляет собой набор объективных социальных аспектов, включая внутреннюю организационную структуру и фактические системные операции, такие как стратегии и процедуры продвижения по работе, сложные механизмы принятия решений и контроля, а также стабильную рабочую среду.

Х. Лю, Г. Хуанг, Х. Хуанг считают, что качество трудовой жизни – это меры организации по улучшению организационной среды в работе членов организации

[115]. Важную роль в качестве трудовой жизни играет социальная среда в организации или рабочая среда. В общем смысле под рабочей средой следует понимать то место, в котором человек ведёт свою рабочую деятельность.

Если детализировать термин «рабочая среда», то можно сделать вывод, что в неё включаются разные виды сред, в том числе социальная, профессиональная и другие, которые представляют собой сферу взаимодействия людей. Помимо этого, в рабочую среду также могут быть включены условия безопасности трудовой деятельности. Следовательно, под рабочей средой следует понимать все условия, в которых осуществляется рабочая деятельность человека на предприятии. Создание здоровой и безопасной рабочей среды очень важно как для предприятия, так и для его сотрудников. Качество трудовой жизни во многом зависит от условий труда, в которых трудится сотрудник.

Условия труда значительно влияют на здоровье и работоспособность человека, определяют результативность и производительность его труда, длительность периода предстоящей трудоспособности. Безопасные условия труда являются необходимой основой того, что работник будет чувствовать себя комфортно на рабочем месте и готов будет много лет посвятить себя работе в организации. Безопасность труда – это необходимое условие, которое должен обязательно создать и выполнять при организации работы предприятия любой работодатель, независимо от вида экономической деятельности, в то время как вредных условий труда в некоторых секторах не избежать. То есть не на всех предприятиях существует объективная возможность создавать оптимальные условия труда. Например, на многих рабочих местах химической промышленности или горнодобывающей промышленности условия труда не могут быть оптимальными в силу воздействия вредных факторов, которые невозможно полностью устранить ни на одном, даже очень хорошо оснащённом с точки зрения техники, технологии и безопасности предприятии. Для повышения качества трудовой жизни в данном случае должна применяться система льгот и компенсаций, позволяющая «уравновесить» положение работников, которые

трудятся на рабочих местах с оптимальными условиями труда и с вредными условиями труда.

Организация труда также является важнейшей составляющей качества трудовой жизни. Правильное распределение трудовых функций и нагрузки в течение рабочего дня, эффективное разделение труда и его кооперация, рациональное использование рабочего времени, рационализация трудовых процессов создают возможности для высокопроизводительного труда и способствуют росту удовлетворённости работников трудом. Потери и непроизводительные затраты рабочего времени – напротив, снижают как качество трудовой жизни, так и результативность труда.

Социальная сущность качества трудовой жизни также определяется особенностями социальной мобильности внутри компании или системой карьерного роста и продвижения по службе. Под служебным повышением подразумевают изменение трудового статуса сотрудника, связанное с достижением им более высокого уровня ответственности и полномочий, чем у него был ранее. Служебное повышение – очень важный элемент, который способствует мотивации сотрудников к высокой производительности [86, 120]. Наличие возможности для служебного повышения является одним из главных элементов, определяющих качество трудовой жизни. Это обусловлено тем, что, зная о возможностях повышения, сотрудники будут вести трудовую деятельность более ответственно, продуктивно и эффективно [120].

Возможности самореализации и самовыражения являются важной социальной составляющей качества трудовой жизни, в особенности для работников умственного труда, для лиц, имеющих высокий уровень образования и квалификации. Возможности самореализации – это путь к созданию инноваций, к творчеству, к реализации на практике своих идей. Создание условий для самореализации и самовыражения не только оказывает влияние на качество трудовой жизни, но и способствует научно-техническому прогрессу, положительно влияя на экономику региона.

Межличностные отношения и стиль лидерства в организации создают условия для высокоэффективной работы или наоборот препятствуют ей. Тесные профессиональные связи между сотрудниками, основанные на профессиональной поддержке и взаимном доверии, формируют творческую среду, повышают работоспособность трудового коллектива, положительно влияя на качество трудовой жизни. Демократический стиль управления поддерживает новые идеи сотрудников и создает возможности для их реализации. Но при этом в некоторых секторах экономики, таких, как армия, полиция, авторитарный стиль создает порядок, противодействует хаосу. Таким образом, выбор стиля управления для повышения качества трудовой жизни зависит от вида экономической деятельности.

Социально-психологический климат в коллективе может способствовать раскрытию талантов работников, повышению производительности труда и качества трудовой жизни (в случае, если существует доброжелательная атмосфера, поддержка со стороны руководства, взаимопомощь, если трудовой коллектив представляет собой сильную, сплочённую команду), а может повышать текучесть кадров (в случае наличия недопонимания, трудовых конфликтов, социальной изоляции отдельных членов трудового коллектива), вести к экономическим потерям (необходимость поиска, подбора, адаптации новых сотрудников).

Отметим, что к качеству трудовой жизни членов организации относится возможность внесения предложений по улучшению собственной работы через каналы связи, чтобы повлиять на организационные решения. Следовательно, качество трудовой жизни определяется условиями, при которых работникам предоставляются возможности для проявления инициативности, возможности принимать участие в управлении.

Таким образом, качество трудовой жизни представляет собой достаточно сложную категорию, которая включает в свой состав социальные и экономические аспекты. Социальные аспекты представлены особенностями организационной структуры, корпоративной культуры, системы продвижения по службе, рабочей среды, стабильности и безопасности рабочего пространства, удовлетворением личных потребностей сотрудников, приверженностью сотрудников ценностям

организации, инициативностью, личностной самооценкой, социальными взаимоотношениями на уровнях организация-сотрудник, сотрудник-сотрудник, руководитель-подчиненный. Экономические аспекты в свою очередь включают заработную плату, производительность труда, гарантию занятости и стабильность (экономическую), систему премий и компенсаций.

На основе проведенных исследований нами выделены социально-экономические основания повышения качества трудовой жизни, в зависимости от уровня в экономической системе. Взаимосвязь социально-экономических оснований и ограничений синтеза экономических и социально-духовных составляющих повышения качества трудовой жизни представлена на рис. 1.2.

К экономическим основаниям повышения качества трудовой жизни на макроуровне нами отнесены следующие:

- уровень доходов населения;
- уровень безработицы;
- уровень занятости;
- уровень потребления;
- уровень развития ИТ-сектора;
- уровень развития малого и среднего предпринимательства;
- развитие транспортной инфраструктуры;
- качество институциональной среды и др.

Социально-духовные основания повышения качества трудовой жизни на макроуровне включают такие составляющие, как:

- социальная защита населения;
- государственная политика в сфере защиты традиционных духовно-нравственных ценностей, культуры и исторической памяти;
- уровень и качество образования; уровень и качество здравоохранения;
- уровень и качество услуг в сфере культуры, спорта, ЖКХ, ИТ-инфраструктуры; структура и содержание досуга;
- уровень загрязненности окружающей среды и др.

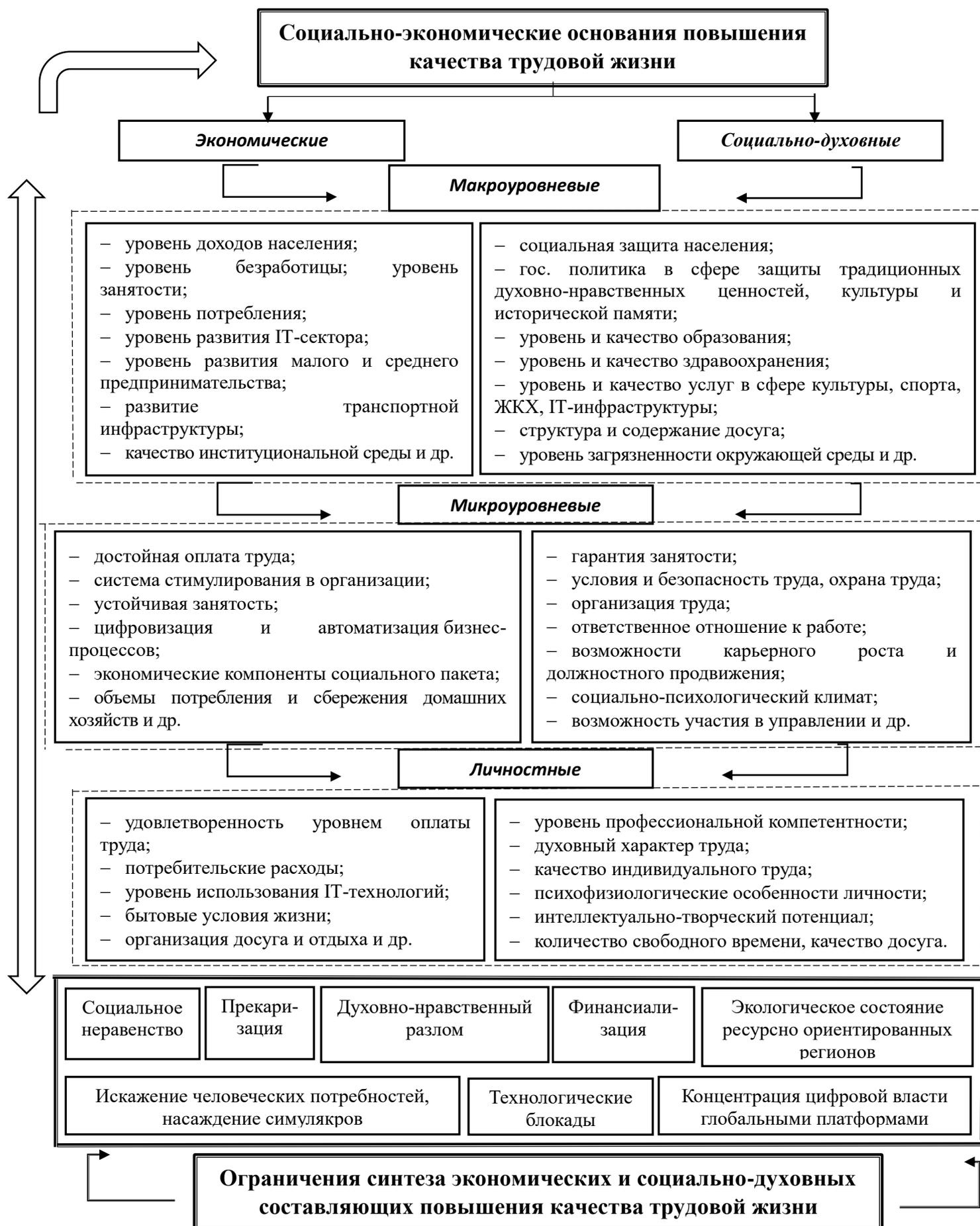


Рисунок 1.2. – Взаимосвязь социально-экономических оснований и ограничений синтеза экономических и социально-духовных составляющих повышения качества трудовой жизни (разработано автором)

На микроэкономическом уровне экономические основания повышения качества трудовой жизни включают:

- достойную оплату труда;
- систему стимулирования в организации;
- устойчивую занятость;
- цифровизацию и автоматизацию бизнес-процессов;
- экономические компоненты социального пакета;
- объемы потребления и сбережения домашних хозяйств и др.
- К социально-духовным основаниям микроуровня относятся, на наш

взгляд:

- гарантия занятости;
- условия и безопасность труда, охрана труда;
- организация труда;
- ответственное отношение к работе;
- возможности карьерного роста и должностного продвижения;
- социально-психологический климат;
- возможность участия в управлении и др.

Исследования условий повышения качества трудовой жизни показали, что важно рассматривать предпосылки повышения качества жизни и на индивидуальном уровне работника. Поэтому в работе исследовались и экономические, и социальные основания повышения качества трудовой жизни на личностном уровне.

Выделены такие экономические основания на личностном уровне, как:

- удовлетворенность уровнем оплаты труда;
- потребительские расходы;
- уровень использования IT-технологий;
- бытовые условия жизни;
- организация досуга и отдыха и др.

К социально-духовным основаниям личностного уровня нами отнесены следующие:

- уровень профессиональной компетентности;
- духовный характер труда;
- качество индивидуального труда;
- психофизиологические особенности личности;
- интеллектуально-творческий потенциал;
- количество свободного времени;
- качество досуга и пр.

Анализ современных тенденций экономического развития общества свидетельствует о серьезных противоречиях между ростом уровня материального благополучия как определяющей составляющей качества жизни и уровнем запроса общества на содержательность качества жизни. В настоящее время наблюдается углубление цивилизационного кризиса, что приводит к замедлению темпов экономического роста на фоне манипулирования предпочтениями потребителей. Для обеспечения повышения качества трудовой жизни требуется синтез экономических и социально-духовных составляющих.

В диссертации выделен ряд ограничений синтеза экономических и социально-духовных составляющих повышения качества трудовой жизни:

- социальное неравенство;
- прекаризация;
- духовно-нравственный разлом;
- финансиализация;
- экологическое состояние ресурсно ориентированных регионов;
- искажение человеческих потребностей, насаждение симулякров;
- технологические блокады;
- концентрация цифровой власти глобальными платформами.

В современных условиях считаем целесообразным выработать подходы к нормированию всевозрастающих потребностей индивидуумов через развитие

положений солидаризма в трудовой деятельности в цифровой среде. Рост интереса к концепции солидаризма связан с важностью пересмотра экономических критериев рациональности в пользу неэкономических критериев развития, которые должны опираться на ценности, социальную сплоченность в предупреждении роста объемов потребления через навязывание глобальными цифровыми платформами симулятивных потребностей, моделей демонстративного потребления. Это приводит к подрыву традиционных духовно-нравственных ценностей в государстве, делает неустойчивыми культурные основы государственности в целом.

В трудах российских ученых В.И. Кошкина [41, 42], С.И. Кретьева [41], В.Б. Студенцова [68] солидарная экономика рассматривается как альтернатива современному российскому капитализму. По мнению В.И. Кошкина, «солидарная экономика коренным образом меняет содержание понятия «занятость населения». Во-первых, из однофакторной контрактной трудовой занятости она превращается в многофакторную занятость, позволяющую гражданину наряду с трудовым доходом получать доход на капитал и другие факторы производства. Во-вторых, функционирование занятости распространяется как на период трудовой деятельности члена общества, так и на всю оставшуюся его жизнь...» [42, с. 165]. Подчеркнем особую роль труда в цифровой среде, необходимость развития духовного содержания труда как базиса технологического суверенитета.

Рассмотрение концепции солидаризма как определенного основания для возможного нормирования всевозрастающих потребностей индивидуумов является важной предпосылкой для формирования справедливого применения методов повышения качества трудовой жизни в цифровой среде.

Таким образом, на основе выявления противоречий между ростом уровня материального благополучия как определяющей составляющей качества жизни и уровнем запроса общества на содержательность качества жизни в современных условиях важно осуществить выработку оснований для нормирования всевозрастающих потребностей индивидуумов через развитие положений солидаризма в трудовой деятельности.

### **1.3. Теоретический подход к повышению качества трудовой жизни с позиций концепции социального качества**

В условиях углубления цивилизационного кризиса необходимо устанавливать четкие ориентиры развития, рассчитанные на длительную историческую перспективу. Актуальность пересмотра экономических критериев развития в пользу неэкономических критериев требует рассмотрения определенных концепций развития.

Рассмотрим особенности применения концепции социального качества к повышению качества трудовой жизни в условиях социально-экономической сегментированности развития современного общества. Вообще в научной литературе концепция социального качества стала развиваться как «философская альтернатива капиталистической модернизации экономики, сопровождающейся потерей «социальной компоненты» [8]. Предметом концепции социального качества является изучение социальных отношений и социальных процессов организации участия людей в жизни своей семьи, сообществ, региона, страны, что будет способствовать росту их благосостояния в целом [91, 125, 127].

Д. Гордон закладывает в основу концепции социального качества такие составляющие [106]:

1. Социально-экономическая безопасность: наличие финансовых ресурсов, комфортного жилья, качество окружающей среды, доступ к качественным ресурсам образования, здравоохранения; занятость граждан.

2. Социальная включенность: способность и возможность работника принимать участие в экономической и социальной жизни общества; доступ к благам через развитую IT-инфраструктуру; реализация новых форм занятости; возможность реализации себя в профессии; социальный статус в обществе и др.

3. Социальная сплоченность: принятие гражданами единых разделяемых ценностей и норм; формирование доверия к институтам власти.

4. Роль институтов в создании условий для полноправного участия личности в жизни общества, развития коллективного взаимодействия, солидарности, кооперации [106].

С нашей точки зрения, данные составляющие следует расширить, поскольку в данном перечне отсутствуют ценности, ценностные установки, влияющие на целеполагание и сознание людей. Это очень важно в развитии социально-духовной составляющей качества трудовой жизни. На рис. 1.3 представлены составляющие социального качества.



Рисунок 1.3. – Составляющие концепции социального качества во взаимосвязи с качеством трудовой жизни и рабочей силой

Источник: разработано автором на основе [91, 106, 125, 127]

Подчеркнем, что составляющие социального качества влияют на качество трудовой жизни и на возможности формирования и использования рабочей силы. Рабочая сила – это основной ресурс, определяющий показатели производительности труда, которые во многом зависят от качества трудовой жизни.

Понятие рабочей силы имеет различные толкования. С одной стороны, это способность к труду, отражающая совокупность интеллектуальных и физических характеристик сотрудника, используемых в процессе трудовой деятельности. С другой стороны, в статистической отчетности как в Российской Федерации, так и в Китайской народной республике данный термин обозначает экономически активную часть населения – работающих и безработных, активно ищущих работу. Согласно второму определению, рабочая сила имеет как количественные, так и качественные характеристики (табл. 1.4).

Таблица 1.4. – Характеристики рабочей силы как группы в составе трудовых ресурсов региона

Количественные характеристики	Показатель
	Численность работающих, чел.
Численность безработных, активно ищущих работу, чел.	
Численность (чел.) и удельный вес (%) работающей молодежи	
Численность безработной молодежи, активно ищущей работу, чел.	
Численность (чел.) и удельный вес (%) рабочей силы в общей численности трудовых ресурсов.	
Численность (чел.) и удельный вес (%) работающих лиц предпенсионного возраста в составе рабочей силы региона.	
Качественные характеристики	Творческая активность
	Предпринимательская активность
	Образовательная структура
	Профессиональная структура
	Квалификационная структура
	Территориальная мобильность
	Профессиональная мобильность
Отраслевая мобильность	

Источник: составлено автором

Количественные и качественные характеристики рабочей силы во многом определяют не только производительность труда, но и многие другие экономические показатели и параметры: величину валового внутреннего продукта (ВВП) или валового регионального продукта (ВРП), если речь идет об экономике отдельного региона, качество производимых товаров и услуг, их себестоимость. На рис. 1.4 представлено содержание качества трудовой жизни как среды формирования требуемых характеристик рабочей силы.

Численность работающих в регионе определяет уровень его обеспеченности рабочей силой, что напрямую влияет на возможности регионального развития в различных сферах жизни. Нехватка рабочей силы наблюдается в трудодефицитных регионах. Данное явление типично для различных стран, в том числе для России и Китая. Как отмечает А.В. Савочкин, дефицит рабочей силы негативно отражается на формировании человеческого капитала [67]. В трудодефицитных регионах работодатели испытывают сложности с наймом рабочей силы, обладающей требуемыми компетенциями и, так как предложение труда на рынке труда ограничено, вынуждены предлагать уровень оплаты труда более высокий, чем для работников данной квалификации в трудоизбыточных регионах или регионах с хорошей обеспеченностью рабочей силой. Это ведет к тому, что затраты на рабочую силу выше, а объем производимой продукции и оказываемых услуг и их качество ниже. В этой связи данный показатель является важной характеристикой рабочей силы.

Численность безработных, активно ищущих работу, напрямую влияет на уровень безработицы. Чем выше уровень безработицы в регионе, тем хуже его экономическое и социальное положение. При высоком уровне безработицы в регионе наблюдается недопроизводство товаров и услуг, а лица, входящие в группу длительно ищущих работу, постепенно теряют профессиональные компетенции. Если длительное время на региональном рынке труда наблюдается высокий уровень безработицы и ее высокая продолжительность, это приводит к тому, что регион теряет возможность создавать и использовать инновации. Наблюдается такое явление, как депрофессионализация рабочей силы.

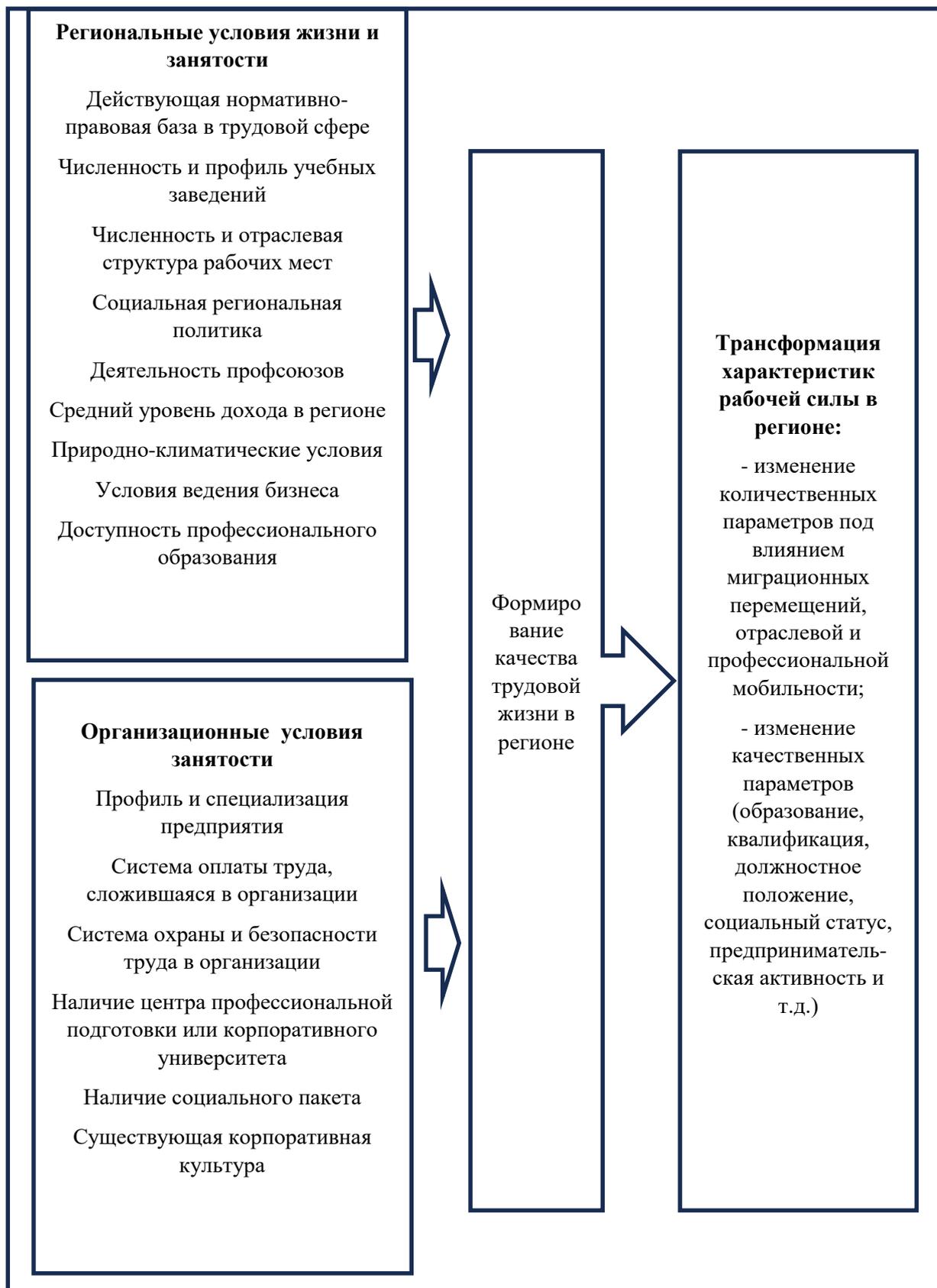


Рисунок 1.4. – Качество трудовой жизни как среда формирования требуемых характеристик рабочей силы

Источник: составлено автором

Численность работающей молодежи и удельный вес молодых людей в составе рабочей силы влияют на региональное развитие, поскольку молодые люди являются самой активной частью общества, источником новых идей, генераторами стартапов. У молодых людей наиболее высок период предстоящей трудоспособности. Отдача от инвестиций в человеческий капитал наиболее высока именно у молодых людей. Высокие показатели численности и удельного веса молодых людей в составе рабочей силы региона создают возможности для динамичного развития.

Численность безработной молодежи, активно ищущей работу, определяет уровень молодежной безработицы. При высоком уровне и длительной продолжительности молодежной безработицы в регионе создаются риски для его развития в последующие годы, так как, как было отмечено выше, без практического применения устаревают знания, теряются навыки и полученные компетенции. Кроме того, высокая численность безработной молодежи негативно влияет на качество трудовой жизни молодых людей в регионе.

Удельный вес рабочей силы в общей численности трудовых ресурсов дает представление об уровне экономической активности в регионе. Чем выше удельный вес рабочей силы в составе трудовых ресурсов, тем выше потенциал развития региона, тем больше товаров и услуг производится при равной численности трудовых ресурсов в сравнении с регионом с низкими показателями численности и удельного веса рабочей силы. Следует отметить, что динамика численности и удельного веса рабочей силы в составе трудовых ресурсов может иметь разнонаправленные тенденции. Это наблюдается в случае, когда наблюдается рост как общая численность трудовых ресурсов, так и численность рабочей силы, но численность рабочей силы растет медленнее. Тогда численность рабочей силы будет расти, а ее удельный вес в составе трудовых ресурсов – снижаться. Таким образом, оба показателя важны для анализа состояния рабочей силы.

Численность работающих лиц предпенсионного возраста позволяет понять, как изменится численность рабочей силы в последующие годы. Высокая

численность работающих предпенсионного возраста, с одной стороны, положительно характеризует качество трудовой жизни данной группы работающих, с другой стороны – создает риски недостатка рабочей силы и риски для регионального развития в последующие годы в связи с выбытием значительного числа работников.

Качественные характеристики рабочей силы имеют для регионального развития не менее важное значение, чем количественные. В работах российских и китайских исследователей часто качество рабочей силы рассматривается как набор характеристик отдельного индивида. Так, Д.Ю. Ясинский понимает под качеством рабочей силы личностный набор компетенций индивида, определяющийся уровнем профессионально-квалификационной подготовленности к деятельности и состоянием, движущим его к осуществлению требуемых трудовых функций, необходимых для успешного выполнения своих профессиональных обязанностей в соответствии с трудовым договором [85]. Цао Сюэ полагает, что важными качественными характеристиками качества рабочей силы высокотехнологичных предприятий являются набор знаний, практические навыки и умение работать в команде [75].

На наш взгляд, к качественным характеристикам рабочей силы на региональном уровне относятся значимые свойства активной части трудовых ресурсов на рынке труда. К качественным характеристикам рабочей силы на уровне региона можно отнести творческую и предпринимательскую активность, образовательную, профессиональную и квалификационную структуру рабочей силы, территориальную, профессиональную и квалификационную мобильность.

Творческая активность влияет на создание организационных и технических инноваций. Разработка новых продуктов и услуг, применение новых методик и технологий производства, новым форм и методов организации труда – результат проявления творческой активности работников. Уровень творческой активности можно оценить по количеству патентов и рационализаторских предложений, а также – по доле новых, инновационных продуктов и услуг в общем объеме

производимых услуг (если речь идет о предприятии), доле новых, инновационных продуктов и услуг в общем объеме валового регионального продукта (если речь идет о регионе). Уровень творческой активности тесно связан с состоянием качества трудовой жизни работников. Высокое качество трудовой жизни существенно способствует созданию творческой активности, является благоприятной средой для создания, развития и внедрения инноваций.

Предпринимательская активность играет важную роль для развития бизнеса в регионе, в том числе малого и среднего, способствует формированию рыночной конкуренции, способствует повышению качества предлагаемых в регионе товаров и услуг. Качество трудовой жизни является средой, в которой формируется предпринимательская активность. Качество трудовой жизни может способствовать или препятствовать проявлению предпринимательской активности. Уровень предпринимательской активности можно оценить по показателям первичной региональной предпринимательской активности, стабильной предпринимательской активности региона и показателям выхода из бизнеса. Показатель первичной предпринимательской активности региона отражает удельный вес трудовых ресурсов региона, находящихся в процессе открытия бизнеса, являющихся собственниками или управляющими бизнесом менее трех лет. Показатель стабильной предпринимательской активности в регионе характеризует удельный вес трудовых ресурсов региона, ведущих предпринимательскую деятельность более трех лет. Показатель выхода из бизнеса свидетельствует о доле трудовых ресурсов региона, находящихся в процессе закрытия бизнеса или прекративших предпринимательскую деятельность в течение последнего отчетного года. Чем выше показатели первичной и стабильной предпринимательской активности, тем динамичнее развивается регион.

Образовательная структура рабочей силы дает представление о том, какова в регионе доля занятых и активно ищущих работу граждан, имеющих неполное среднее, среднее общее, среднее специальное, высшее профессиональное образование. Чем выше уровень образования рабочей силы, тем выше потенциал развития региона. Высокое качество трудовой жизни создает условия и

возможности для повышения уровня образования активной части трудовых ресурсов (рабочей силы) в регионе, как занятых, так и безработных, активно ищущих работу. Высокий уровень образования, в свою очередь, создает предпосылки для развития региона и повышения сложности труда работников организаций различных видов экономической деятельности. Работники с высоким уровнем образования, обладающие современными знаниями, способны выполнять сложные виды работ, применять сложные технологии, создавать собственные технологии и инновации. Как было выявлено ранее, важными социальными составляющими качества трудовой жизни являются возможности карьерного роста и должностного продвижения, а также возможности самореализации и самовыражения. Обе составляющих тесно связаны с уровнем полученного образования: при отсутствии возможностей получения образования возможности карьерного роста и должностного продвижения серьезно ограничены, как и возможности самореализации.

Профессиональная структура рабочей силы в регионе является важной характеристикой рабочей силы, поскольку имеет взаимосвязи с отраслевой региональной структурой рабочих мест. При несоответствии структуры рабочих мест и профессиональной структуры рабочей силы на рынке труда наблюдается дисбаланс, обусловленный наличием структурной безработицы. Высокое качество трудовой жизни и его однородный уровень на предприятиях различных видов экономической деятельности способствует профессиональному развитию и формированию требуемой профессиональной структуры рабочей силы в регионе. Существенные различия качества трудовой жизни работников предприятий различных видов экономической деятельности в регионе способствуют притоку рабочей силы в одни сектора и оттоку из других, что зачастую противоречит экономическим потребностям региона и потребностям рынка труда, вызывая дисбаланс рынка труда.

Квалификационная структура рабочей силы отражает группы сложности труда. Высокое качество трудовой жизни и его низкая дифференциация в различных организациях создают условия для роста квалификации работающих.

Высокая квалификация работающих позволяет выполнять работы высокой сложности в различных секторах экономики, создает потенциал для создания и внедрения инновационных продуктов и услуг в регионе.

К важным характеристикам рабочей силы относится также мобильность – подвижность рабочей силы, способность к перемещениям. На региональном уровне наблюдается территориальная, профессиональная и отраслевая мобильность рабочей силы. Территориальная мобильность рабочей силы представляет собой ее миграционные перемещения, при этом она может быть как внутри-, так и межрегиональной. Территориальная мобильность рабочей силы в регионе тесно связана с качеством трудовой жизни: направленность миграционных потоков в большинстве случаев обусловлена экономическими причинами. Население в трудоспособном возрасте, желающее трудиться, стремится в регионы с высоким качеством трудовой жизни, характеризующимся достойным уровнем оплаты труда, справедливостью ее распределения, стабильностью занятости, хорошими условиями трудовой деятельности, развитой социальной сферой. И наоборот, в «бедных» регионах с низким уровнем оплаты труда и неразвитой социальной сферой наблюдается отток лиц трудоспособного возраста, в особенности молодых людей.

С одной стороны, высокая территориальная мобильность, возникающая вследствие высокого качества трудовой жизни, создает конкуренцию на рынке труда, способствует притяжению талантливых работников нужных профессий и с высоким уровнем квалификации, что обеспечивает эффективное заполнение имеющихся рабочих мест, с другой – может способствовать формированию избытка рабочей силы на региональном рынке труда и росту уровня безработицы. В Китае, как и в России, наблюдается дифференциация регионов по качеству жизни и качеству трудовой жизни. В России регионами с более высоким качеством трудовой жизни являются Центральный и Северо-Западный федеральные округа. Более низкое качество трудовой жизни наблюдается в Дальневосточном и Северо-Кавказском федеральных округах. В Китае традиционно Юго-Восточный регион и провинции, входящие в его состав (например, провинция Гуандун),

характеризуются более высоким качеством жизни и трудовой жизни, так как он расположен вдоль побережья и имеет удобное транспортное сообщение. Северо-Западный регион слабо развит, удален от моря, имеет неудобную транспортную доступность, а потому провинции, входящие в его состав (например, Цинхай), характеризуются более низким качеством жизни и качеством трудовой жизни. Но следует отметить, что даже в депрессивных регионах существуют предприятия и организации с высоким уровнем качества трудовой жизни, а также города, в которых уровень жизни и уровень КТЖ достаточно высокие (примером может служить г. Ланьчжоу).

Таким образом, изменяя качество трудовой жизни в регионе, возможно воздействовать на территориальные перемещения рабочей силы, ослабляя или увеличивая интенсивность миграционных потоков. Но при этом возможны стихийные территориальные перемещения рабочей силы, обусловленные стремлением населения переселиться в регионы с более высоким уровнем качества трудовой жизни. Для снижения рисков неконтролируемой миграции в КНР введены административные ограничения на перемещение рабочей силы. Это позволяет удержать работников с требуемым уровнем образования и квалификации в регионе и побуждает вести разработку программ по повышению качества трудовой жизни.

Отраслевая мобильность рабочей силы отражает возможности ее перемещения из одного сектора экономики в другой. Отраслевая мобильность рабочей силы формируется при наличии у работников компетенций, позволяющих осуществлять трудовую деятельность в рамках своей профессии в различных секторах. Как и территориальная мобильность, отраслевая мобильность связана с качеством трудовой жизни: потенциальные работники стремятся в сектора экономики с более высокой оплатой и более выгодными условиями занятости.

Профессиональная мобильность рабочей силы характеризует возможности успешно переключаться на другой вид труда или менять вид деятельности. Высокая профессиональная мобильность рабочей силы положительно влияет на

качество трудовой жизни и наоборот – высокое качество трудовой жизни способствует развитию профессиональной мобильности.

Качество трудовой жизни работающих формируется под влиянием условий жизни и условий занятости, которые существуют в регионе и в организации. К региональным условиям, формирующим качество трудовой жизни, относятся: действующая нормативно-правовая база в трудовой сфере; численность и профиль учебных заведений; доступность профессионального образования; численность и отраслевая структура рабочих мест, проводимая социальная региональная политика; активность профсоюзного движения; средний уровень заработной платы в регионе, природно-климатические условия и условия для создания и ведения бизнеса в регионе.

Организационные условия многогранны, но основными из них являются профиль организации и ее специализация, существующая система оплаты труда, система охраны и безопасности трудовой деятельности, наличие на предприятии центров профессиональной подготовки или корпоративного университета, наличие социального пакета и его структура, а также организационная культура.

Действующая нормативно-правовая база в трудовой сфере создает или ограничивает возможности занятости для отдельных групп рабочей силы, влияет на условия труда. Так, наличие районных коэффициентов в северных регионах Российской Федерации дает возможность выровнять сложные условия жизни и трудовой деятельности с регионами более благополучными, способствует привлечению рабочей силы.

Численность и профиль учебных заведений, а также доступность образовательных услуг для населения оказывают влияние на качество трудовой жизни и формируют качественный состав рабочей силы. Численность и отраслевая структура рабочих мест определяют специализацию региона и формируют спрос на рабочую силу. Соответствие структуры рабочих мест профессиональной и квалификационной структуре рабочей силы в разрезе региона значительно влияет на качество трудовой жизни. Чем выше несоответствие, тем ниже будет качество трудовой жизни отдельных профессиональных групп населения. Несоответствие

вызывает сложности с трудоустройством, снижает уровень дохода и шансы на построение профессиональной карьеры, отрицательно влияет на возможности самореализации и самовыражения.

Весьма негативным явлением является прекаризация. Мы рассматриваем данное явление как одно из ограничений синтеза экономических и социально-духовных составляющих повышения качества трудовой жизни (см. рис. 1.2). Ключевыми индикаторами неустойчивой занятости могут являться: «занятость по найму на основе устной договоренности без оформления документов; уровень доходов от основной занятости, не обеспечивающий устойчивости материального положения домохозяйств; вынужденный неоплачиваемый отпуск по инициативе работодателя; отсутствие оплачиваемого отпуска; уменьшение работодателем заработной платы или сокращение часов работы» [14, с. 28].

Социальная региональная политика включает создание благоприятных условий для роста благосостояния населения: обеспечение стабильности в сфере занятости, информационную и образовательную поддержку лиц, стремящихся трудоустроиться, поддержку молодежи и социально уязвимых групп населения и т.д., меры поддержки и развития культурной сферы. Социальная региональная политика является важным условием формирования качества трудовой жизни в регионе.

Активная деятельность профсоюзов в регионе обеспечивает защищенность рабочей силы на микроуровне, способствует стабильности в трудовой сфере и положительно влияет на качество трудовой жизни. Средний уровень дохода в регионе является ключевым условием формирования качества трудовой жизни и создает его высокий уровень. Природно-климатические условия прямо влияют на условия жизни и косвенно – на качество трудовой жизни, так как они связаны и с затратами на ведение бизнеса, и с состоянием здоровья и работоспособности работников и т.д.

Условия ведения бизнеса во многом определяют качество трудовой жизни. Благоприятные условия для ведения бизнеса способствуют созданию дополнительных рабочих мест, формированию конкурентной среды, что повышает

качество товаров и услуг в регионе. Благоприятные условия для ведения бизнеса положительно влияют на возможности самореализации и самовыражения как предпринимателей, так и наемных работников коммерческих предприятий.

Таким образом, региональные и организационные условия жизни и занятости оказывают влияние на состояние качества трудовой жизни и его уровень. Сложившийся в регионе уровень качества трудовой жизни ведет к трансформации характеристик рабочей силы в регионе – как качественных, так и количественных. Высокий уровень качества трудовой жизни способствует привлечению рабочей силы в регион и создает условия для положительной динамики демографических процессов, что в последующие годы обусловит прирост рабочей силы.

Высокое качество трудовой жизни способствует профессиональному и квалификационному развитию, является средой для развития предпринимательской активности, что существенно меняет качественные характеристики рабочей силы. С позиций концепции социального качества важно анализировать и проектировать развитие социальных отношений и социальных процессов организации участия людей в жизни своей семьи, сообществ, региона, страны, что будет способствовать росту их благосостояния в целом.

Таким образом, в диссертации обоснован теоретический подход к повышению качества трудовой жизни с позиций концепции социального качества, что позволяет интегративно рассмотреть взаимосвязь экономических и социально-духовных оснований повышения качества трудовой жизни, выделяя важность социальной интеграции, социальной сплоченности работников, расширения их социальных прав и возможностей в обеспечении формирования и эффективного использования рабочей силы в условиях социально-экономической сегментированности развития современного общества. Оригинальность предложенного теоретического подхода определяется обоснованием роли ценностей в оказании влияния социального качества на повышение качества трудовой жизни и формирование качественной структуры рабочей силы.

## Глава 2 Методический подход к исследованию качества трудовой жизни

### 2.1 Тенденции изменений экономических и социальных условий трудовой жизни

Трудовая деятельность, занимая по времени значительную часть жизни в трудоспособном возрасте, для большинства людей является основным источником дохода, сферой реализации способностей и удовлетворения материальных и духовных потребностей [79, с. 841-842]. Само качество трудовой жизни влияет на производительность труда и социально-экономическое развитие страны. В связи с этим, для определения перспектив развития является важным и необходимым анализировать условия, основные элементы и факторы, формирующие основу качества трудовой жизни. Сложность решения таких задач обусловлена необходимостью детализированного рассмотрения социальных и экономических индикаторов.

Новые социально-экономические и технологические тенденции обуславливают необходимость проведения мониторинга изменений в трудовой деятельности, трансформируют занятость населения, формируют специальные рабочие места и меняют роли при выполнении трудовых функций, необходимые навыки сотрудников современных предприятий и организаций. «Проведение регулярных мониторинговых наблюдений, – как отмечают российские исследователи И.Б. Омельченко, А.Б. Васьков, – необходимо для решения задач государственного регулирования рынка труда» [61, с. 1304].

Согласно статистическим данным, в России численность занятых увеличивается, начиная с 2021 года (*Приложение А*), при этом увеличивается и уровень занятости в стране (рис. 2.1).

За рассматриваемый период с 2017 по 2023 годы наименьшая численность занятых отмечена в 2020 году – 70 460,8 тыс. чел., а наибольшая в 2023 году – 73 532,7 тыс. чел., соответственно уровень занятости составил 63,7% и 66,3%.

Такая ситуация обусловлена проблемами и ощутимыми последствиями пандемии COVID-19. Эти условия определили необходимость и «стали катализатором развития новых форм занятости» [25, с. 32].



Рисунок 2.1. – Динамика численности и уровня занятых в Российской Федерации

Источник: составлено автором по данным [70]

Из-за ограничений по распространению коронавируса и необходимости соблюдения дистанционного режима удаленный формат работы и дистанционная форма занятости получили широкое распространение и сохраняются в сфере услуг. «В отраслях, где работа большинства сотрудников связана с управлением машинами, оборудованием и другими производственными активами», т.е. из-за технологических обстоятельств, дистанционный формат в настоящее время распространен в меньшей степени [24, с. 2].

В целом, численность занятого населения России, работающего дистанционно в 2022 году, составила 1917 тыс. чел. или 2,7% (рис. 2.2). Наибольшая дистанционная занятость наблюдается в сфере профессиональной, научной и технической деятельности – 15,6%, оптовой и розничной торговле – 14,5% и образовании – 13,6%.

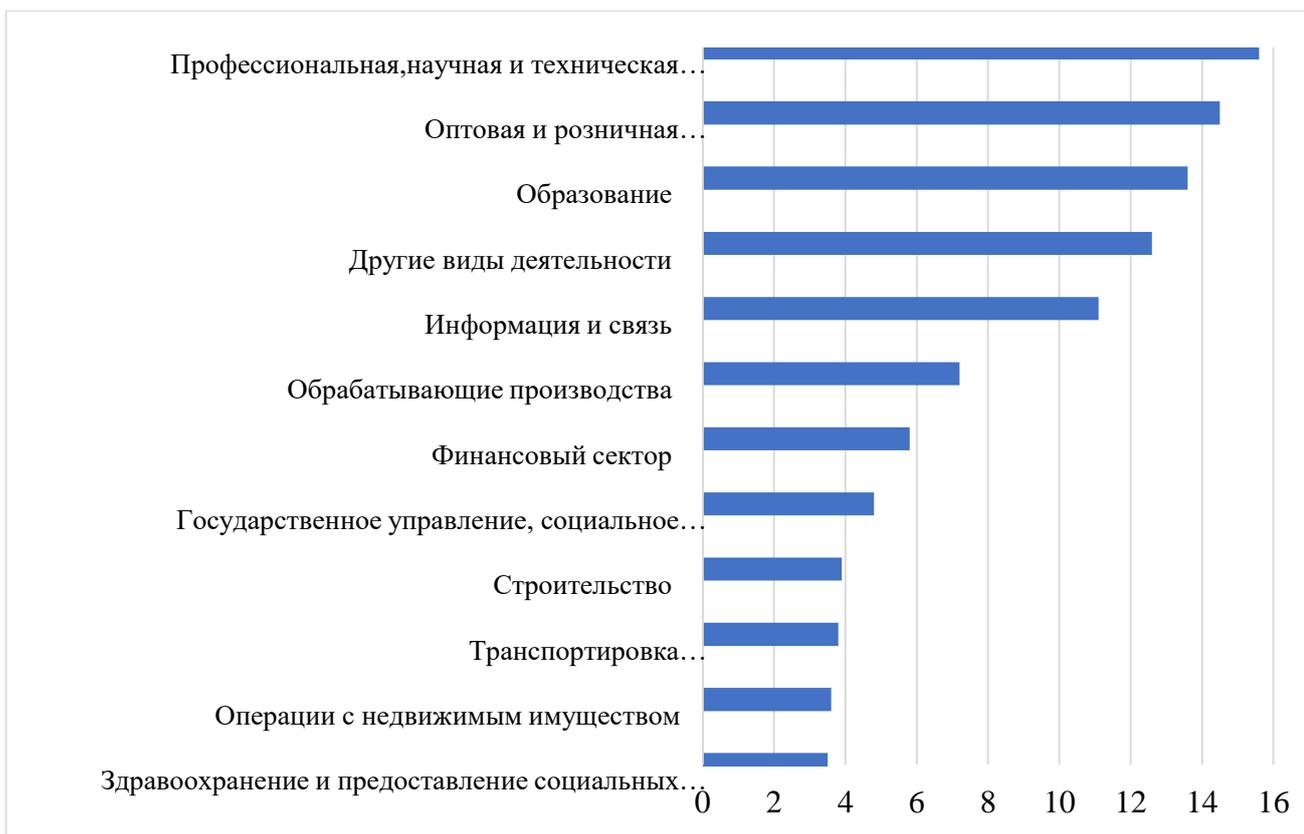


Рисунок 2.2. – Структура дистанционной занятости в России по видам экономической деятельности в 2022 году, %

Источник: составлено автором по данным [34, с. 149]

Перемещение рабочих мест характерно и для занятости на платформах. Развитие платформенной занятости в России началось в конце 2000-х годов, а наибольшая активность приходится на 2020-2021 гг. при начавшейся цифровой трансформации рынка труда [62, с. 45]. Как отмечают О.В. Забелина, М.В. Сергеева, «именно в сферах самозанятости и платформенной занятости локализуется значительная часть российских работников, вовлеченных в новые нестандартные формы занятости» [32, с. 46].

Согласно статданным, всего в 2022 году работали через платформы 3502 тыс. чел. или 4,9% занятых [34, с. 145]. Платформенная занятость становится инструментом поддержки занятости и возможности привлечения необходимых специалистов. С этой точки зрения интересен опыт лидеров платформенного рынка, в частности Китая. В Китае формирование платформенной экономики

происходит централизованно при активном участии государства, апробируя различные модели [62, с. 18].

Организованное Федеральной службой государственной статистики комплексное наблюдение условий жизни населения предоставляет данные по оценке условий труда и удовлетворенностью работой [36].

В целом по наблюдению в 2022 году удовлетворение условиями труда отметили 79,8% опрошенных, не полное удовлетворение высказали почти 20% респондентов, но только 0,1% - совсем не удовлетворены. Режимом работы и выполняемыми обязанностями удовлетворены больше – 85,5% и 80,7% соответственно (рис. 2.3).

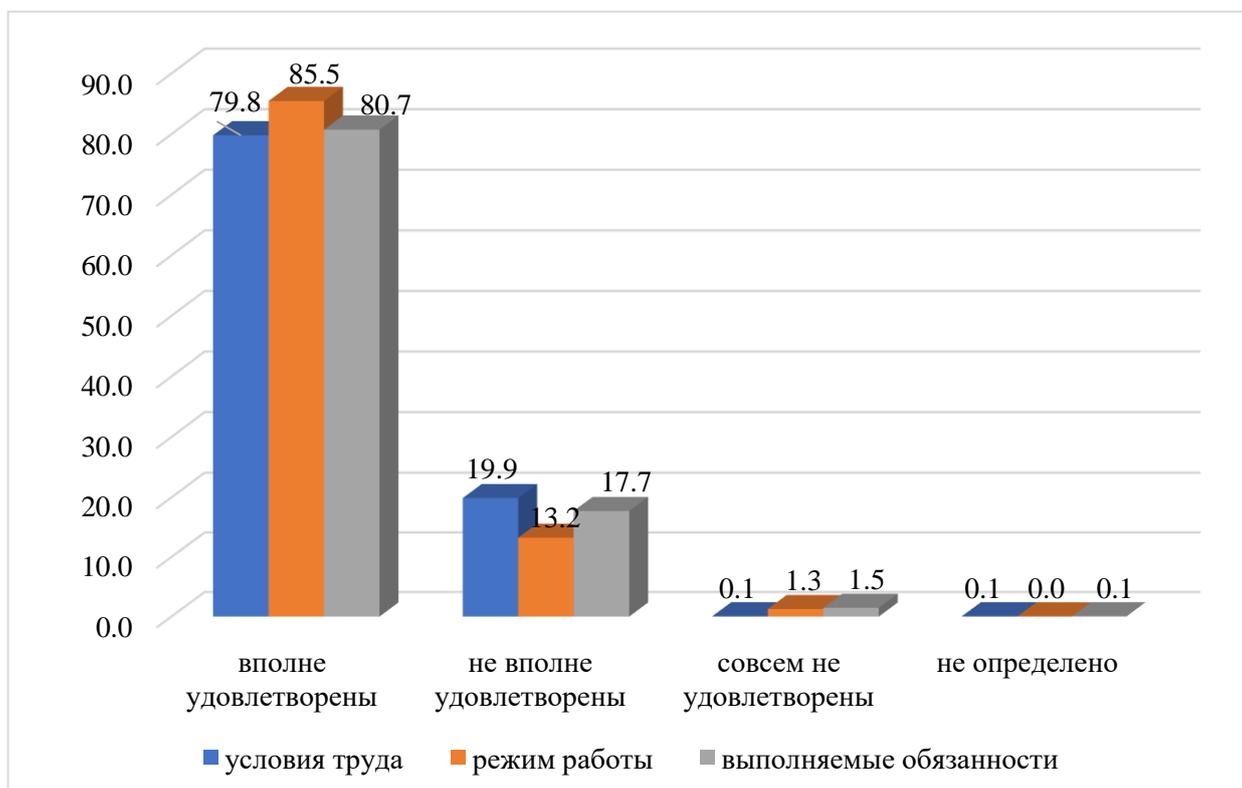


Рисунок 2.3. – Удовлетворенность работников условиями труда по состоянию на 2022 год, %

Источник: составлено автором по данным [36]

Рассматривая иные показатели, характеризующие удовлетворенность работников условиями труда, можно отметить высокие значения по надежности работы (78,2%), моральному удовлетворению (78,2%) и профессиональной удовлетворенности (72,9%), но низкое по зарплатке – только 50,6% (рис. 2.4).

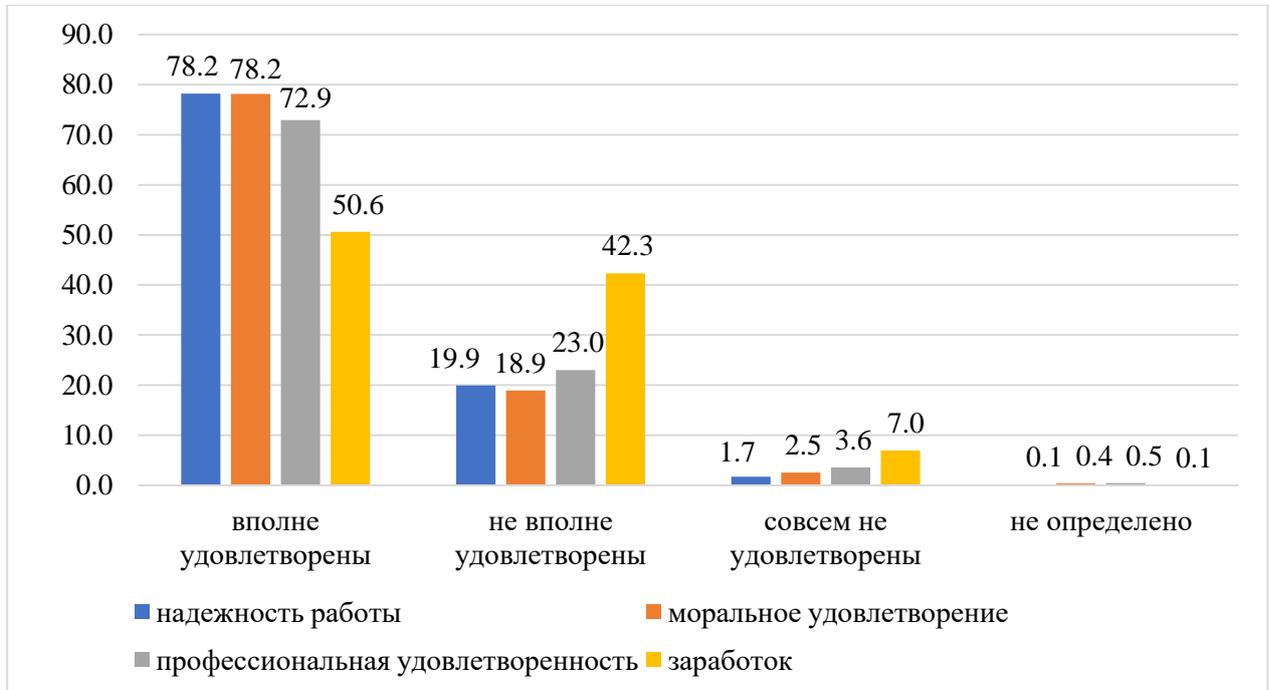


Рисунок 2.4. – Показатели удовлетворенности работников условиями труда по состоянию на 2022 год, %

Источник: составлено автором по данным [36]

Низкая удовлетворенность зарплаткой отмечается постоянно, при том, что в стране за период 2017-2023 годы заработная плата работников выросла почти в 2 раза (с 39,2 тыс. руб. в месяц в 2017 году до 74,9 тыс. руб. в месяц в 2023 году) (рис. 2.5), 42,3% респондентов заявили, что не вполне удовлетворены, а 7,0% совсем не удовлетворены, и поэтому 54,3% респондентов указали, что ищут только работу с хорошей зарплатой [36].

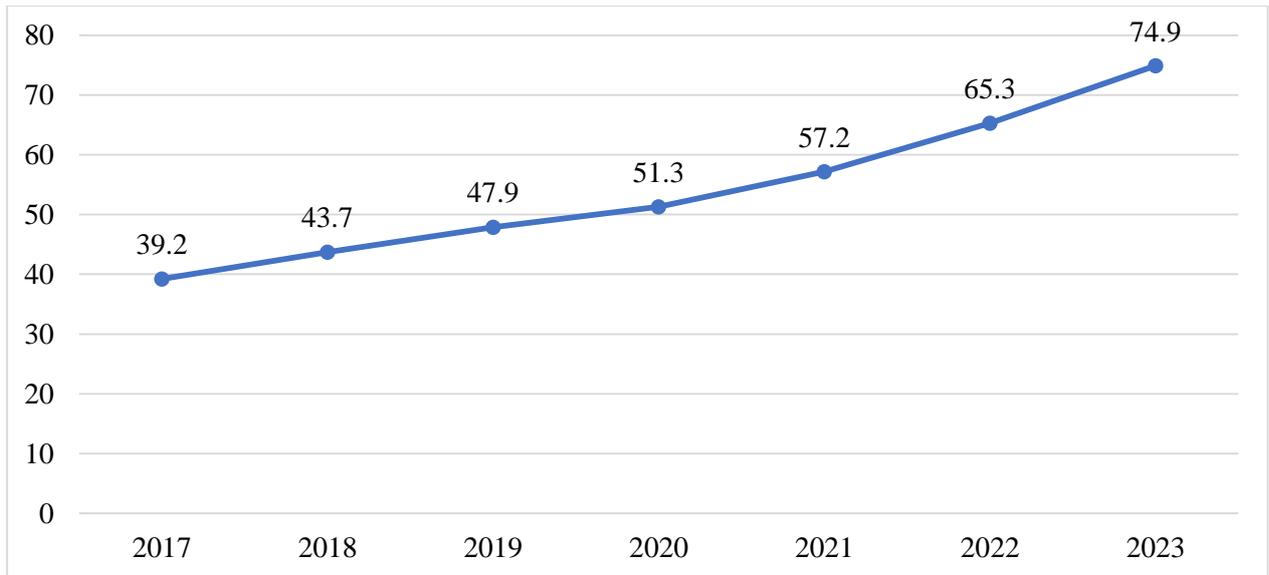


Рисунок 2.5. – Динамика размера среднемесячной заработной платы работников в целом по экономике Российской Федерации, тыс. руб.

Источник: составлено автором по данным [65]

Широкое внедрение новых и передовых технологий, расширение цифрового доступа отражают современные технологические изменения в работе и влекут изменения условий труда. Поскольку предприятия и организации все больше внедряют цифровые технологии, используют автоматизированные системы, то происходит реконфигурация труда и изменение навыков, необходимых для работы. Трансформация рабочих мест и навыков имеет значительное воздействие на бизнес и работников, так как направлена на достижение лучших результатов.

Итоги комплексного наблюдения свидетельствуют о том, что 61,3% собираются продолжать обучение [36]. Применение организациями ИКТ существенно меняют условия трудовой жизни. За рассматриваемый период увеличивается обеспеченность действующих организаций компьютерами – с 50 шт./100 работников в 2017 году до 63 шт./100 работников в 2022 году (рис. 2.6).

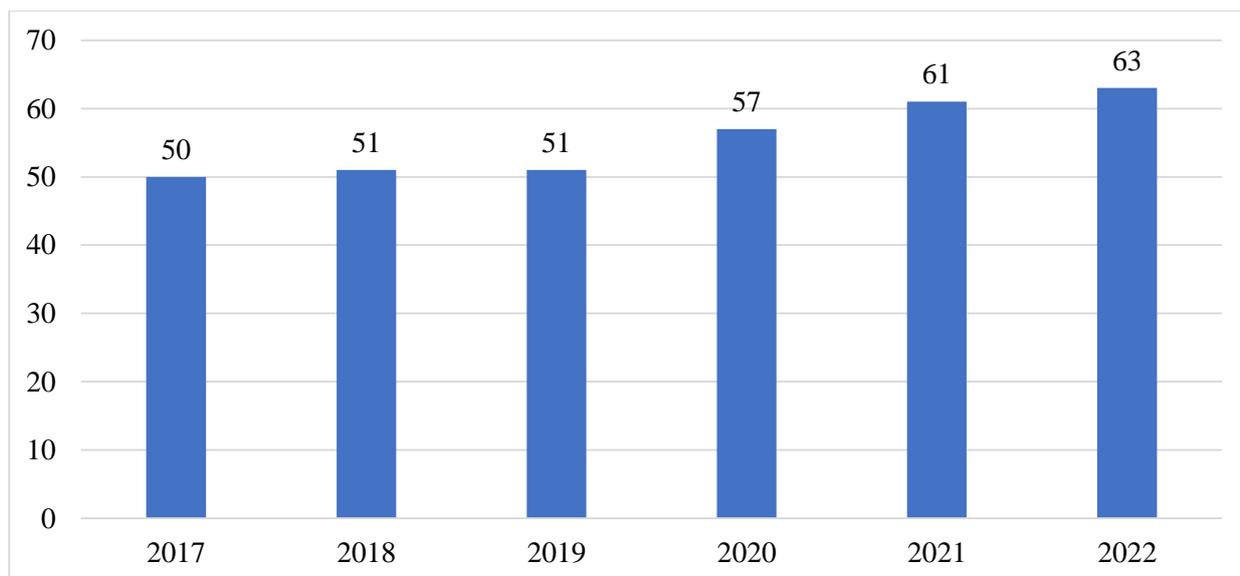


Рисунок 2.6. – Динамика персональных компьютеров в расчете на 100 работников организаций в России, шт.

Источник: составлено автором по данным [57]

Качество трудовой жизни играет ключевую роль в формировании и использовании рабочей силы в условиях цифровизации. Все большее количество предприятий и организаций различных отраслей в своей деятельности используют цифровые технологии. Цифровые технологии вносят изменения в организацию труда, «требуя от работников новых навыков и умений». Развитие цифровых навыков учитывает, что с развитием технологий важно «обеспечить работников возможностью освоения цифровых навыков, необходимых для работы в новых условиях». Это может включать обучение по работе с цифровыми инструментами, программным обеспечением и технологиями [74, с. 96-97].

Статистические наблюдения позволили получать в России такие тематические данные с 2020 года. И за этот непродолжительный период уже зафиксирован рост по многим видам применяемых технологий (табл. 2.1).

Таблица 2.1. – Удельный вес организаций, использующих цифровые технологии, % от общего числа

Виды технологий	2020 г.	2021 г.	2022 г.	Изменения 2022/2020
Технологии сбора, обработки и анализа больших данных	22,4	25,8	30,4	+8,0
Облачные сервисы	25,7	27,1	28,9	+3,2
Центры обработки данных	13,6	14,0	16,5	+2,9
Цифровые платформы	17,2	14,7	14,9	-2,3
Геоинформационные системы	13,0	12,6	13,0	0
Интернет вещей	13,0	13,7	10,0	-3,0
RFID-технологии	10,8	11,8	9,6	-1,2
Технологии искусственного интеллекта	5,4	5,7	6,6	+1,2
Промышленные роботы / автоматизированные линии	4,3	4,4	2,6	-1,7
Аддитивные технологии	1,4	1,4	1,3	-0,1
«Цифровой двойник»	1,1	1,4	1,3	+0,2

Источник: составлено автором по данным [34, с. 200]

Наибольший рост применений отмечается по технологиям сбора, обработки и анализа больших данных – 8% за анализируемый период.

Далее по порядку роста – облачные сервисы получили распространение еще на 3,2% организаций. Но при этом по показателю использования облачных сервисов в организациях предпринимательского сектора по данным за 2022 год Россия отстает от мировых лидеров – Финляндия, Швеция, Австралия, более чем в 2 раза – соответственно 75%, 75%, 71% против 28,9% [34, с. 206].

Показатели лидеров в межстранового сравнения по применению цифровых технологий с отражением позиций России отражены в табл. 2.2.

Таблица 2.2. – Топ-5 стран мира и Россия по показателям применения цифровых технологий по отдельным видам в 2022 году

Облачные сервисы		Технологии анализа больших данных		Интернет вещей		Технологии ИИ	
Страны	% от общего числа организаций	Страны	% от общего числа организаций	Страны	% от общего числа организаций	Страны	% от общего числа организаций
Финляндия	75	Мальта	30	Австрия	51	Дания	24
Швеция	75	Нидерланды	27	Словения	50	Португалия	17
Австралия	71	Дания	27	Финляндия	41	Финляндия	16
Дания	65	Великобритания	27	Швеция	40	Нидерланды	13
Нидерланды	65	Бельгия	23	Германия	36	Люксембург	13
Россия	30	Россия	11	Россия	11	Россия	8

Источник: [34, с. 206, 210, 212, 215]

Качество трудовой жизни тесно связано с качеством жизни и во многом определяет возможности профессионального и личностного развития сотрудника организации согласно его потребностям [79, с. 841].

В Рейтинге стран мира по качеству жизни населения (рейтинг государств по Индексу человеческого развития – 2023/2024) Россия занимает 56 место, Китай – 75 [108, с. 301-302]. Но при этом, по данным Международной федерации робототехники (IFR), Китай входит в пятерку стран с высоким уровнем роботизации и уровень автоматизации в промышленности составляет 392 робота на 10 000 сотрудников [130, с. 20]. А в 2022 году КНР заняла лидерскую позицию по количеству установленных промышленных роботов – общий объем установки роботов в стране составил 290 258 ед., что на 5% выше показателя 2021 года. Чтобы обслуживать этот динамичный рынок, поставщики роботов открывают новые производственные предприятия и постоянно наращивают производительность. В среднем ежегодное количество установок роботов в Китае растет на 13% ежегодно в период 2017-2022 годы (табл. 2.3).

Таблица 2.3. – Количество установленных промышленных роботов и ежегодные темпы роста в Китае за период 2017-2022 гг.

Год	Количество установленных роботов, тыс. ед.	Темпы роста,%
2017	156	-
2018	155	99,4
2019	145	93,5
2020	176	121,4
2021	275	156,3
2022	290	105,5

Источник: составлено автором по данным [130, с. 17].

Лидирующие позиции Китая многократно опережают иные страны. На рис. 2.7 представлены данные о количестве установленных промышленных роботов в 2022 году по странам-лидерам.

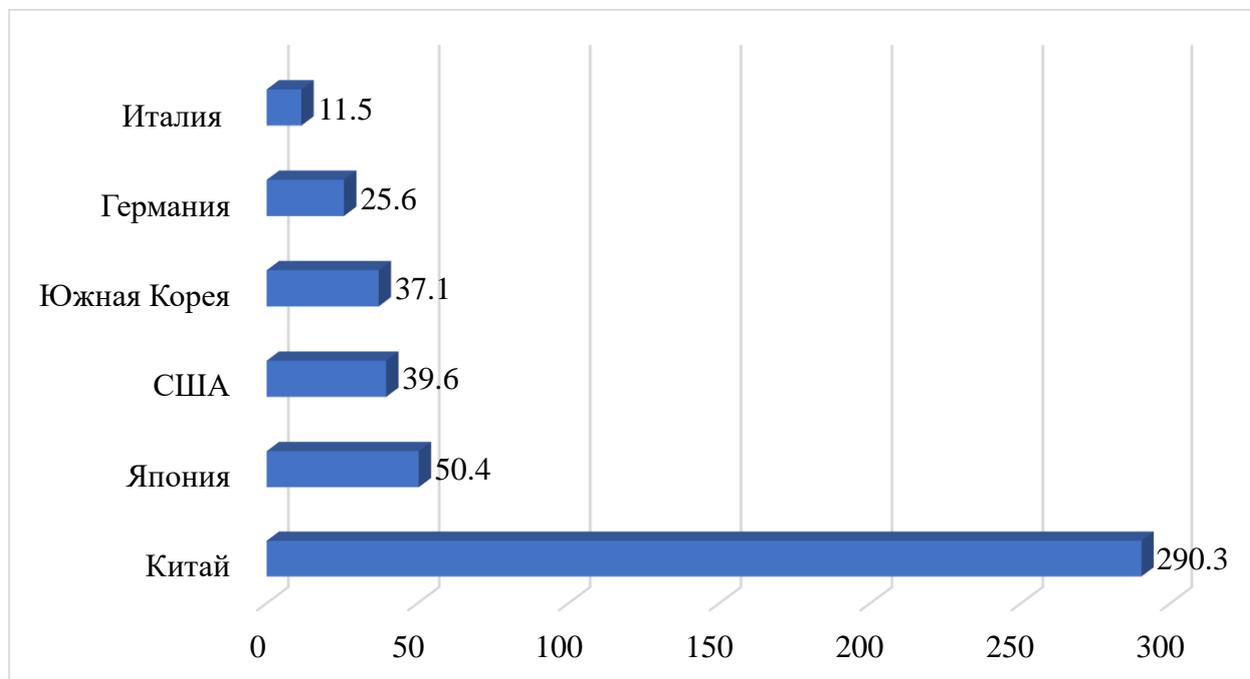


Рисунок 2.7. – Количество установленных промышленных роботов в 2022 году по отдельным странам, тыс. ед.

Источник: составлено автором по данным [130, с. 17].

Япония в 2022 году занимает второе место после Китая по размеру рынка промышленных роботов, количество которых составляет 50,4 тыс. ед. В стране ежегодный прирост установок роботов в среднем за период 2017-2022 годы составляет 2%. При этом Япония является ведущей страной-производителем роботов в мире, ее рыночная доля составляет 46% мирового производства роботов.

В США, занимающих в 2022 году третью позицию по установкам роботов, количество составило 39,6 тыс. ед. В Южной Корее – 37,1 тыс. ед., в Германии – 25,6 тыс. ед., в Италии – 11,5 тыс. ед., в других странах намного меньше [130, с. 17].

В России такой показатель низкий (6/10 000 в 2021 году), и стоит перспективная задача к 2030 году войти в топ 25 стран мира по плотности

роботизации [23, с. 20]. Следовательно, опыт Китая в этих вопросах, как и в вышесказанных, интересен и далее будет изучен.

В целом, высокое качество трудовой жизни выполняет «важную роль в успешной адаптации рабочей силы к условиям цифровизации, способствуя повышению конкурентоспособности компаний и обеспечивая устойчивый рост бизнеса» [74, с. 99]. Условия труда, как важный составляющий элемент условий жизни, непосредственно формирует уровень жизни населения в стране. Поэтому в следующем разделе диссертации рассмотрены факторы формирования качества трудовой жизни.

## **2.2 Анализ факторов формирования качества трудовой жизни**

Качество трудовой жизни является многогранным феноменом, подвергающимся влиянию разноплановых факторов. В данном пункте диссертации акцент сделан на анализе социально-экономических показателей Китайской Народной Республики, применяемых для оценки этого качества.

В настоящее время факторы формирования качества трудовой жизни привлекают внимание многих исследователей. При этом стоит отметить, что в Китае эти факторы могут отличаться от таковых в других странах, что обусловлено различиями в культуре, экономическом развитии, законодательстве и социальных условиях.

Китай имеет свою уникальную культуру и ценности, которые влияют на то, как оценивается качество трудовой жизни. Например, в Китае более высокая ценность на долгосрочную стабильность работы и социальное признание, чем на баланс работы и личной жизни [48]. В то же время, экономика Китая стремительно растет на протяжении последних десятилетий, что также ведет к изменению качества трудовой жизни в стране. Исходя из того, что факторы, влияющие на

качество трудовой жизни, могут быть разными в разных странах из-за уникальных социо-экономических условий и культурных особенностей, поэтому анализ качества трудовой жизни в Китае требует более подробного изучения факторов, формирующих качество трудовой жизни.

С целью анализа факторов формирования качества трудовой жизни в Китае в рамках настоящего исследования был проведен контент-анализ работ китайских авторов, посвященных проблеме качества трудовой жизни. Далее обнаруженные факторы были разделены на группы, которые мы рассмотрим более подробно далее.

### 1. Факторы природной среды.

Природная среда является не только одним из частых необходимых условий общественного развития, но и внешним фактором, оказывающим влияние на качество трудовой жизни в Китае. По мнению китайского исследователя Ян Кай, она не только обеспечивает самые основные материальные условия выживания и социального развития человека, является предпосылкой всей общественной деятельности, но и представляет собой внешнее ограничение качества трудовой жизни, оказывая тормозящий или стимулирующий эффект на него [84].

Ли Жуйи отмечает, что естественной основой этого общественного разделения труда являются региональные различия в природной среде [48]. Чжао Цзиньдуо и Цхоу Сяоянь также пишут, что разница в природных условиях регионов определяет благоприятное или неблагоприятное развитие качества трудовой жизни: в регионах с плохими природными условиями, к которым сложно приспособиться, производительность труда будет ниже, что приведет к снижению качества трудовой жизни [81]. Следовательно, природные факторы, такие как региональные различия природно-географической среды, плюсы и минусы природных условий, количество природных ресурсов неизбежно будут влиять на экономическое развитие каждого региона, а затем и на качество трудовой жизни в них.

Как пишут Ай Хайди, Сюй Сяоя, Хун Чжипен, природные факторы также оказывают влияние на индивидуальные составляющие качества трудовой жизни

[1]. Например, здоровье человека в значительной степени зависит от среды и будет определять качество трудовой жизни.

## 2. Экономические факторы.

По мнению китайских исследователей Ли Юнчжоу, Ван Юэ, Ян Цзиннин, воздействие экономических факторов на качество трудовой жизни проявляется на трех уровнях:

- индивидуальном;
- организационном;
- общественном [13].

Рассмотрим каждый из этих уровней более подробно.

Благодаря бурному экономическому росту, в КНР сократилась безработица, появилось больше высокооплачиваемых и высококвалифицированных рабочих мест, что обеспечило возможности для улучшения качества трудовой жизни в стране. Лю Сяо, Сунь Цзюньху отмечают, что по мере экономического развития у людей появляются более удобные каналы для получения товаров и услуг, появляется больше возможностей для выбора, снижаются затраты и повышается личный материальный уровень жизни, выражаемый доходом [54].

Чэнь Дуо, Жэн Фуюн пишут, что на организационном уровне влияние экономических факторов выражается в том, что экономическая глобализация способствует циркуляции капитала по всему миру, что способствует расширению деятельности компаний, что косвенно ведет к улучшению качества трудовой жизни ее сотрудников [30]. На этом уровне фактором, определяющим формирование качества трудовой жизни, также выступает текучесть кадров [27].

На общественном уровне на формирование качества трудовой жизни оказывают влияние такие экономические факторы, как открытость рынков [11], положение региона / страны во внешней торговле [75], экспорт товаров и услуг, которые позволяют создать дополнительные возможности для повышения эффективности производства и улучшить качество трудовой жизни.

### 3. Технические факторы.

Как пишут Жэн Фуюн, Чэнь Дуо, влияние технических факторов на формирование качества трудовой жизни может быть, как положительным, так и отрицательным [30].

Развитие технологий улучшило условия жизни людей, расширило доступ к образованию и повысило качество преподавания. В этом контексте улучшилось качество трудовой жизни за счет применения современных технологий в рабочей среде. Но технологии также изменили то, когда, где и как люди работают. В настоящее время основу работы большинства сотрудников составляет личный интеллектуальный капитал, компьютеры, сети и беспроводная связь делают их практически постоянно подключенными к офису, что оказывает влияние на семейную жизнь. Например, явлением на текущем рынке труда является увеличение числа людей, работающих из дома. Следовательно, негативное влияние технических факторов проявляется в трансформации рабочей среды, что непосредственно воздействует на качество трудовой жизни людей.

Использование передовых технологических достижений позволяет значительно снизить операционные расходы, а при снижении операционных расходов компании также значительно снижает стоимость самого рынка. Благодаря техническому прогрессу работа организации стала более эффективной: развитие информационных технологий вызвало перестройку организационной структуры, перераспределение организационной работы и перераспределение организационных обязанностей, тем самым еще больше улучшив уровень управления организации.

По мнению Кун Фанци, Тао Чунье, технологическое развитие напрямую способствовало сильному экономическому росту, увеличению благосостояния [45]. С точки зрения всего исторического процесса человеческого общества производительность всегда была окончательным решающим фактором в содействии развитию человеческого общества, а наука и техника являются первыми элементами современного развития качества трудовой жизни.

#### 4. Социальные факторы.

На формирование качества трудовой жизни в Китае оказывает влияние множество социальных факторов, которые по мнению разных китайских исследователей включают образование и профессиональную подготовку [49], уровень медицинского обслуживания [69], социальные гарантии, личностные характеристики, удовлетворенность трудом, уровень доходов и качества жизни. В данной группе факторов также могут быть выделены социально-индивидуальные факторы, включающие личное восприятие качества трудовой жизни каждым человеком.

Цзян Цзиньси отмечает, что факторы, относящиеся к социальным, способны оказывать влияние не только на качество трудовой жизни, но и оказывать взаимное влияние друг на друга [78]. Например, уровень медицинского обслуживания оказывает влияние на качество жизни людей, поскольку чем более развита медицинская инфраструктура, чем более качественно реализуются медицинские услуги, тем более лучше будет качество трудовой жизни.

Социальные гарантии обеспечивают социальную стабильность трудовой деятельности работника, позволяют ему сохранять уровень своего здоровья, дают возможность постоянно повышать собственное образование.

#### 5. Политические факторы.

Политические факторы формирования качества трудовой жизни включают политическую систему, правовую систему, партийно-политическую систему.

Как отмечает Шуй Цзюньфэй, под так называемой политической системой понимаются правовые оговорки, сделанные политической властью в отношении взаимоотношений и деятельности различных политических сил с целью осуществления упорядоченного функционирования общества и политики в соответствии с различными интересами и потребностями [83]. Для качества трудовой жизни политическая система обеспечивает основу для внешней политической среды.

Линь Сюнци пишет, что надежная правовая система, которая может эффективно работать, может действительно гарантировать индивидуальную

свободу, равенство, достоинство и права, поддерживать социальную стабильность и справедливость и способствовать всестороннему социальному развитию [50].

Партийная система – политическая система, в которой правящий класс страны через свои политические партии индивидуально или совместно контролирует государственную власть организованным образом для осуществления контроля над обществом [50]. Различное устройство партийных систем повлияет на политическую структуру страны и сформирует различную политическую среду, что в свою очередь определит состояние качества трудовой жизни в стране.

#### 6. Культурные факторы.

В работе Вэй Айцинь подробно рассмотрен вопрос влияния культурных факторов на поведение сотрудников в команде, а также выделены культурные факторы, влияющие на качество трудовой жизни [16]. Культурные факторы определяются как макрокультурные факторы, такие как ценности, мораль и другие микрокультурные факторы, которые играют важную роль в качестве трудовой жизни.

Бай Фэй, Чжоу Пин, Чжан Цзюньчао отмечают, что для сотрудников внутренней движущей силой поведения являются ценности, которые определяются как критерии, которыми пользуются члены общества для оценки действий, вещей, выбора желаемых целей из множества возможных целей [4]. Кто-то ценит трудовые достижения, кто-то ценит денежное вознаграждение, а кто-то ценит статус и власть, поэтому при одной и той же работе качество трудовой жизни будет оцениваться сотрудниками по-разному.

На уровне отдельного предприятия на качество трудовой жизни будет влиять корпоративная культура. Ван Цзивей пишет, что по сравнению с социальной культурой организационная культура является субкультурой, а также одним из идеологических и культурных факторов, влияющих на качество организационной работы и жизни [12]. С точки зрения предприятия организационная культура представляет собой сумму материальной культуры и духовной культуры, формирующихся в процессе длительного производства и деятельности

предприятия. Она отражает групповое сознание предприятия и основные ценности предприятия и будет влиять на формирование качества трудовой жизни в нем.

При рассмотрении влияния культурных факторов на качество трудовой жизни нельзя не упомянуть о роли традиционной китайской культуры, которая подчеркивается в исследовании Лю Ин [53]. Основные элементы китайской традиционной культуры можно обобщить как внутреннюю духовную форму жизни китайского народа и самостоятельные характеристики, сформировавшиеся в ходе длительного исторического развития китайской нации. Влияние традиционной китайской культуры на качество трудовой жизни носит двоякий характер.

Дух самосовершенствования и борьбы является духовной опорой китайского народа и поддерживает развитие китайской нации. Под влиянием такого духа сформировался национальный дух китайского народа, уважающий свой статус и целостность, люди стремятся к уверенности в себе, к самоуважению, независимости и совершенству личности. Отражаясь в стремлении сотрудников к личным целям, они больше ценят самооценку и саморазвитие и стремятся к психологическому удовлетворению, которое приносит личные достижения [90]. В дополнение к духу самосовершенствования китайцы также стремятся к идеологической сфере гармонии. Стремление к гармонии в традиционной культуре заставляет людей обращать внимание на гармонию и единство с природой и устойчивое развитие общества в процессе поиска развития, что способствует преодолению различных противоречий в современном обществе и поддержанию социальной стабильности. Самым большим недостатком традиционной китайской культуры являются оковы феодализма в развитии идей и талантов. Китайская традиционная культура требует абсолютного послушания, что ограничивает свободу людей выразить свое мнение в организациях, тем самым оказывая сдерживающее влияние на формирование качества трудовой жизни.

Подводя итоги контент-анализа работ предшественников, изучающих факторы формирования качества трудовой жизни, мы визуализировали основные выводы и отразили их в схеме факторов, влияющих на качество трудовой жизни в Китае (рис. 2.8).



Рисунок 2.8. – Факторы формирования качества трудовой жизни в Китае  
 Источник: составлено автором

Таким образом, на формирование качества трудовой жизни в Китае оказывает влияние множество факторов, включающих факторы природной среды, экономические, технические, социальные, политические и культурные факторы. Среди них экономические и социальные факторы, на наш взгляд, являются наиболее значимыми, так низкий уровень заработной платы может привести к недостаточным условиям труда и социальной защите работников. В то же время, компании, которые заботятся о своих сотрудниках и активно участвуют в общественной жизни, создают более благоприятные условия труда. Кроме этого, уровень социальной инфраструктуры (образовательная, здравоохранительная) также будут формировать определенный уровень качества трудовой жизни в стране.

Во многих научных работах доказана наличие взаимосвязи между качеством трудовой жизни, уровнем удовлетворенности сотрудников и их производительностью на рабочем месте [90].

В контексте развития организации каждая поставленная задача направлена на совершенствование комплексной технологической жизнедеятельности. Повышение производительности персонала является следствием этого, что способствует улучшению общей эффективности организации. Производительность труда представляет собой сочетание предпринимаемых действий и вытекающих из них результатов, включая как усилия сотрудников, направленные на выполнение организационных задач и достижение целей в определённый временной период, так и результаты, полученные вследствие этих усилий [3].

Улучшение качества жизни и работы сотрудников на предприятии ведёт к росту производительности труда, что, в свою очередь, способствует повышению экономических показателей, в том числе прибыли компании. Кроме того, аспекты качества трудовой деятельности оказывают благотворное влияние на достижения на уровне как отдельных лиц, так и всей корпорации.

В рамках проведенного Ч. Ипином исследования, в котором участвовали 240 сотрудников COSCO Bulk Transportation Co., Ltd., было выявлено статистически значимое воздействие качества трудовой жизни на производительность работы. Следовательно, повышение качества трудовой жизни приводит к улучшению эффективности труда [35].

На основе анализа данных, полученных в ходе оценки качества трудовой жизни и уровня производственной эффективности, было использовано эмпирическое подхода для подтверждения гипотезы, согласно которой качество трудовой активности интеллектуальных работников напрямую влияет на их способность к выполнению задач и общую эффективность, а также оказывает значительное косвенное воздействие на адаптивную производительность.

Лица с высоким уровнем субъективного благополучия чувствуют большее удовлетворение жизнью, проявляют активные положительные эмоции на рабочем месте по сравнению с другими. Вследствие этого, они способствуют продуктивной коллаборации и взаимодействию с коллегами, что укрепляет их позиции в структуре организации.

Исследование, выполненное Г.В. Леонидовой и А.Л. Ивановской, сфокусировалось на новом поколении работников как объекте анализа. Результаты исследования указывают на значимое влияние субъективного благополучия работников и его различных аспектов на производительность труда [46]. Подобные результаты получил и Дэн Чунян, который выявил воздействие субъективного благополучия нового поколения работников на их трудовую эффективность и зафиксировал значительную корреляцию между уровнем субъективного благополучия и качеством трудовой жизни. В своём исследовании Дэн Чунян подчёркивал важность рабочих в процессе трансформации и модернизации обрабатывающих производств в Китае, отмечая их ключевую роль в усилении рыночной конкуренции компаний. Анализируя промышленных рабочих, он пришёл к выводу, что повышение качества трудовой жизни способствует улучшению производительности труда и, следовательно, усиливает конкурентоспособность предприятий [26].

Сложное сочетание факторов различной природы, определяющих трудовую жизнь, подлежит оценке по многочисленным параметрам. В рамках данного исследования акцент сделан на социально-экономические аспекты качества трудовой жизни населения, предполагающие тщательный анализ экономических и социальных показателей.

Утверждение о том, что в процессе оценки качества трудовой жизни задействованы разнообразные методики, корректно. Среди применяемых подходов доминируют статистический, социологический и комбинированный. Последний основан на интеграции статистического и социологического подходов.

В различных странах широкое применение находит подход, в основе которого лежат данные, предоставленные официальной национальной статистикой. Эта методика отражена в работах множества исследователей, что демонстрируется на рисунке 2.9.

### Уровень оплаты труда

- Реальные денежные доходы населения; доля занятого населения с доходами ниже величины прожиточного минимума для работающих

### Условия труда

- Численность работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве, численность работников, имеющих профессиональные заболевания; численность работников, которым установлен повышенный размер оплаты труда в связи с работой во вредных и опасных условиях

### Уровень безработицы

- Уровень региональной безработицы; количество вновь регистрируемых безработниц; доля безработных, не трудоустроившихся в течение года

Рисунок 2.9. – Показатели оценки качества трудовой жизни в рамках базового статистического подхода

Источник: составлено авторами по данным [118]

Индекс качества трудовой жизни, определенный как оценочный показатель, выделен группой исследователей на основании статистического анализа, что показано на рисунке 2.10.

### Экономическое положение региона

- ВРП на душу населения;
- доля убыточных производств в регионе;
- индекс промышленного производства, потребительских цен в регионе;
- износ основных фондов;
- доля инновационного производства в общем

### Социально-трудовая сфера

- реальный доход населения
- величина просроченной задолженности по региону;
- доля населения с доходом ниже МРОТ;
- показатели неравенства доходов населения;
- прирост и отток населения в регионе;
- средняя продолжительность жизни;
- уровень безработицы.

### Экологические условия жизнедеятельности

- доля расходов на охрану окружающей среды
- доля уловленных и обезвреженных выбросов;
- количество и доля образованных отходов;
- уровень заболеваемости населения.

Рисунок 2.10. – Показатели индексной оценки качества трудовой жизни

Источник: составлено автором по данным [122]

При анализе экономической сферы широкое применение находит комплексный индекс оценки качества трудовой жизни. Он формируется путем расчета арифметического среднего из индивидуальных показателей, объединяющих статистические метрики.

Качество трудовой жизни оценивается с применением моделей, базирующихся на нейросетевых технологиях. Анализ взаимосвязей динамических рядов проводится на основе установленного набора показателей качества трудовой жизни, что отображено на рис. 2.11.

#### Входные показатели (факторы, влияющие на КТЖ)

- X1 - средняя номинальная начисленная заработная штата (руб./мес.);
- X2 - индекс промышленного производства (в промилле к предыдущему периоду);
- X3 - средний размер назначенной пенсии (руб./мес.);
- X4 - инвестиции в основной капитал (млн руб.);
- X5 - реальные располагаемые доходы (в промилле к предыдущему периоду);
- X6 - индекс потребительских цен (в промилле к предыдущему периоду);
- X7 - оборот розничной торговли (млн руб.);
- X8 - экспорт (млн долл. США);
- X9 - импорт (млн долл. США);
- X10 - официальный курс доллара на конец периода.

#### Выходные показатели (проблемы развития КТЖ)

- Y1 - общественная производительность труда: ВВП на одного занятого (руб./чел. в квартал)
- Y2 - занятость (тыс. чел)
- Y3 - безработица (тыс. чел.)

Рисунок 2.11. – Методика оценки качества трудовой жизни (КТЖ) при помощи нейросетей

Источник: составлено автором на основе данных [87]

Несмотря на то, что для получения верной оценки требуются статистические данные, их применение на уровне субъективных оценок населения может оказаться не всегда продуктивным. В этом контексте, отдельные ученые подчеркивают важность восприятия индивидуального комфорта, удобства расположения, доступности транспорта как критериев, демонстрирующих необходимость

использования эмпирических социологических методов исследования. В анкете применяются специальные показатели для данной методики (рис. 2.12).

#### Критерии оценки трудового коллектива

- хороший психологический климат
- лояльные отношения с руководством
- уровень стресса на работе
- мотивация сотрудников к труду

#### Критерий оценки оплаты труда

- уровень заработной платы
- возможности дополнительного дохода
- ощущение экономического благосостояния и стабильности

#### Критерий оценки - карьерный рост

- наличие карьерного роста
- сопоставимости личных целей и целей организации
- желание долгосрочной работы

#### Критерий оценки руководство организации

- доверие к руководителям
- соблюдение свобод и прав личности
- уважение к подчиненным
- преданность организации

#### Критерий оценки рабочего места

- удобство рабочего графика
- удобство расположения рабочего места
- уровень нормирования труда
- ощущение личной безопасности

Рисунок 2.12. – Показатели для оценки качества трудовой жизни по эмпирической методике

Источник: составлено автором на основе данных [116]

В рамках исследования осуществляется сбор данных, непосредственно зависящий от его типа и формата, включая глубинные интервью и экспертные оценки. Опрос, оценивающий удовлетворённость персонала по критериям качества трудовой жизни, является важной частью методологии, используя шкалу Лайкерта. На этой шкале «1» означает полное недовольство, а «5» - полное удовлетворение.

Эмпирические данные, полученные в результате опроса, позволяют менеджменту компании получить детальное представление о восприятии аспектов качества трудовой жизни сотрудниками. Сравнительный анализ ответов и статистических данных способствует разработке эффективной системы управления персоналом в компании.

Автором определено, что метод оценки качества трудовой жизни включает комплекс показателей для анализа качества трудовой жизни, представленный на рисунке 2.13.



Рисунок 2.13. – Индикаторы по оценке качества трудовой жизни

Источник: составлено авторами по данным [3]

Анализ разнообразных подходов подводит к выводу о наличии уникальных преимуществ и определенных ограничений у каждого из них. На выбор методики, оптимальной для конкретной организации, влияет специфика этой структуры и экономическая ситуация на момент проведения анализа.

На основе анализа экономической активности в Китае были идентифицированы ключевые индикаторы, оценивающие качество трудовой жизни. В числе критериев, характеризующих данную сферу, следует выделить следующие показатели:

- валовой региональный продукт на душу населения;
- уровень занятости населения;
- уровень безработицы населения;
- средняя заработная плата.

Индикаторы социальной направленности, которые анализируют уровень трудовой жизни в Китайской Народной Республике, условно классифицируются как качественные и количественные.

В сфере общественных исследований производится анализ количественных данных, касающихся различных аспектов социальной защиты граждан. Исследуются расходы фондов: страхования безработицы и страхования от производственных травм. Кроме того, учитывается информация о завершенных трудовых спорах, количестве лиц, застрахованных от производственных несчастных случаев к концу года, достигающем 10 000 человек, и численности получателей пособий из-за производственных травм, также составляющей 10 000 человек. Анализируется число первичных профсоюзных организаций. Данные, собранные в статистических базах, позволяют оценить динамику качества трудовой жизни населения.

Качество трудовой жизни оценивается через значимые социально-индивидуальные аспекты. Они включают удовлетворённость работников, субъективную оценку качества и удовлетворение потребностей в профессиональной сфере. Для измерения используются социологические методы: опросы, анкетирование. Однако субъективность качественных данных

ограничивает репрезентативность. Повторение исследований требует значительных временных и ресурсных затрат. В данном исследовании акцент сделан на количественные методы оценки социальных аспектов.

В исследовании представлена методика оценки качества трудовой жизни в Китае. Она включает определение интегрального показателя, отражающего социально-экономические аспекты. Базируется подход на расчете общего индекса качества трудовой жизни, установленного формулой (2.1).

$$I_{\text{ктж}} = (I_{\text{э}} + I_{\text{с}})/2 \quad (2.1)$$

где  $I_{\text{ктж}}$  – общий индекс качества трудовой жизни;  
 $I_{\text{э}}$  – индекс экономической оценки качества трудовой жизни;  
 $I_{\text{с}}$  – индекс социальной оценки качества трудовой жизни.

В свою очередь индекс экономической оценки качества трудовой жизни рассчитывается как среднее значение суммы индексов экономических показателей оценки качества трудовой жизни (формула 2.2):

$$I_{\text{э}} = (I_{\text{ВРП}} + I_{\text{ПТ ОБЩ}} + I_{\text{ЗН}} + I_{\text{Б}} + I_{\text{СРП}} + I_{\text{МЗП}}) / 6 \quad (2.2)$$

где  $I_{\text{ВРП}}$  – индекс валового регионального продукта на душу населения;  
 $I_{\text{ЗН}}$  – индекс уровня занятости населения;  
 $I_{\text{ПТ ОБЩ}}$  – индекс производительности общественного труда;  
 $I_{\text{Б}}$  – индекс безработицы (расчетный);  
 $I_{\text{СРП}}$  – индекс средней заработной платы;  
 $I_{\text{МЗП}}$  – индекс минимальной заработной платы.

Индекс социальной оценки качества трудовой жизни рассчитывается как среднее значение суммы индексов социальных показателей оценки качества трудовой жизни (формула 2.3):

$$I_c = (I_{CB} + I_{CHC} + I_{TC} + I_{PB} + I_{ППТ} + I_{ПФ})/6 \quad (2.3)$$

где  $I_{CB}$  – индекс социальных гарантий по страхованию безработицы;  
 $I_{CHC}$  – индекс социальных гарантий по страхованию от несчастных случаев на производстве;  
 $I_{TC}$  – индекс закрытых дел (дел) по трудовым спорам;  
 $I_{PB}$  – индекс получателей пособий по безработице;  
 $I_{ППТ}$  – индекс получателей пособий по травмам на производстве;  
 $I_{ПФ}$  – индекс профсоюзных организаций.

Каждый из индексов, входящих в состав формул (2.2) и (2.3) рассчитываются по общей формуле (2.4):

$$I_a = \frac{k_a - k_{min}}{k_{max} - k_{min}} \quad (2.4)$$

где  $k_a$  – значение показателя за период  $a$ ;  
 $k_{max}$  и  $k_{min}$  – максимальное и минимальное значение показателя за период 2010-2023 гг., соответственно, которое было взято в стране в целом.

Таким образом, в настоящем исследовании для оценки современного состояния качества трудовой жизни в Китае будет использован общий индекс качества трудовой жизни, рассчитываемый на основе экономических и социальных показателей.

### **2.3 Оценка современного состояния качества трудовой жизни и влияния на социально-экономическое развитие региона**

В рамках настоящего исследования оценка современного состояния качества трудовой жизни в Китае была проведена для провинции Гуандун.

Гуандун является административным районом провинциального уровня в КНР с центром г. Гуанчжоу. Он расположен на побережье Южно-Китайского моря, граничит с Гонконгом, Макао, Гуанси, Хунань, Цзянси и Фуцзянь. Гуандун является одной из самых густонаселенных провинций Китая с относительно высоким уровнем социально-экономического развития, поскольку имеет благоприятное географическое положение, являясь главным транспортным узлом Южно-Китайского моря. После реформ и открытости Гуандун стал пограничным пунктом для реформ и открытости, а также окном для внедрения западной экономики, культуры и технологий. Данная провинция является одной из наиболее развитых, поэтому интерес представляет проследить, как повлияло качество трудовой жизни на социально-экономическое развитие данной провинции.

Для расчета общего индекса качества трудовой жизни в данной провинции по описанной выше методике требуется оценить динамику каждого из экономических и социальных показателей состояния качества трудовой жизни.

Прежде всего рассмотрим динамику экономических показателей оценки качества трудовой жизни в провинции Гуандун (КНР) (*Приложение Б*).

На рисунке 2.14 представлены данные по валовому региональному продукту на душу населения в период с 2010 по 2023 годы.

Как видно из рисунка 2.13, в провинции Гуандун динамика ВРП на душу населения характеризуется положительным трендом. Это свидетельствует о том, что в провинции отмечается постоянство экономического развития.

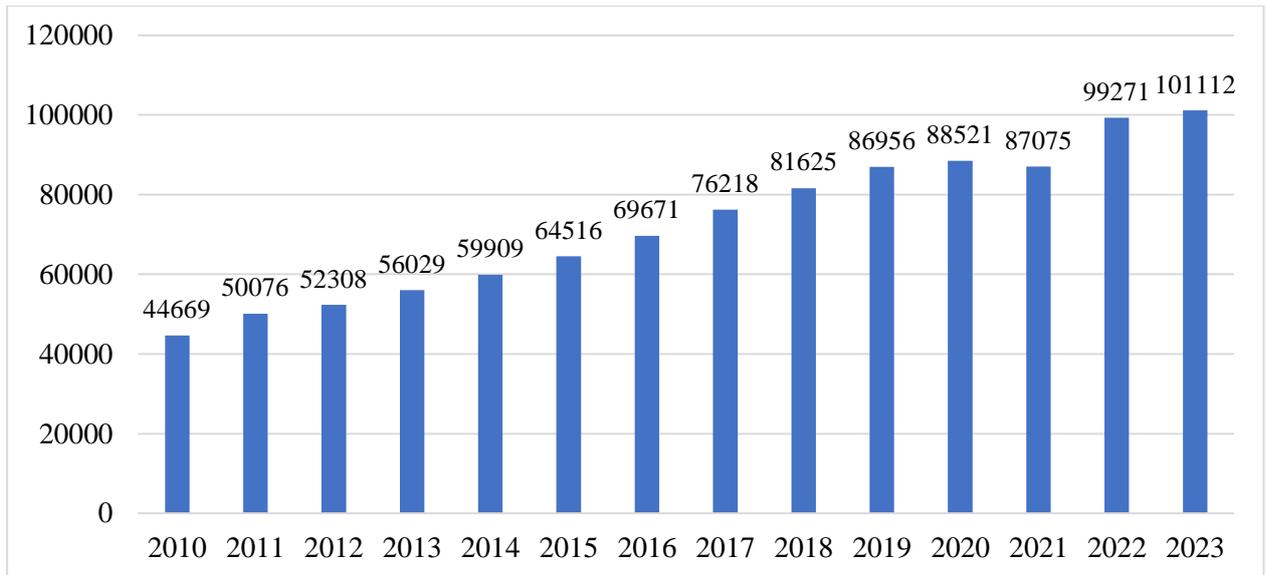


Рисунок 2.13. – Динамика валового регионального продукта на душу населения в провинции Гуандун (КНР) за 2010-2023 гг., юань/чел.

Источник: составлено автором по данным [59]

Уровень занятости населения был рассчитан на основе имеющихся в статистических базах данных об уровне безработицы в провинции и его динамика представлена на рисунке 2.14.

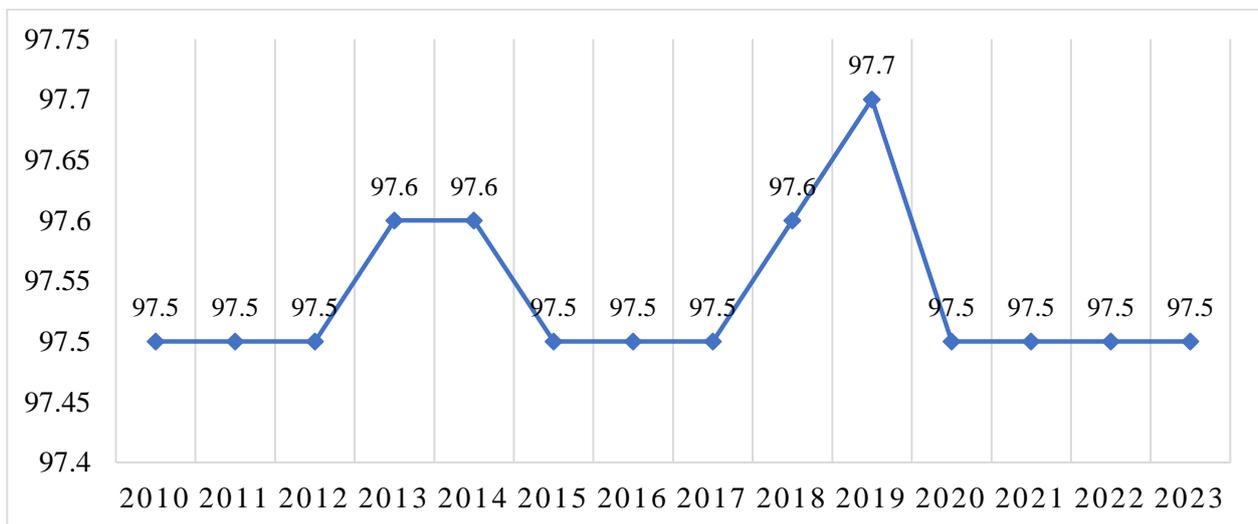


Рисунок 2.14. – Динамика уровня занятости населения провинции Гуандун (КНР) за 2010-2023 гг., %

Источник: составлено авторами по данным [59]

Как видно из рисунка 2.14, занятость в провинции Гуандун находится на уровне 97,5%-97,7%. Тем не менее, в 2020 г. было отмечено резкое снижение занятости до 97,5%, что, на наш взгляд, обусловлено негативным влиянием пандемии, и сохраняется в течение последних четырех лет (2020-2023гг.).

Другим экономическим показателем, определяющим уровень качества трудовой жизни в провинции Гуандун, является уровень безработицы, динамика которого представлена на рисунке 2.15.

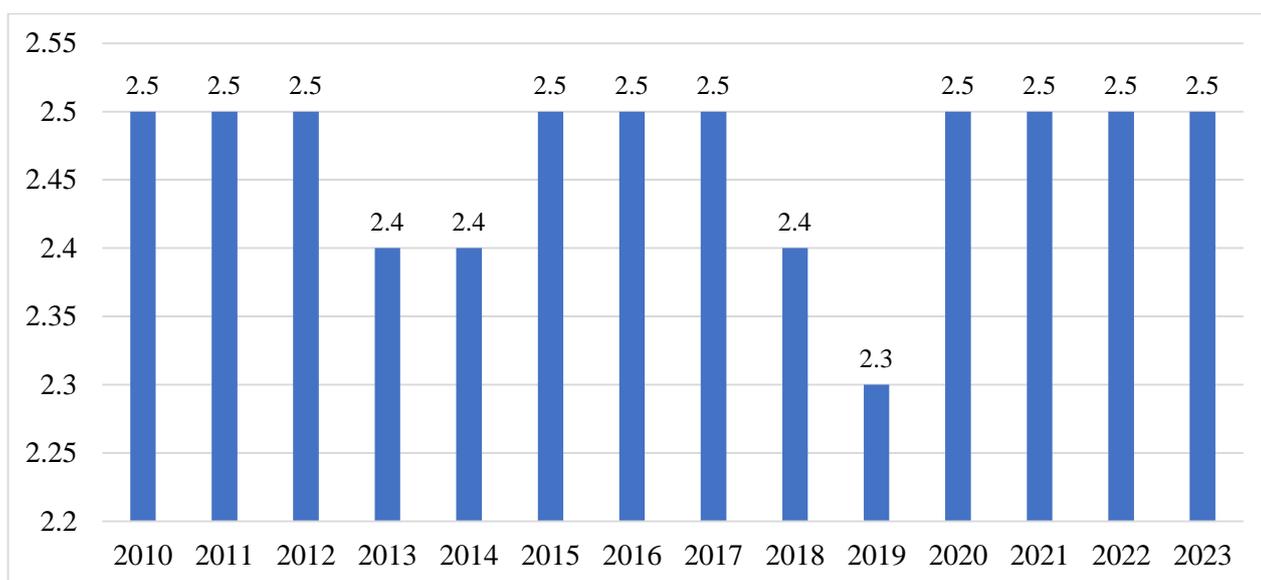


Рисунок 2.15 – Динамика уровня безработицы в провинции Гуандун (КНР) в 2010-2023 гг., %

Источник: составлено автором по данным [59]

Из рисунка 2.15 следует, что в течение исследуемого периода времени уровень безработицы характеризуется нестабильной динамикой, и в последние годы находится на максимальной отметке в 2,5% в период 2010-2023 годы.

Также было использовано значение среднего уровня заработной платы, динамика которой представлена на рисунке 2.16.

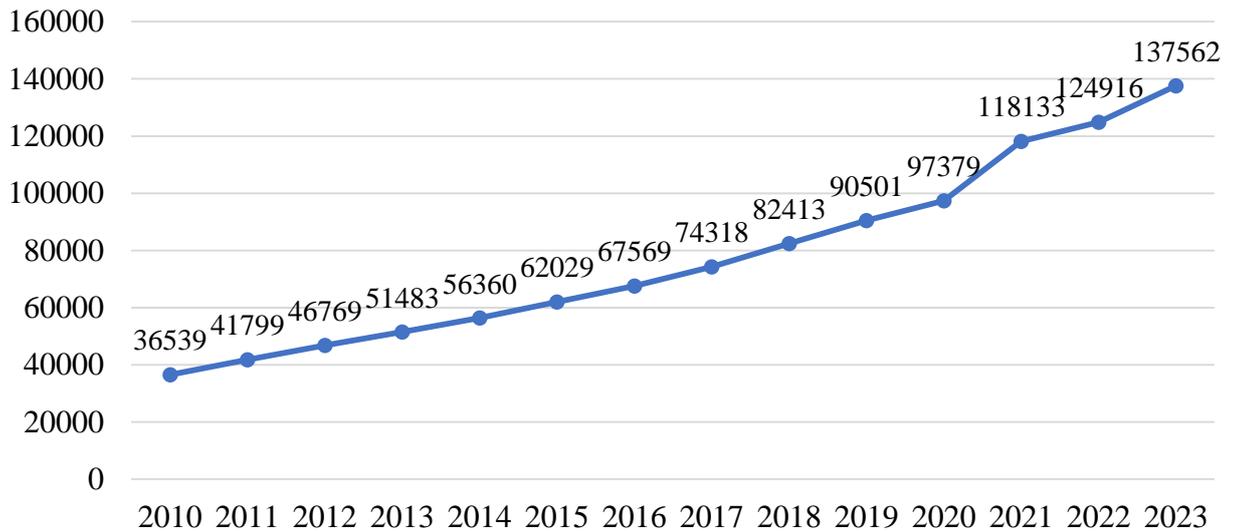


Рисунок 2.16. – Динамика уровня средней заработной платы Гуандун (КНР) в 2010-2023 гг., юаней

Источник: составлено автором по данным [59]

Размер заработной платы за исследуемый период имеет тенденцию постоянного увеличения, а в последние годы темпы существенно выросли. Так в 2021 году средняя заработная плата увеличилась с 97379 юаней до 118133 юаней, т.е. на 21,3%. Максимальное значение размера заработной платы отмечено в 2023 году и составляет 137562 юаней.

Для дальнейших расчетов индексов по каждому из показателей в качестве минимального и максимального значений показателей использовались минимальные и максимальные значения по данному показателю национального уровня (для всего Китая). На наш взгляд, использование данных значений в качестве минимального и максимального является наиболее оптимальным.

Используя методику, описанную в предыдущем параграфе, мы произвели расчет экономического индекса качества трудовой жизни провинции Гуандун. Результаты расчета представлены в таблице 2.4.

Таблица 2.4. – Результаты расчета экономического индекса качества трудовой жизни провинции Гуандун (КНР)

Год	Индекс ВРП на душу населения	Индекс производительности труда	Индекс занятости населения	Индекс средней заработной платы	Индекс безработицы	Индекс минимальной заработной платы	Экономический индекс
2010	0,43	0,44	0,7	0,35	0,833	0,018	0,46
2011	0,48	0,49	0,7	0,40	0,833	0,018	0,49
2012	0,49	0,51	0,7	0,44	0,833	0,019	0,50
2013	0,53	0,54	0,72	0,48	0,833	0,019	0,52
2014	0,56	0,57	0,72	0,53	0,833	0,020	0,54
2015	0,59	0,61	0,7	0,57	0,75	0,020	0,54
2016	0,63	0,65	0,7	0,61	0,667	0,020	0,55
2017	0,68	0,70	0,7	0,67	0,583	0,021	0,56
2018	0,72	0,74	0,72	0,73	0,583	0,022	0,58
2019	0,75	0,77	0,74	0,79	0,417	0,022	0,58
2020	0,70	0,72	0,7	0,77	0,917	0,020	0,64
2021	0,68	0,70	0,72	0,87	0,919	0,020	0,65
2022	0,78	0,80	0,72	0,97	0,92	0,021	0,70
2023	0,80	0,82	0,72	0,98	0,92	0,021	0,71

Источник: рассчитано автором

Таким образом, результаты расчетов экономического индекса качества трудовой жизни провинции Гуандун позволяют сделать вывод, что на экономическом уровне в целом с 2010 по 2023 гг. качество трудовой жизни улучшилось, увеличившись с 0,46 до 0,71. Максимум был отмечен в 2023 г., когда экономический индекс качества трудовой жизни достиг 0,71.

Далее перейдем к рассмотрению динамики социальных показателей, используемых для оценки состояния качества трудовой жизни в провинции Гуандун, которые включают объем фонда по страхованию безработицы, объем фонда по страхованию от несчастных случаев на производстве, количество закрытых дел по трудовым спорам, количество лиц, участвующих в страховании от несчастных случаев на производстве на конец года, численность получателей

пособий по травмам на производстве, количество первичных профсоюзных организаций.

Социальные показатели объем фонда по страхованию безработицы и объем фонда по страхованию от несчастных случаев на производстве позволяют оценить состояние социальных гарантий в провинции Гуандун. Их динамика представлена на рисунке 2.17.



Рисунок 2.17. – Динамика объема фонда по страхованию безработицы и объема фонда по страхованию от несчастных случаев на производстве в провинции Гуандун (КНР) в 2010-2023 гг., млн юаней.

Источник: составлено автором по данным [59]

Из рисунка 2.17 следует, что объем фонда по страхованию безработицы превышает объем фонда по страхованию от несчастных случаев на производстве по большинству представленных лет указанного временного периода. Тем не менее, оба фонда не имеют стабильности в состоянии денежных средств, периодически увеличиваясь и уменьшаясь. Это в свою очередь может создать угрозы для формирования качества трудовой жизни в провинции Гуандун.

Количество закрытых дел по трудовым спорам используется для описания состояния судебного делопроизводства по трудовым вопросам, что также косвенно позволяет выразить государственную защищенность трудящихся на предприятиях. Динамика такого количества представлена на рисунке 2.18.

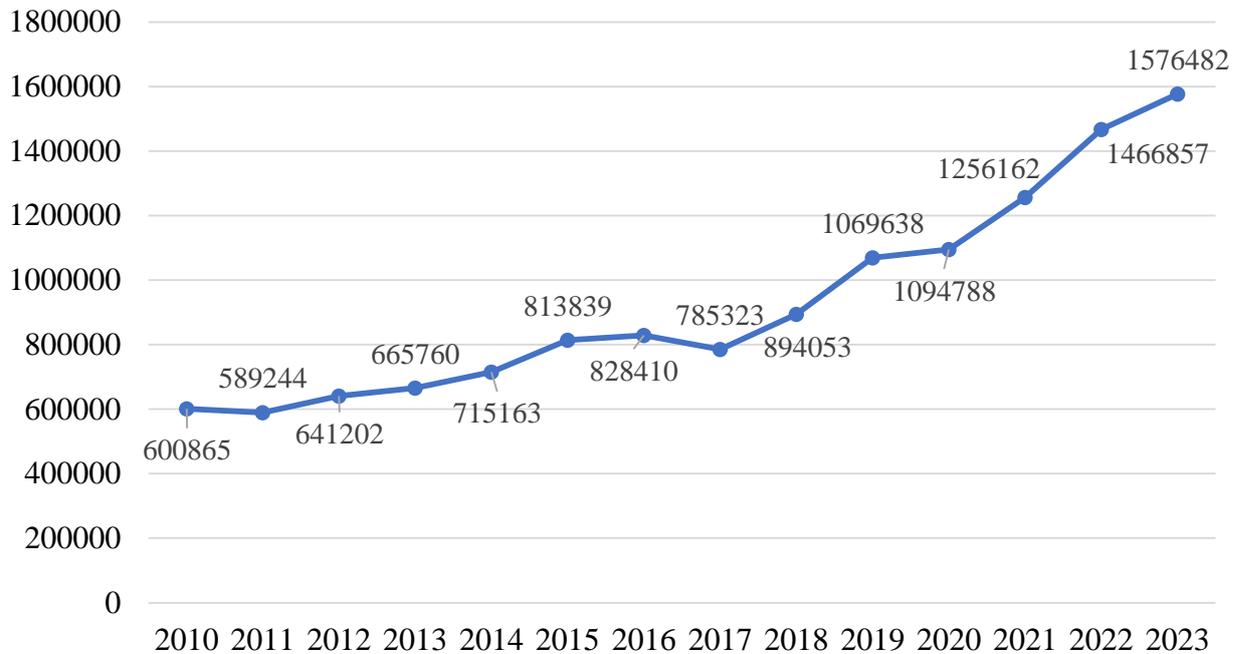


Рисунок 2.18. – Динамика количества закрытых дел по трудовым спорам в провинции Гуандун (КНР) в 2010-2023 гг., ед.

Источник: составлено автором по данным [59]

Показатель количества лиц, участвующих в страховании от несчастных случаев на производстве, позволяет выразить активность трудящихся в программах страхования от производственных несчастных случаев. В свою очередь численность получателей пособий по травмам на производстве позволяет оценить эффективность данного вида страхования. Помимо этих показателей также оценивалось количество профсоюзных организаций.

На основе данных социальных показателей оценки качества трудовой жизни был рассчитан общий социальный индекс. Результаты расчета приведены в таблице 2.5.

Таблица 2.5. – Результаты расчета социального индекса качества трудовой жизни в провинции Гуандун (КНР)

Год	Индекс социальных гарантий по страхованию безработицы	Индекс социальных гарантий по страхованию от несчастных случаев на производстве	Индекс закрытых дел по трудовым спорам	Индекс получателей пособий по безработице	Индекс получателей пособий по травмам на производстве	Индекс профсоюзных организаций	Социальный индекс
2010	0	0,025	0,477	0,410	0,687	0,522	0,354
2011	0,371	0,483	0,468	0,410	0,769	0,682	0,469
2012	0,468	0,525	0,51	0,410	0,916	0,843	0,534
2013	0,759	0,661	0,529	0,410	0,941	0,891	0,572
2014	0,822	0,788	0,569	0,410	0,957	0,898	0,604
2015	0,977	0,887	0,648	0,400	0,977	0,909	0,637
2016	0,554	0,664	0,66	0,390	0,946	0,918	0,596
2017	0,646	1	0,625	0,380	0,928	0,911	0,641
2018	0,712	0,977	0,713	0,380	0,959	0,874	0,651
2019	1	0,516	0,854	0,360	0,937	0,818	0,581
2020	0,384	0,243	0,874	0,420	0,901	0,755	0,532
2021	0,342	0,243	0,911	0,510	0,901	0,763	0,555
2022	0,711	0,24	0,921	0,320	0,911	0,768	0,527
2023	1	0,517	0,921	0,320	0,921	0,812	0,582

Источник: рассчитано автором

Результаты расчета социального индекса качества трудовой жизни в провинции Гуандун позволяют выявить, что в течение исследуемого периода времени на социальном уровне качество трудовой жизни в данном регионе значительно улучшилось – с 0,354 в 2010 г. до 0,582 в 2023 г. Максимум был отмечен в 2018 г., составив 0,651. Тем не менее, негативное влияние пандемического фактора на социальное состояние качества трудовой жизни также весьма значительно: по сравнению с 2019 г. социальный индекс в 2020 г. сократился более чем на 0,049 ед., и только в 2023 г. смог вернуться к этому же, но не максимальному уровню.

На основе рассчитанных данных по экономическому и социальному индексам качества трудовой жизни, был произведен расчет общего индекса качества трудовой жизни в провинции Гуандун, результаты которого представлены на рисунке 2.19.

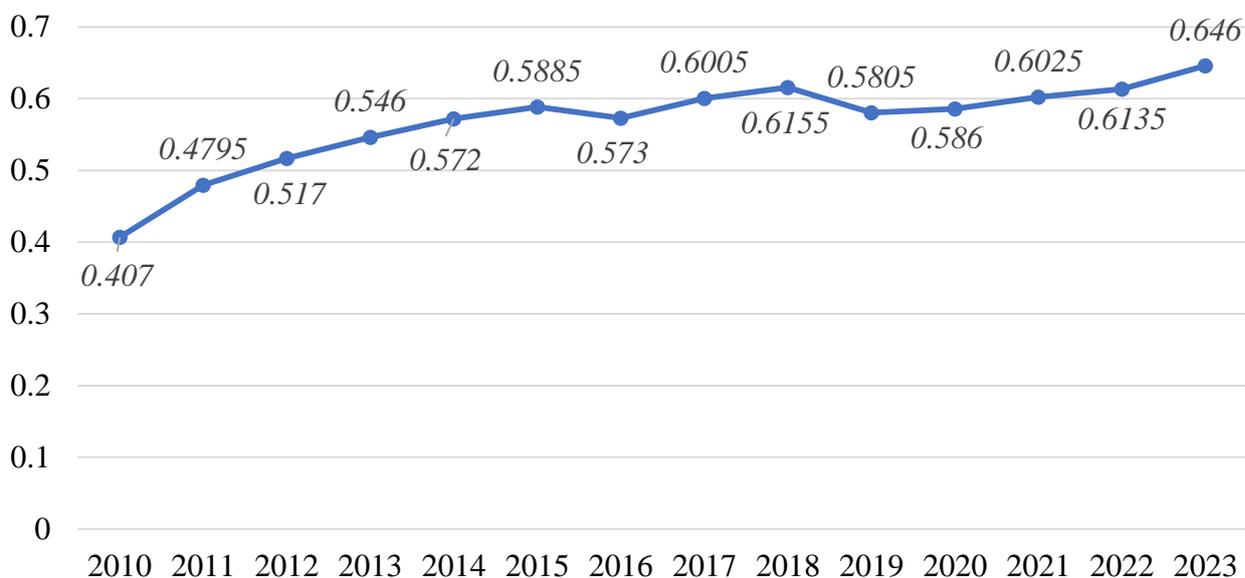


Рисунок 2.19. – Результаты расчета общего индекса качества трудовой жизни провинции Гуандун (КНР)

Источник: рассчитано автором

В целом, результаты расчета индекса качества трудовой жизни в провинции Гуандун позволяют сделать вывод, что с 2010 г. до 2019 г. качество трудовой жизни в данном регионе увеличивалось. Резкий спад был отмечен в 2019-2020 гг., что на наш взгляд определяется негативным влиянием пандемического фактора на экономическую активность и социальную среду для трудовой деятельности в провинции.

Для проведения оценки влияния качества трудовой жизни на социально-экономическое развитие Китая, мы используем метод линейной регрессии, который позволяет построить модель зависимости уровня экономического развития от состояния качества трудовой жизни. Уровень экономического развития провинции Гуандун характеризует переменная объема ВРП ( $Y$ ), состояние качества

трудоу жизни оценивается на основе рассчитанного общего индекса ( $X$ ). Используя приложение StatPlus (*Приложение В*), мы получили следующую модель зависимости уровня экономического развития от качества трудовой жизни:

$$Y = 2262,693 + 11873,596 * X \quad (2.5)$$

Значит, ВРП можно рассчитать как:

ВРП (млрд юаней) =  $2262,693 + 11873,596 * \text{Общий индекс качества трудовой жизни}$

или

ВРП (трлн юаней) =  $2,262 + 11,873 * \text{Общий индекс качества трудовой жизни}$ .

Коэффициент корреляции  $R$  данной модели имеет значение 0,82, что свидетельствует о том, что между общим индексом качества трудовой жизни и ВРП провинции Гуандун имеется сильная прямая связь. Статистическая значимость модели оценивалась на основе  $F$ -теста и  $t$ -статистики. Значение  $F$ -критерия для данной модели составило 18,53730, что выше табличного и позволяет сделать вывод о значимости модели. В свою очередь  $t$ -статистика для независимой переменной общий индекс качества трудовой жизни в данной модели составила 4,30550, что позволяет принять гипотезу о статистической значимости модели на уровне 5%.

Диаграмма рассеивания двух переменных представлена на рисунке 2.20.

На основе характера диаграммы рассеивания, а также оценки статистической значимости регрессионной модели зависимости объема ВРП провинции Гуандун от общего индекса качества трудовой жизни можно сделать вывод, что качество трудовой жизни в 82% случаев определяет состояние социально-экономического развития региона. Это необходимо учитывать государственным органам при разработке социально-экономической стратегии развития провинции Гуандун.

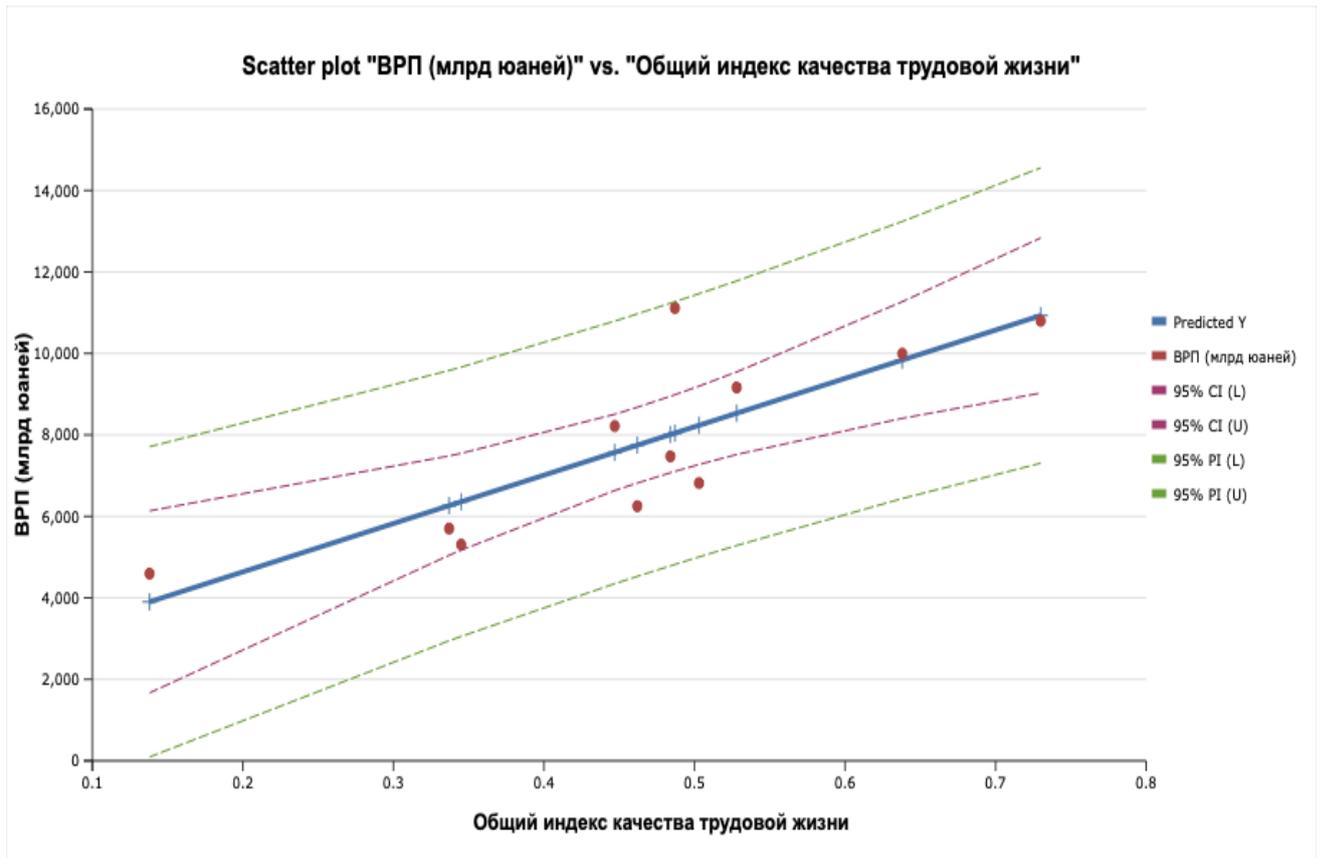


Рисунок 2.20. – Диаграмма рассеивания переменных объема ВРП и общего индекса качества трудовой жизни для провинции Гуандун (КНР)

Источник: составлено автором

Таким образом, во второй главе был проведен описательный анализ факторов, оказывающих влияние на формирование качества трудовой жизни в Китае, разработана методика оценки качества трудовой жизни на основе социальных и экономических показателей, а также проведена оценка современного состояния качества трудовой жизни в провинции Гуандун и оценено его влияние на социально-экономическое развитие региона.

### **Глава 3 Формирование социально-экономического механизма повышения качества трудовой жизни в современных условиях**

#### **3.1 Разработка социально-экономического механизма повышения качества трудовой жизни**

Проведенные исследования факторов и условий повышения качества трудовой жизни определяют необходимость в разработке социально-экономического механизма повышения качества трудовой жизни. Исходя из распространенных подходов к пониманию содержания социально-экономического механизма, в диссертации под социально-экономическим механизмом повышения качества трудовой жизни будем понимать совокупность методов воздействия на регулирование социально-экономических аспектов качества трудовой жизни. Механизм основывается на принципах качественной занятости трудовых ресурсов и направлен на создание условий для реализации потенциала социального качества через развитие и укрепление духовно-нравственных ценностей.

На сегодняшний день в китайских правительственных и научных кругах сложился консенсус по поводу того, что высокое качество трудовой жизни оказывает положительное влияние на производительность труда. В то же время социально-экономический механизм регулирования качества трудовой жизни в Китае пока еще находится в стадии формирования. Причем, эта ситуация характерна как для макроуровня (на уровне правительства), так и микроуровня (на уровне предприятий). Основным компонентом регулирования трудовой сферы в стране на обоих уровнях является трудовое законодательство, которое время от времени адаптируется к новым реалиям. Поэтому невозможно сложить представление о социально-экономическом механизме регулирования качества трудовой жизни, не затронув его правовой аспект.

Ключевое положение национальной политики в отношении условий труда можно найти в Конституции, пересмотренной в 2019 году [100]. Конституция КНР не только выполняет функцию основного закона, но и определяет ключевые параметры национальной политики. Многие из них касаются условий труда. Они выражены на языке «прав», но этот термин не эквивалентен тому, который используется во многих либерально-демократических обществах [114]. Конституционное трудовое право в Китае не наделяет отдельных лиц юридически осуществимыми правами против государства. Оно налагает на государство условное обязательство создавать условия, при которых люди будут пользоваться этим правом, которое рассматривается как следствие более широких прав на существование и развитие. Это может повлечь за собой принятие разного законодательства в разных районах страны, чтобы предоставить их жителям юридически закрепленные права, но эти права возникнут на основании конкретного закона, а не на основании Конституции.

Китайские ученые, представители профсоюзов и политические деятели опирались на Конституцию и, в более широком смысле, на социалистическую идеологию, которая до сих пор отражается в Конституции, чтобы настаивать на необходимости защиты трудовых прав человека (понимаемых в китайских терминах) в условиях глобализации. Например, Чан Кай, один из крупнейших ученых Китая в области труда, заметил, что после вступления Китая в ВТО страна должна усилить принятие и внедрение трудовых стандартов, потому что этот процесс является одной из характеристик социализма [96, с. 56]. Он также отметил, что трудовые проблемы Китая являются одним из аспектов международных трудовых проблем. Однако, по мнению ученого, это не означает, что Китай должен просто копировать международные стандарты – он должен исходить из национальных условий и своей правовой среды.

Все вопросы качества трудовой жизни в Китае регулируются Законом о труде, принятым в 1994 году [113]. Именно этот документ является краеугольным камнем трудовых отношений в КНР. Он устанавливает широкий спектр трудовых

законов и правил, направленных на защиту прав работников. Правительственные учреждения участвуют в обеспечении соблюдения этого закона.

В нормативной практике, направленной на регулирование качества трудовой жизни в КНР, следуют другие важнейшие документы:

– Закон о трудовом договоре 2008 года. Документ касается трудовых договоров и играет важную роль в регулировании трудовых отношений. В Законе излагаются законодательные требования к трудовым договорам, их заключению, изменению и расторжению.

– Закон о социальном страховании 2010 года. Документ устанавливает основу для программ социального страхования в Китае, включая пенсионное, медицинское страхование, страхование по безработице, страхование от производственных травм и страхование по беременности и родам. Работодатели и работники обязаны делать взносы в эти схемы.

– Закон о посредничестве и арбитраже трудовых споров 2007 года. Этот закон предусматривает процедуры разрешения трудовых споров посредством медиации и арбитража. Он также учредил арбитражные комитеты по трудовым спорам для разрешения трудовых конфликтов.

– Положения о минимальной заработной плате. Уровни минимальной заработной платы определяются властями провинций и муниципалитетов, а работодатели обязаны платить работникам как минимум минимальную заработную плату. Эти правила различаются в зависимости от региона из-за различий в стоимости жизни.

– Положение о рабочем времени, отдыхе и отпусках 1995 года. Эти правила определяют норму рабочего времени, дни отдыха и право на оплачиваемый отпуск для сотрудников. В нем также изложены правила сверхурочной работы и отдыха.

– Закон о безопасности и гигиене труда 2002 года. Обеспечение безопасной и здоровой рабочей среды является важным направлением трудового законодательства Китая. Этот закон обязывает работодателей принимать меры по предотвращению несчастных случаев и защите здоровья своих сотрудников.

– Закон о профсоюзах 1992 года. Закон о профсоюзах регулирует создание и функционирование профсоюзов в Китае. Он поощряет сотрудников вступать в профсоюзы и определяет их права и средства защиты.

– Закон о содействии занятости 2007 года. Этот закон направлен на содействие занятости и защиту прав соискателей работы и работников. Он поощряет равные возможности трудоустройства и запрещает дискриминацию в сфере занятости.

– Закон об иностранном труде. Для иностранных рабочих в Китае существуют особые правила и политика, включая разрешения на работу и виды на жительство.

Контент-анализ нормативно-правовой базы КНР в сфере трудовых отношений позволил выделить следующие компоненты социально-экономического механизма регулирования качества трудовой жизни в Китае [115, 131]:

1. Интеграция категорий труда и качества жизни в китайское трудовое законодательство.

2. Совершенствование трудового законодательства с учетом различных категорий работников и их потребностей.

3. Создание эффективного арбитражного механизма разрешения трудовых споров.

4. Усиление надзора за корпоративным поведением и усиление соблюдения экономических условий в Китае.

5. Гибкий контроль и правовая поддержка качества труда и жизни сотрудников.

6. Гарантии безопасности для всех типов работников (социальное обеспечение и гарантия занятости).

Согласно имеющимся трудам некоторых китайских исследователей, одной из важнейших особенностей китайского регулирования условий труда является периодическое размывание между нормами закона и реальной политикой на предприятиях [93]. В определенные моменты современной истории Китая,

особенно в начале 1970-х годов, это различие почти исчезло. Сейчас это становится все более острым, особенно на национальном уровне. Это во многом обусловлено тем, что ряд нормативно-правовых актов имеют обязывающий характер, но не для всех хозяйствующих субъектов. Такой статус-кво порождает путаницу.

Например, некоторые документы об условиях труда, изданные национальными или местными департаментами труда, озаглавлены «Мнение». Иногда работодателям бывает сложно определить, являются ли они правовыми нормами или носят рекомендательный характер. Более того, они могут быть адресованы инспекторам труда и арбитрам, а не широкой общественности.

В данный момент государственные органы власти в Китае в деле повышения качества трудовой жизни руководствуются принципами, озвученными руководителем страны Си Цзиньпином в ходе заседания 20-й Центральной комиссии по финансово-экономическим вопросам в мае 2023 года. Прежде всего, с точки зрения реализации социально-экономического механизма регулирования качества трудовой жизни имеет значение его поручение обеспечить не только рост экономики за счет развития отрасли высоких технологий, но и позаботиться о качестве жизни и труда китайских граждан.

Директивы председателя КНР затрагивают весь спектр трудовых отношений в стране, однако стоит более подробно остановиться на тех положениях, которые непосредственно касаются социально-экономических аспектов.

1. Удовлетворение потребностей качественного развития населения. В настоящее время Китай вступил в новую норму в развитии населения. Несмотря на тенденцию к сокращению общей численности населения и рабочей силы КНР, оба этих показателя остаются огромными по своим масштабам. На фоне явных признаков старения рабочей силы возникло структурное несоответствие между спросом и предложением рабочей силы. Мобильность населения и рабочей силы также неуклонно возрастает.

Таким образом, государственным органам было дано указание разработать и предпринять более быстрые шаги по развитию современных человеческих ресурсов, которые являлись бы высококачественными, хорошо

структурированными и правильно распределенными, тем самым обеспечивая качественное развитие населения для поддержки китайской модернизации. В этой связи китайское правительство намерено рассматривать качественную и полную занятость как важную основу развития населения и главный приоритет в развитии и использовании человеческих ресурсов. Необходимо активно адаптироваться к меняющимся масштабам и структуре рабочей силы и стабилизировать уровень участия в рабочей силе, улучшить предложение рабочей силы и повысить компетентность работников.

2. Улучшение показателей занятости населения [93]. В Китае сегодня исходят из того, что занятость служит основой благосостояния людей. Это также необходимое условие для того, чтобы люди могли пользоваться благами экономического развития. Таким образом, это затрагивает жизненные интересы сотен миллионов рабочих и их семей. Без работы и дохода работники не могут удовлетворить свои основные жизненные потребности, а тем более построить счастливую жизнь для своих семей.

Содействуя качественной и полной занятости, китайское правительство адаптируется к меняющимся потребностям людей в занятости, реагируя на их потребность не только в трудоустройстве, но и в полноценной занятости, которая отражает особенности и законы, определяющие развитие в новую эпоху. В результате первостепенной задачей правительства является создание больше возможностей для трудоустройства и более желательных рабочих мест, повышение уровня доходов и защиты прав работников, а также обеспечение всем работникам достойные условия труда.

3. Содействие населению в улучшении условий поиска работы и создания собственного бизнеса. Государство обязалось не только расширить возможности для предпринимателей с целью создания дополнительных рабочих мест, но обеспечить повышение навыков китайских работников для достижения процветания. Также приоритетом является поддержка мобильности китайских граждан с целью предоставления им условий на создание достойной жизни.

Правительство с 2023 года активно занимается расширением потенциала занятости посредством экономического развития, что также является одним из аспектов социально-экономического механизма регулирования качества трудовой жизни [88].

Выдели такие направления регулирования трудовой деятельности:

- поощрять качественную занятость в обрабатывающей промышленности с целью повышения как рентабельности, так и уровня доходов;
- расширять возможности трудоустройства в секторе услуг, поддерживая инновационное развитие производственных услуг и аутсорсинга услуг, а также быстрее продвигаясь к повышению качества и разнообразия отраслей потребительских услуг [98];
- способствовать полной интеграции цифровой и реальной экономик, чтобы создать новый импульс для роста занятости;
- осуществлять все меры по совершенствованию и корректировке политики занятости, ориентированной на стабильность, предпринимая подробные и конкретные политические шаги и повышая гласность политики [98];
- усовершенствовать механизм оценки воздействия на занятость;
- содействовать занятости посредством масштабного политического планирования, крупных инженерных проектов и конфигурации основных отраслей.
- совершенствовать механизмы стимулирования бизнес-стартапов;
- создание благоприятной рыночной и политической среды для бизнес-стартапов и инноваций, стимулируя жизнеспособность и креативность рынка, чтобы использовать мультипликативный эффект предпринимательства в области занятости;
- усилить меры политической поддержки, такие как субсидии по процентам по кредитам, налоговые льготы, субсидии предпринимательству и поддержку рабочих мест;

- наращивать поддержку финансовых учреждений в предложении услуг и кредитов, которые помогут предприятиям сохранить занятость и увеличить фонд заработной платы [112];

- модернизировать услуги для стартапов, проводить масштабные программы обучения стартапам, создавать базы инкубаторов стартапов и другие платформы, а также организовывать конкурсы предпринимательства, выставки, обмены и другие рекламные мероприятия;

- работать над созданием ряда городов, ориентированных на стартапы;

- полагаться как на регулирование со стороны рыночных сил, так и на стимулирование правительства для поддержки занятости и предпринимательства ключевых групп по различным каналам;

- расширить возможности трудоустройства для выпускников университетов через рыночные каналы и альтернативные механизмы трудоустройства [115];

- реализовывать планы содействия трудоустройству и предпринимательству для выпускников университетов и других молодых людей, а также предпринимать скоординированные шаги по содействию трудоустройству, предпринимательству, опыту работы на уровне сообщества, а также стажировкам и обучению. Это обеспечит сохранение стабильного уровня занятости среди выпускников университетов.

Итак, как видно, социально-экономический механизм регулирования качества трудовой жизни в Китае постоянно совершенствуется. Поводом для одного из последних пересмотров государственной политики на этом направлении стали проблемы вокруг китайского феномена, который получил название «График работы 996». При нем рабочий день среднестатистического китайского работника длится с 9:00 до 21:00, 6 дней в неделю. Рост популярности такого графика связан с именем Джека Ма – основателя «Alibaba Group». Позже из-за сильной конкуренции это распространилось на все технологические компании Китая. Но по закону КНР, люди в найме не должны работать более 44 часов в неделю – 9 часов в день, включая обеденный перерыв [135].

Рабочее время в Китае определяется рамками, направленными на то, чтобы сбалансировать потребности растущей экономики страны с потребностями в благополучии трудящихся. Стандартная система рабочего времени устанавливает типичную рабочую неделю из восьми часов в день и 40 часов в неделю. Закон о труде КНР предписывает этот ритм для большинства отраслей [99].

Помимо стандартного подхода, альтернативные системы рабочего времени были адаптированы с учетом разнообразных потребностей различных секторов. Комплексная и нефиксированная система рабочего времени обеспечивает гибкость для работ, где измерение работы по часам непрактично. Эти системы часто применяются в областях, где рабочая нагрузка может сильно колебаться, что позволяет обеспечить нерегулярный характер работы. Каждая система играет решающую роль в регулировании рынка труда в Китае, гарантируя, что, хотя экономическое развитие продолжается быстрыми темпами, существуют границы для защиты рабочей силы.

По мере развития глобальных взглядов на баланс между работой и личной жизнью правила рабочего времени в Китае отражают как традиционные практики, так и современные приспособления к постоянно меняющейся рабочей среде. Китайское трудовое законодательство требует, чтобы сотрудники, работающие полный рабочий день, работали только 8 часов в день и имели стандартную 40-часовую рабочую неделю, с допуском в среднем на 44-часовую рабочую неделю.

Работодатели обязаны внедрить одну из трех основных систем рабочего времени: стандартное рабочее время, гибкий рабочий график или комплексное рабочее время, каждая из которых соответствует законодательным ограничениям для обеспечения благополучия сотрудников. В Китае сверхурочная работа строго регулируется. Сверхурочная работа требует взаимного согласия и обычно ограничивается одним дополнительным часом в день. Это гарантирует соблюдение норм сверхурочной работы и справедливое вознаграждение работников за дополнительные часы.

Рассмотрим на конкретном примере, каким образом китайскому правительству удалось справиться с этой проблемой.

В 2021 году на фоне множества жалоб и судебных исков от китайских рабочих правительству КНР пришлось реагировать на сложившуюся негативную ситуацию. В сентябре 2021 года в совместном заявлении Верховный суд Китая и министерство труда подробно описали 10 судебных решений, связанных с трудовыми спорами, многие из которых связаны с тем, что работников заставляют работать сверхурочно [133]. Случаи охватывали различные сценарии в широком спектре секторов: от технологий – до средств массовой информации и строительства. В заявлении утверждалось, что по закону работники имеют право на соответствующую компенсацию, время отдыха или отпуска. Соблюдение национального рабочего времени является обязанностью работодателей.

Для преодоления кризиса Верховный народный суд Китая схему работы «996» незаконной и совместно с Министерством трудовых ресурсов и социальной безопасности страны выпустил рекомендации, касающиеся прав работников [107]. Ситуация с переработками таким образом была взята под более тщательный контроль со стороны государства. Однако проблема «выгорания» на работе продолжает существовать, существенно снижая показатели качества трудовой жизни граждан КНР. С одной стороны, корпорации находят способы обойти законы, а, с другой стороны, на фоне очень жесткой конкуренции сами работники готовы подписать согласие на любые условия работы, даже нарушающие законодательство, лишь бы получить хорошо оплачиваемую должность. Поскольку переработки распространены, в основном, в крупных телекоммуникационных и информационных компаниях, составляющих основу высокотехнологического сектора китайской экономики, правительству бывает сложно вступать с ними в споры.

Кроме того, в 2021 году был принят План действий Китая по правам человека на 2021-2025 гг.) [109], который также включил в себя права китайского гражданина на достойный труд. В документе подчеркивается, что Китай будет уделять приоритетное внимание занятости, устранять дискриминацию в сфере занятости и карьеры, совершенствовать систему заработной платы и социального обеспечения, совершенствовать механизмы координации трудовых отношений,

внедрять систему управления безопасностью и ужесточать надзор за соблюдением трудового законодательства.

Конкретными шагами в рамках Плана стали следующие обязательства правительства КНР:

1. Увеличение занятости. Китай стремится достичь высокого уровня и качественной занятости при уровне безработицы в городах ниже 5,5 % (увеличение неполной занятости, поддержка новых форм занятости, предоставление стартап-услуг для вернувшихся сельских рабочих-мигрантов, обучение лидеров инноваций и предпринимательства, создание демонстрационных зон и инкубационных баз для сельских стартапов, усиление защиты прав молодых трудовых мигрантов, увеличение субсидируемых рабочих мест, оказание помощи женщинам, желающим вернуться на работу после декретного отпуска, людям с ограниченными возможностями, членам домохозяйств с нулевой занятостью и другим малообеспеченным группам населения в поиске работы).

2. Обеспечение занятости для людей, преодолевших бедность (поиск для них работы, расширение программ помощи рабочим из бедных районов, расширение преференций для поддержки фабричных мастерских в борьбе с бедностью, корректировка политики в отношении лесников, создание субсидируемых рабочих мест в сельской местности).

3. Улучшение профессиональной подготовки сельских трудовых мигрантов. Китай продолжил реализацию инициатив по повышению квалификации и программ специализированной профессиональной подготовки, например, для сельских рабочих-мигрантов, молодежи и профессиональных работников по уходу. Ежегодно около 7 млн сельских трудящихся-мигрантов проходят обучение по вопросам трудоустройства. Оказана поддержка предприятиям в организации обучения перед приемом на работу.

4. Обеспечение справедливого размера вознаграждения. Китай обязался усовершенствовать механизмы установления, повышения и обеспечения регулярной выплаты заработной платы, усовершенствовать механизмы установления минимального уровня заработной платы и руководящих принципов

заработной платы, а также продолжить внедрение системы коллективных переговоров по заработной плате. Агентства по трудоустройству на данный момент лучше регулируются, обеспечивая равную оплату за равный труд.

4. Наказание за принудительный труд. Китай с 2021 года расширил применение программ по защите прав и интересов трудящихся и наказанию за случаи принудительного труда в соответствии с законом.

5. Совершенствование системы управления безопасностью. Китай внес поправки в Закон о безопасности на рабочем месте, принял Закон о безопасном производстве опасных химикатов и Постановление о безопасности на угольных шахтах.

Следует отметить, что не все аспекты качества трудовой жизни могут регулироваться на государственном уровне. Например, когда речь идет об объеме работы или рабочем климате в коллективе, включается так называемый микроуровень, а именно процесс регулирования трудовых отношений самими предпринимателями. Бизнесмены также ответственны за достойную оплату труда, безопасность на рабочем месте, взаимоотношения в коллективе [126].

Рассмотрев задачи и конечные цели социально-экономического механизма регулирования качества трудовой жизни в Китае, нами выделены стадии повышения качества трудовой жизни через удовлетворение потребностей (см. рис. 3.1). Таким образом, реализация задач в части повышения качества трудовой жизни через удовлетворение потребностей может проходить пять стадий. Важным моментом, согласно китайским исследователям, является то, что ни один шаг на пути к достижению поставленных целей в рамках качества трудовой жизни не должен быть упущен [135]. Только в этом случае можно обеспечить повышение качества условий работы сотрудников конкретного предприятия.

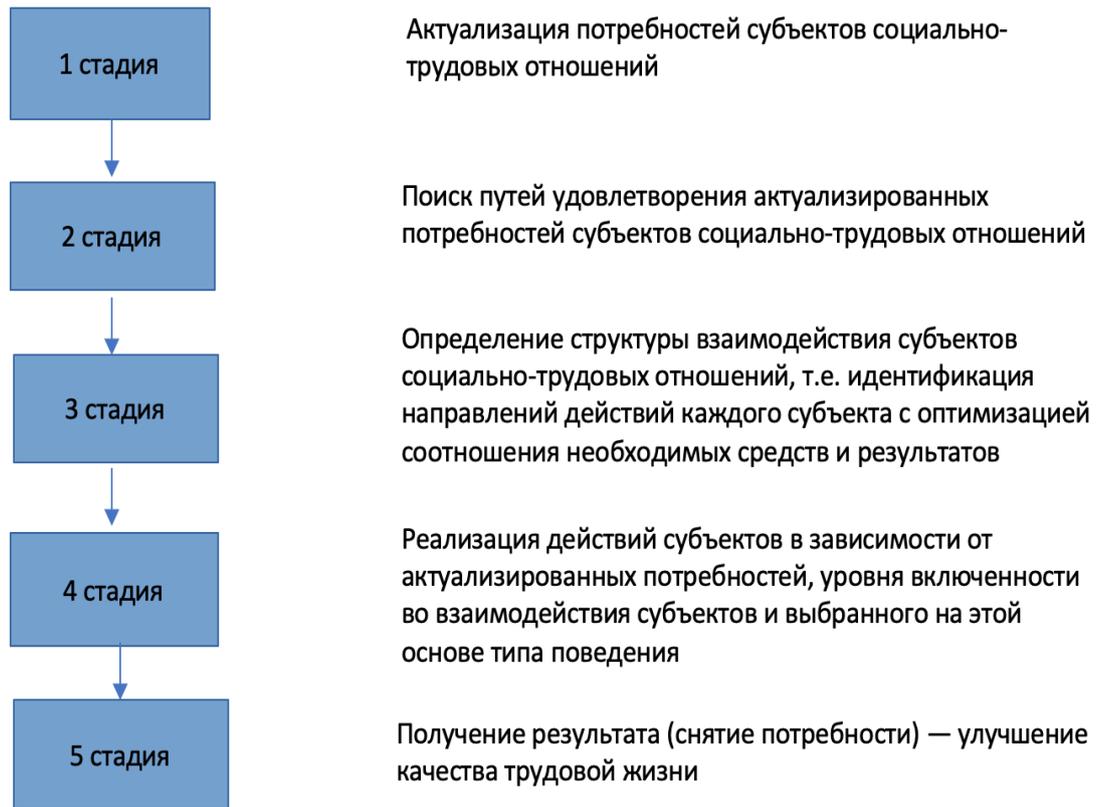


Рисунок 3.1 – Стадии повышения качества трудовой жизни через удовлетворение потребностей

Источник: составлено автором на основе [29]

Поскольку эмоциональный фон и удовлетворительный климат в трудовом коллективе стал предметом изучения китайскими учеными и регулирования со стороны бизнеса и государства сравнительно недавно, в настоящее время меры в этой сфере только разрабатываются и апробируются. То же можно сказать и о таком элементе социально-экономического механизма регулирования качества трудовой жизни, как мотивация сотрудников. Этому аспекту до недавнего времени не придавалось особого значения ни китайскими исследователями, ни государственными органами власти, ни бизнесом. Однако постепенно в компаниях нового поколения растет понимание важности поощрения работников посредством создания финансовых стимулов, а также иных условий, которые благоприятно бы сказывались на их производительности труда.

В целом меры по регулированию качества трудовой жизни на микроуровне включают совершенствование системы оплаты и мотивации, улучшение условий труда, формирование позитивной атмосферы в организационной среде, меры по развитию персонала, социальные блага и гарантии. В рамках настоящей работы с учетом результатов предыдущих этапов исследования в качестве основных направлений регулирования качества трудовой жизни в китайских предприятиях выделяются следующие:

- внедрение механизма коллективных переговоров для более эффективного решения проблем качества трудовой жизни;
- стимулирование внутренней мотивации работников и улучшение их качества трудовой жизни за счет ощущения собственной ценности в трудовом коллективе;
- улучшение качества работы сотрудников и обеспечение того, чтобы сотрудники могли выполнять рабочие задачи, поставленные организацией;
- в процессе управления принятие во внимание баланса между работой и семьей сотрудников;
- создание благоприятной корпоративной культуры;
- создание условий для обучения и развития сотрудников, планирования карьеры.

Принимая во внимание вышеизложенное, нами разработан социально-экономический механизм повышения качества трудовой жизни с учетом социального и экономического направлений. Социальное направление отражает, прежде всего, формы организации трудовой жизни. Экономическое направление акцентирует внимание на удовлетворенность работников содержанием и оплатой труда. Схема социально-экономического механизма повышения качества трудовой жизни представлена на рис. 3.2.



Рисунок 3.2. – Схема социально-экономического механизма повышения качества трудовой жизни (разработано автором)

Представленный социально-экономический механизм повышения качества трудовой жизни спроектирован на основе обоснованных нами в Главе 1 диссертации социально-экономических оснований повышения качества трудовой жизни через призму макро-, микроэкономического уровней, а также личностного уровня. Действенность социально-экономического механизма тесно связана с синтезом экономических и социально-духовных составляющих качества трудовой жизни. Отметим, что в основе обеспечения данного синтеза лежит выработка подходов к нормированию всевозрастающих потребностей индивидуумов через развитие положений солидаризма в трудовой деятельности в цифровой среде. Мы подчеркиваем важность пересмотра экономических критериев рациональности в пользу неэкономических критериев развития, которые должны опираться на ценности, социальную сплоченность в предупреждении роста объемов потребления через навязывание глобальными цифровыми платформами симулятивных потребностей, моделей демонстративного потребления. Это приводит к подрыву традиционных духовно-нравственных ценностей в государстве, делает неустойчивыми культурные основы государственности в целом.

Таким образом, в диссертации разработан социально-экономический механизм повышения качества трудовой жизни, основывающийся на принципах качественной занятости трудовых ресурсов, использовании методов повышения качества трудовой жизни под влиянием политических, экономических, социальных, культурных факторов, природно-климатических условий, а также технико-технологических факторов. Новизна предложенного социально-экономического механизма повышения качества трудовой жизни заключается в обосновании этапов применения методов повышения качества трудовой жизни посредством контент-анализа нормативно-правовой базы, оценки качества трудовой жизни, регулирования условий и оплаты труда, создания условий для реализации потенциала социального качества, выбора форм повышения качества трудовой жизни.

### **3.2. Прогнозная трансрегиональная модель повышения качества трудовой жизни**

Моделирование результатов оценки качества трудовой жизни характеризуется, прежде всего, отбором необходимого и достаточного фактического материала, предусматривающего различные позиции концептуальных точек зрения и подходы участников трудовых отношений к рассмотрению проблем оценки качества трудовой жизни с учетом наличия возможности корректировок и вариативности. Проблемы оценки качества трудовой жизни заключаются также и в многомерности оценочных критериев, сферы применения рабочей силы, противоположности позиций работника и работодателя, использования специальных знаний и опыта.

Ранее в диссертационном исследовании рассматривалась группа социальных и экономических индексов, взаимосвязь и взаимодействие которых рассмотрим посредством формирования трансрегиональной модели оценки качества трудовой жизни.

Трансрегионализм, как «целенаправленная политика государств ..., направленная на регионостроительство функционального характера», по мнению ученых, нацелен на преодоление «региональных ограничителей роста и влияния, а также решению внутренних проблем через использование инструмента трансрегионального сотрудничества» [94, с. 68-69]. Практика трансрегионализации состоит «в распространении практики формирования функциональных регионов и связывании функциональных и географических характеристик региона» [43, с. 76].

В нашем исследовании мы предполагаем, что индексы социального характера тесно связаны преимущественно с работником, а индексы экономического характера – преимущественно с работодателем.

Трансрегиональная модель будет включать в себя интеграцию социальных и экономических индексов для выработки разноуровневой кооперации на различных

направлениях сотрудничества работников и работодателей в повышении уровня качества трудовой жизни.

Вариант I. Среднегеометрическая трансрегиональная модель.

В экономической теории и практике достаточно часто применяется среднегеометрическое значение динамики индексов, например, индекс Фишера, который определяет темпы изменения совокупного показателя и рассчитывается как корень квадратный из произведения индекса Ласпейреса и индекса Пааше, которые дают разнонаправленную оценку изменения реального показателя с учетом инфляции или дефляции. Индексный метод достаточно часто используется в социально-экономических исследованиях, поскольку его «безразмерность» позволяет сопоставлять результаты путем приведения анализируемых величин к некоторому общему единству, а также позволяет выявлять влияние отдельных элементов исследуемого явления на общий результат. Под индексом Фишера в данной работе будет пониматься относительная безразмерная величина, характеризующая изменения показателей социального и экономического блока по сравнению с предыдущей величиной.

В определенном периоде трудовой жизни имелись некоторые результаты деятельности, рассчитанные в таблицах 2.4 «Результаты расчета экономического индекса качества трудовой жизни провинции Гуандун (КНР)» и 2.5 «Результаты расчета социального индекса качества трудовой жизни в провинции Гуандун (КНР)». При этом предполагается, что качество трудовой жизни характеризуется индексом темпов изменения этих показателей. Известно, что работник сравнивает каждое текущее состояние с предыдущим, при этом ожидает опережение темпов роста заработной платы по сравнению с темпом роста количества отработанного времени. Эту зависимость описывает индекс Ласпейреса:

$$[I_L = \frac{\sum_{i=1}^n P_1 \times Q_0}{\sum_{i=1}^n P_0 \times Q_0}],$$

который рассчитывается на основании цен определенного набора товаров, в нашем варианте индексов.

У работодателя позиция иная, поскольку работодатель заинтересован в повышении интенсивности работы наемного работника при сдерживании темпов роста заработной платы. Эту зависимость описывает индекс Пааше:

$$[I_P = \frac{\sum_{i=1}^n P_1 \times Q_1}{\sum_{i=1}^n P_0 \times Q_1}]$$

Уравновесить полученную разносторонность индексов возможно вычислением среднегеометрического значения индекса качества трудовой жизни.

$$I_{КТЖ} = \sqrt{I_{NS} \times I_{NE}} \quad (3.1)$$

где:  $I_{КТЖ}$  – индекс качества трудовой жизни;  $I_{NS}$  – социальный индекс;  $I_{NE}$  – экономический индекс

Применим методику расчета индекса Фишера как среднегеометрического произведения социального и экономического индексов (таблица 3.1).

Таблица 3.1 – Расчет среднегеометрического индекса качества трудовой жизни

Год	Экономический индекс ( $I_{NE}$ )	Социальный индекс ( $I_{NS}$ )	Средне-геометрический индекс ( $I_{КТЖ}$ )	Динамика индекса $I_{КТЖ}$ ( $I_{КТЖ(t)} / I_{КТЖ(t-1)}$ )
2010	0,46	0,354	0,403	-
2011	0,49	0,469	0,479	1,189
2012	0,50	0,534	0,516	1,077
2013	0,52	0,572	0,546	1,058
2014	0,54	0,604	0,571	1,049
2015	0,54	0,637	0,586	1,026
2016	0,55	0,596	0,572	0,976
2017	0,56	0,641	0,599	1,047
2018	0,58	0,651	0,615	1,027
2019	0,58	0,581	0,580	0,943
2020	0,64	0,532	0,584	1,007
2021	0,65	0,555	0,601	1,029
2022	0,70	0,527	0,607	1,011
2023	0,71	0,582	0,642	1,058

Источник: рассчитано автором

Из таблицы 3.1 видно, что динамика качества трудовой жизни преимущественно положительная за исключение двух периодов (2016г. и 2019г.), однако темпы роста с течением времени замедляются с 18,9% в 2011 году до 5,8% в 2023 году, наиболее быстрыми темпами с 2010 года изменяется социальный индекс (64,4%), тогда как экономический индекс изменяется медленнее на 54,4%. Это свидетельствует о том, что качество трудовой жизни на примере провинции Гуандун характеризуется запаздывающим уровнем экономического развития территории.

#### Вариант II. Прогнозная трансрегиональная модель

Учитывая тот факт, что качество трудовой жизни в провинции Гуандун характеризуется запаздывающим уровнем экономического развития, рассмотрим соотношение динамики фактически достигнутого среднегеометрического индекса качества трудовой жизни и прогнозного значения.

Прогнозные значения рассчитаны за двадцатилетний период с 2010 до 2030 г. Среднее значение индекса качества трудовой жизни равно 1,038, минимальное 0,943 (2019 г.), максимальное значение 1,189 (2011 г.). Разброс вокруг среднего (дисперсия) составляет 0,058 и имеет место нисходящая тенденция, поэтому зависимость от времени, т.е. значимой трендовой составляющей получить не удалось, поэтому рассмотрен данный показатель как временной ряд  $Y$  с процессами авторегрессии  $AR(p)$  и скользящего среднего  $MA(q)$ .

Прогнозное значение ( $yhat$ ) получено посредством расчета трех измерений:  $sm1$ ,  $sm2$  и  $et$  в программе Stata 13 (приложение), полученный прогноз по этой программе в колонке  $yhat$  (таблица 3.2).

Таблица 3.2 – Расчет прогнозного индекса качества трудовой жизни

Год	Динамика индекса $I_{КТЖ}$	Измерение $sm_2$	Измерение $sm_1$	Измерение $et$	Прогнозное значение $y_{hat}$
2011	1,189	1.1330	1.1080	.142592	1.046408
2012	1,077	1.1080	1.0932	-.035859	1.112829
2013	1,058	1.0613	1.0798	.032939	1.025060
2014	1,049	1.0443	1.0372	-.018652	1.067652
2015	1,026	1.0170	1.0312	-.007980	1.033980
2016	0,976	1.0163	1.0250	-.065014	1.041014
2017	1,047	1.0166	1.0038	-.044822	1.002178
2018	1,027	1.0056	1.0000	-.049992	1.076992
2019	0,943	0.9923	1.0106	-.069247	1.012247
2020	1,007	0.9933	1.0034	.007941	0.999059
2021	1,029	1.0156	1.0096	-.022838	1.051839
2022	1,011	1.0326	1.0262	-.019784	1.030784
2023	1,058	1.0345	1.0326	.025127	1.032873
2024	-	1,058	1.0345	-	1.063598
2025	-	-	1,058	-	1.046408
2026	-	-	-	-	1.046408
2027	-	-	-	-	1.046408
2028	-	-	-	-	1.046408
2029	-	-	-	-	1.046408
2030	-	-	-	-	1.046408

Источник: рассчитано автором

Промежуточные модели скользящих средних  $sm_2$  и  $sm_1$ , представленные в колонках  $sm_1$  и  $sm_2$  таблицы 3.2, характеризуют последовательное и поступательное повышение качества трудовой жизни. Остатки  $et$  позволяют принять альтернативное развитие качества трудовой жизни с уровнем значимости 5%. Прогнозное уравнение может быть представлено в виде:

$$y_t = 1,046 + 0,684et \quad (3.2)$$

Данные расчета оптимального индекса качества трудовой жизни отражены в таблице 3.3

Таблица 3.3. – Расчет оптимального индекса качества трудовой жизни

Годы	Динамика индекса I <sub>КТЖ</sub>	Прогнозное значение I <sub>КТЖ</sub>	Соотношение фактического и прогнозного I <sub>КТЖ</sub>	Уровень совпадения: факт/прогноз
2011	1,189	1,064	1,118	выше прогноза
2012	1,077	1,112	0,969	ниже прогноза
2013	1,058	1,025	1,032	выше прогноза
2014	1,049	1,067	0,983	ниже прогноза
2015	1,026	1,034	0,992	≈ равенство
2016	0,976	1,041	0,938	ниже прогноза
2017	1,047	1,002	1,005	≈ равенство
2018	1,027	1,077	0,954	ниже прогноза
2019	0,943	1,012	0,942	ниже прогноза
2020	1,007	0,999	1,008	≈ равенство
2021	1,029	1,052	0,978	ниже прогноза
2022	1,011	1,031	0,981	ниже прогноза
2023	1,058	1,033	1,024	выше прогноза
2024	-	1,0636	-	рост на 6,4 %
2025	-	1,0464	-	рост на 4,6 %
2026	-	1,0464	-	рост на 4,6 %
2027	-	1,0464	-	рост на 4,6 %
2028	-	1,0464	-	рост на 4,6 %
2029	-	1,0464	-	рост на 4,6 %
2030	-	1,0464	-	рост на 4,6 %

Источник: рассчитано автором

Из таблицы 3.3 видно, что на протяжении ряда лет (2010-2023гг.) достигнутый уровень качества трудовой жизни провинции Гуандун имеет незначительные отклонения от прогнозных значений. Дальнейшее повышение качества трудовой жизни рекомендуется удерживать в диапазоне 5-6 %.

Вариант III. Индикативная трансрегиональная модель.

Построение среднегеометрической трансрегиональной модели выявило тенденции запаздывающего уровня экономического развития территории, поэтому

далее рассмотрим экономический блок оценки качества трудовой жизни. В экономической науке и практике при анализе процессов применяются различные коэффициенты как соотношение показателей, при этом существуют как прямые, так и обратные коэффициенты, например, производительность труда и трудоемкость, фондоотдача и фондоемкость, зарплатоотдача и зарплатоемкость и пр.

Пусть в оценке качества трудовой жизни участвуют несколько индексов экономического блока, рассмотренных в главе 2 (таблица 2.2): индекс занятости, индекс безработицы, индекс ВРП на душу населения, индекс минимальной заработной платы, индекс производительности труда и индекс средней заработной платы). Учитывая запаздывающие темпы изменения экономических показателей, могут быть рассмотрено соотношение различных экономических индексов (табл. 3.4).

Таблица 3.4. – Соотношение экономических индексов по разным диапазонам

Числитель	Знаменатель	Диапазон соотношения
индекс ВРП на душу населения	индекс МРОТ	$> 1$
индекс производительности труда (ПТ)	индекс оплаты труда (W)	$> 1$
индекс занятости (L)	индекс безработицы (U);	$\geq 1$
индекс ВРП на душу населения	индекс производительности труда (ПТ);	$\geq 1$
индекс ВРП на душу населения	индекс оплаты труда (W)	$\geq 1$

Источник: составлено автором

Предлагаемый вариант трансрегиональной модели оценки качества трудовой жизни предусматривает диапазоны значений индексов. Индикативный подход в экономической науке и практике применяется при проведении финансового анализа несостоятельности хозяйствующего объекта. Система показателей, непосредственно отражающих состояние качества трудовой жизни, может быть представлена не только индексами, но и агрегированными индикаторами.

Ключевым экономическим индексом в оценке качества трудовой жизни территории (провинции) примем индекс ВРП на душу населения (числитель, ось абсцисс), в качестве индикативных элементов принимаются индекс производительности труда и индекс средней заработной платы, тогда агрегированный индикатор можно определить произведением:

$$\text{Агрегированный индикатор} = (\text{ВРП/ПТ}) \times (\text{ВРП/ W})$$

Известно, что темпы роста производительности труда должны опережать темпы роста заработной платы, следовательно, агрегированный индикатор имеет диапазон больше единицы, при этом, чем ближе к единице, тем справедливее распределение доходов экономической деятельности между работником и работодателем (табл. 3.5).

Таблица 3.5. – Соотношение экономических индексов агрегированного индикатора

Оси	Индексы	Ось X (абсцисс) - числитель
Ось Y (ординат) - знаменатель		Индекс ВРП
	Индекс ПТ	$\geq 1$
	Индекс W	$\geq 1$

Источник: составлено автором

Расчет такого агрегированного индекса качества трудовой жизни провинции Гуандун представлен в таблице 3.6.

Результаты анализа достаточно точно показывают, что опережение темпов роста заработной платы по отношению к производительности труда вплоть до 2018 года привели к снижению качества трудовой жизни. Приведенные в таблице 3.6 расчёты агрегированного показателя демонстрируют, что в провинции взят курс на постепенное выравнивание индексов ВРП на душу населения и средней заработной

платы. Индикативная трансрегиональная модель показывает также, что для осуществления стратегического развития провинции следует соблюдать определенное соотношение между производительностью труда и его оплатой.

Таблица 3.6. – Результаты расчета агрегированного индекса качества трудовой жизни провинции Гуандун (КНР)

Год	Индекс ВРП	Индекс ПТ	Индекс W	ВРП / ПТ	ВРП/ W	Агрегированный индекс КТЖ
2010	0,43	0,44	0,35	0,977	1,228	1,200
2011	0,48	0,49	0,40	0,980	1,200	1,176
2012	0,49	0,51	0,44	0,961	1,114	1,096
2013	0,53	0,54	0,48	0,982	1,104	1,084
2014	0,56	0,57	0,53	0,983	1,057	1,039
2015	0,59	0,61	0,57	0,967	1,035	1,001
2016	0,63	0,65	0,61	0,969	1,033	1,001
2017	0,68	0,70	0,67	0,971	1,015	0,986
2018	0,72	0,74	0,73	0,973	0,986	0,959
2019	0,75	0,77	0,79	0,974	0,949	0,924
2020	0,70	0,72	0,77	0,972	0,909	0,883
2021	0,68	0,70	0,87	0,971	0,782	0,759
2022	0,78	0,80	0,97	0,975	0,804	0,784
2023	0,80	0,82	0,98	0,976	0,816	0,796

Источник: рассчитано автором

Трансрегиональное сотрудничество и его модели приемлемы и для Российской Федерации, которая «активна в формате БРИКС» и на уровне ЕАЭС, а в своей политике «активизирует формирование региональных и трансрегиональных механизмов экономической интеграции и взаимодействия в различных сферах» [21, с. 29; 60].

Успешное решение проблем повышения качества трудовой жизни возможно посредством введения в анализ дополнительных предположений или иных трансформационных факторов, характеризующих социально-экономическое

состояние хозяйствующей единицы. Одним из аргументов полезности разработанной модели может служить как непосредственная оценка интенсивности расходования ресурсов, так и применение более сложных экономико-математических методов. Предлагаемые варианты трансрегиональной модели носят и инерционный характер, поскольку учитываются диапазоны отклонения индексов от установленных или рекомендуемых значений. К преимуществам предлагаемой модели можно отнести возможности графической, аналитической, цифровой интерпретации, введению параметров конкретных специфических условий: развитие личности, креативность насыщенности труда, нормативно-правовые аспекты и др.

### **3.3. Направления реализации социально-экономического механизма повышения качества трудовой жизни**

Проведенный анализ направлений повышения качества трудовой жизни в Китае позволил выявить ряд проблемных зон, которые необходимо устранить с тем, чтобы трудовая сфера граждан регулировалась более эффективно, и реализация предложенного социально-экономического механизма нацелена на повышение качества трудовой жизни. Рассмотрим приоритетные направления реализации социально-экономического механизма повышения качества трудовой жизни.

Прежде всего, мы выявили нормативно-правовой пробел в политике КНР по повышению качества трудовой жизни сотрудников предприятий [94]. Главным образом, эти проблемы существуют на региональном уровне и проистекают из ряда причин.

Во-первых, многие положения законов КНР о труде и качестве трудовой жизни содержат размытые формулировки (общего характера).

Во-вторых, зафиксировано размывание между нормами закона и реальной политикой в китайских регионах и на предприятиях. Ряд документов в сфере регулирования качества трудовой жизни, которые принимаются на местном уровне, не имеют юридически обязывающего характера (так называемые «Мнения»). Поэтому хозяйствующими субъектами часто принимается решение игнорировать эти рекомендации, что негативно отражается на положении трудящихся на предприятиях.

Следовательно, в качестве первого предложения по совершенствованию системы регулирования качества трудовой жизни в Китае на региональном уровне можно предложить китайскому правительству обязать муниципальные образования четко обозначать в каждом документе по поводу норм и условий труда его статус. Например, такие документы могут быть помечены следующим образом в зависимости от того эффекта, который регулирующий орган хочет достичь:

- носит рекомендательный характер;
- носит юридически обязывающий характер;
- обязателен к исполнению предприятиями в области промышленности (сельского хозяйства, культуры, науки и пр.);
- имеет императивный характер;
- имеет диспозитивный характер.

В таком случае руководителям компаний будет легче ориентироваться в обилие издаваемых региональными органами документов. Такой шаг также способен устранить путаницу и устранить возможности недобросовестного отношения работодателя к сотруднику. В данном случае необходимо будет в рамках Министерства труда КНР создать Департамент, который бы отвечал за надзор в этой сфере.

Еще одна проблемная зона в сфере регулирования качества трудовой жизни была выявлена в следующей сфере. В соответствии с директивами Председателя

КНР государственным органам поставлена задача обеспечить полную занятость китайского населения и повысить компетентность работников [66, с. 54]. Установлено, что в данном случае под «полной» занятостью понимается не только устранение безработицы, но также и поощрение работы на полный день и желательно в офисе. В то же время, как представляется, эти задачи не в полной мере отвечают современным реалиям, а именно стремлению людей по всему миру работать удаленно и иметь частичную занятость. Если обязывать китайских граждан работать по 8-12 часов в сутки, то есть полный день, и не приветствовать удаленную работу, это приведет к недовольству людей и, как следствие, снизит качество трудовой жизни.

На этом фоне можно рекомендовать государственным органам Китая (хотя бы на региональном уровне) не ограничивать возможность работать удаленно, а, напротив, поощрять онлайн-работу в угоду общемировым трендам. Удаленная работа, которая получила импульс к развитию во время пандемии коронавируса, постепенно претерпевает изменения под влиянием дальнейшей цифровизации общества. В 2019-2021 годах удаленная занятость имела вынужденный и поэтому стихийный характер. Позже, начиная с 2022 года, дистанционная работа приобретает все более структурированные черты, становясь регламентированной формой занятости в мире.

Исследование, проведенное «FlexJobs» и «Global Workplace Analytics», показало, что за последнее десятилетие количество удаленных профессий выросло на 91% [92]. Удаленная работа – это решение, которое в наши дни приходится принимать многим работодателям. Согласно другим исследованиям [104], удаленная работа – это не просто мимолетное увлечение, и руководители должны серьезно задуматься о том, как управлять такими сотрудниками для успешного удаленного взаимодействия и обеспечения удовлетворительного уровня качества трудовой жизни.

Следующим приоритетом китайского правительства в рамках улучшения качества трудовой жизни является повышение уровня доходов и защиты прав

работников. Что касается первого аспекта, можно предложить китайскому правительству осуществить следующие шаги. Очевидно, что одним из инструментов в данном случае будет решение КПК о повышении минимальной заработной платы по стране. Тем временем регионы КНР также могут помочь решить проблему стагнации заработной платы и проблем работающих семей, повысив минимальную заработную плату в пределах своих границ и одновременно приняв или расширив государственную налоговую льготу на заработанный доход. Известно, что такой подход успешно практикуется развитыми странами, такими как, например, США [89]. В Китае пока такой подход не апробирован.

Повышение минимальной заработной платы и улучшение государственной налоговой льготы на заработанный доход помогают работникам с низкими доходами и их семьям добиться успеха, но оба варианта особенно полезны по ряду причин.

1. Минимальная заработная плата по региону и налоговая льгота охватывают пересекающиеся, но разные группы населения. Региональные льготы в первую очередь ориентированы на малообеспеченные семьи с детьми и помогают работающим семьям с низким заработком. Минимальная заработная плата достается работникам с самой низкой заработной платой, независимо от таких факторов, как доход семьи, семейное положение или возраст.

2. Одновременное увеличение обоих показателей обеспечивает дополнительную поддержку работающим семьям, которые в ней больше всего нуждаются. Вместе повышение минимальной заработной платы и надежная государственная льготная программа могут вывести семьи из бедности и продвинуть их к экономической безопасности. Поскольку льготы на доход семьи растут по мере роста ее заработной платы (до определенного уровня), повышение минимальной заработной платы дает дополнительное преимущество в виде увеличения льготы для некоторых семей.

3. Преимущества этих двух политик распределяются по-разному. Расширенная минимальная заработная плата увеличивает каждую зарплату, что

помогает покрыть повседневные расходы, такие как еда, ежемесячные счета и аренда. Государственные льготы на доход выплачиваются во время уплаты налогов и могут пойти на более крупные единовременные расходы, такие как ремонт автомобиля или залог.

4. Совместное улучшение обоих условий позволит государственному и частному секторам разделить затраты на повышение доходов тех, кто работает. Муниципальные власти и, как следствие, налогоплательщики регионов в значительной степени несут расходы по льготным налогам. С другой стороны, частный сектор, особенно работодатели и потребители, в основном несет расходы по установлению государственной минимальной заработной платы. Улучшение обеих политик приводит к более широкому распределению затрат на оплату труда, чем при использовании любой политики в отдельности.

Что касается расширения прав работников, эта сфера в КНР регулируется трудовыми контрактами, которые заключаются компаниями в соответствии с Законом Китая о трудовом договоре от 2008 года [31]. Для привлечения внимания сотрудников к конкретным должностным позициям можно анонсировать дополнительные правовые и социальные гарантии для них. К таким поощряющим аспектам может относиться следующее:

- предоставление расширенных отпусков сотрудникам;
- предоставление доступа к расширенной медицинской страховке;
- обеспечение сотрудникам, которые ощутили «выгорание», возможности обратиться за помощью к штатному психологу;
- организация выездных тим-билдингов и пр.

Как установлено, в КНР с жесткими условиями труда редко предусмотрены поощрительные элементы в кадровой политике. Между тем они в значительной степени могут повысить мотивацию работников и поднять качество трудовой жизни на качественно новый уровень. Все эти способы поощрения первыми начали практиковать западные страны, доказав их эффективность и продуктивность.

Следующим элементом, который пока «проседает» в КНР в регулировании качества трудовой жизни, является недостаточное внимание со стороны государства к практикам перформанс-менеджмента (управления кадровыми ресурсами и талантами). Между тем они также успешно используются многими зарубежными государствами с целью повышения качества трудовой жизни.

Таким образом, китайскому правительству, включая местные органы власти, можно порекомендовать внедрить в качестве пилотной программы по совершенствованию кадровой политики следующие подходы:

1. Предусмотреть отсутствие менеджеров и контролеров на предприятиях, что, как показывают примеры развитых стран, позволяет повысить мотивацию сотрудников, а также избежать снижения производительности труда за счет чрезмерного надзора.

2. Предоставление сотрудникам большей свободы в решении проблемных вопросов и преодолении неудач при реализации проектов.

3. Поощрение положительного настроения на рабочем месте у сотрудников и чувства юмора. Это можно было бы реализовать посредством организации специальных тренингов для сотрудников и руководящего звена на предприятии, чтобы обучить их созданию позитивного климата на рабочем месте.

4. Забота о семьях сотрудников (например, организация для работников и их семей корпоративных отпусков один раз в год).

Мы также выявили, что во многих китайских компаниях отсутствуют механизмы своевременной мотивации инициативной и инновационной активности работников. В КНР широко распространен феномен равенства заработной платы (или «уровниловка»). Активные и пассивные работники имеют разную трудовую отдачу, но все они могут получать одинаковую заработную плату. Что касается премий, то они носят полностью коллективный характер: за коллективные достижения вознаграждается весь коллектив структурного подразделения.

Зачастую в Китае один размер премии распространяется на всех временных работников, другой размер премии действует для всех руководителей, а это

означает, что в стране пока отсутствует механизм вознаграждения новаторов системы бонусов. На предприятиях широко используются показатели депривации за конкретные недостатки в работе, но мало показателей поощрения работников за инициативную и инновационную активность. В этом отношении системы трудовых отношений должны носить мотивирующий, хотя и карательный характер.

В этой связи еще одним предложением в рамках повышения качества трудовой жизни в Китае, по нашему мнению, может выступить внедрение под контролем государственных органов системы поощрения наиболее отличившихся работников. Конечно, часто бывает сложно оценить качество работы, которая не подлежит количественному учету, однако, в развитых странах уже внедрены такие схемы. Можно рекомендовать Китаю воспользоваться передовыми разработками в кадровой политике, например, в США и Великобритании.

В результате рассмотрения ситуации в Китае в сфере регулирования качества трудовой жизни также установлено, что китайское правительство, а также частные компании, работающие как в столице, так и в отдельных регионах, не достаточно эффективно осуществляют управление талантами, что является основой кадровой политики в целом и служит костяком управления качества трудовой жизни.

Сегодня в условиях острой конкуренции развитие талантов – важнейшая стратегия, направленная на выявление и устранение пробелов в знаниях конкретной компании путем привлечения достойных специалистов с необходимыми компетенциями. Этот непрерывный и циклический процесс начинается с общения с потенциальными сотрудниками и включает в себя процесс принятия на работу и увольнения. Понимание концепции управления талантами невозможно без детального рассмотрения составляющих ее этапов. Мы предлагаем китайскому правительству отталкиваться от следующих аспектов по управлению талантами в рамках обеспечения качества трудовой жизни:

1. Усвоение потребностей. Начальный этап, который имеет решающее значение для бесперебойного функционирования всего процесса. Желаемый

результат — точное определение потребностей в навыках и знаниях. Наиболее важными мероприятиями на этом этапе являются разработка правил работы и разграничение обязанностей между рабочими местами.

2. Отбор выдающихся личностей представляет собой второй этап системы управления квалифицированными кадрами, на котором основное внимание уделяется выявлению лучших представителей данной специализации. Отбор персонала в соответствии с потребностями является ведущей задачей на этом этапе.

3. Привлечение людей с высоким потенциалом для работы в компании имеет первостепенное значение, так как весь системный процесс основан на этом подходе. Как следствие, поиск отличившихся высоким потенциалом сотрудников во всех областях становится основной задачей управления талантами [8].

4. В поисках талантов. Процедура привлечения перспективных талантов начинается уже на этапе приглашения потенциальных сотрудников к участию в жизни коллектива.

5. Процесс отбора талантов: предполагает сопоставление различных кандидатов, обладающих схожими или отличными от заявленных в вакансии навыками и опытом. Участников, которые демонстрируют уровень экспертизы, соответствующий требованиям этого этапа, приглашают присоединиться к команде конкретной организации.

6. Обучение и рост. Следующим шагом после привлечения талантливых людей является их обучение и развитие, чтобы воплотить представленные идеи в реальность [5].

7. Удержание ценных талантов. Достижение эффективности на этом уровне напрямую зависит от многофакторного набора условий: шкалы вознаграждения, особенностей трудовой деятельности, задач, связанных с обязательствами компании, распределения ответственных позиций, способов развития навыков сотрудника, процедур признания заслуг, атмосферы в коллективе и наличия гармонии между подарками и типом занятости.

8. Карьерный рост. Выгоден работодателю, который заботится о благополучии коллектива: он обеспечивает продвижение по службе заранее или в срок, что поддерживает мотивацию сотрудников и снижает риск оттока кадров.

9. Создание карты компетенций. В ходе этого процесса анализируются квалификация, развитие навыков, потенциал и перспективы команды. Внимание должно быть уделено, в частности, поведенческим характеристикам, идеологической устойчивости, запасу знаний и расчету будущих возможностей совершенствования. Такое исследование дает руководителям четкое представление о степени готовности человека к следующим этапам карьерного роста.

10. Аспекты расчета производительности занимают важное место в сфере управления. Оценка эффективности имеет свой вес в определении реальных профессиональных способностей сотрудников: она служит своеобразным мериллом для оценки того, насколько можно расширить круг обязанностей того или иного работника. Стоит задуматься, не будет ли возложение дополнительных задач перегрузкой для конкретного сотрудника.

11. Стратегия карьерного роста. Руководство должно тщательно продумать карьерный рост сотрудника после того, как оно увидит его способность успешно справляться с должностными обязанностями и выполнять дополнительные функции. Это должно быть сделано таким образом, чтобы человек чувствовал себя оправданным в вознаграждении [15].

12. Концепция управления преемственностью. Этот процесс управления позволяет рассматривать вопросы преемственности в перспективе. Сотрудник, проработавший в организации длительное время, может с уверенностью рассчитывать на повышение. В обязанности руководства входит рассмотрение сроков и способов перехода руководителя на другую должность.

13. Выход. Эта фаза наступает, когда сотрудник уходит в заслуженный отпуск или теряет статус сотрудника.

Задача управления кадрами достаточно сложна, что делает ее трудновыполнимой. Задача в этом процессе одна: обеспечить наличие нужного сотрудника в определенное время. Главная задача, стоящая перед специалистом по подбору персонала - найти правильный баланс между должностью и личностью сотрудника.

Кроме того, мы предлагаем в качестве рекомендаций китайскому правительству обеспечить процесс формирования кадрового резерва, что также в КНР пока не сильно развито, но помогло бы вывести качество трудовой жизни на более высокую планку, как на макро-, так и на микроуровне. Для этого предлагаем на уровне предприятий реализовать следующие четыре основных этапа:

Шаг 1: анализ стратегии управления компанией. Сбор данных, связанных со стратегическим кадровым планом, содержит большой объем информации о стратегических направлениях. На основе этой информации основной задачей является определение необходимых компетенций для достижения целей этих стратегий. Стратегии могут меняться с течением времени, в то время как определенные компетенции остаются неизменными. Например, способность критически мыслить остается важной компетенцией независимо от колебаний стратегических ориентиров.

Второй шаг - оценка талантов в организации для выявления пробелов в навыках. Эта информация в основном собирается отделом кадров в результате анализа кадрового потенциала и стратегического развития в контексте управления человеческими ресурсами. Организации могут выполнить эту задачу, используя ряд подходов и инструментов, в том числе: проведение аттестаций, оценка компетенций, сбор отзывов от соответствующих экспертов и поощрение общения лицом к лицу – интервью. Особую ценность представляет использование комбинации этих методов для повышения общего эффекта от исследования. Главным аспектом в этом отношении считается строгая регулярность.

Третий шаг предполагает разработку комплексов или серий занятий, специально направленных на то, чтобы сотрудники приобрели наиболее важные

профессиональные навыки. С момента определения набора навыков, которые необходимо поддерживать и совершенствовать у сотрудников, рекрутер компании совместно с отделом обучения и развития углубляется в этот процесс. Экономически эффективным будет сочетание педагогических подходов: обучение внутри компании, приглашение специализированных внешних специалистов и обучение на основе проектов.

К числу мероприятий, доказавших свою эффективность, относятся [82]:

1. **Управленческое консультирование.** Высококвалифицированные менеджеры уделяют особое внимание развитию отношений с подчиненными. Такие менеджеры способны чутко и принципиально взаимодействовать с сотрудниками, что приводит к эффективным изменениям в поведении и повышению эффективности работы.

Обратная связь между коллегами одного уровня крайне важна. Организации тратят огромное количество времени на достижение синхронности. Работа рука об руку – ось обычной повседневной деятельности множества профессионалов. Искусство обмена точной и актуальной информацией о соглашениях и результатах работы с помощью модулей обучения персонала может значительно улучшить профессиональный процесс;

2. **Наставничество:** организации могут развивать отношения наставничества, чтобы повысить уровень знаний в областях, не входящих в рамки официальных программ обучения, таких как стратегия работы офиса или аспекты навыков ведения переговоров. Вполне вероятно, что сотрудники получают большую пользу от изучения опыта своей компании.

Шаг 4: Наглядная информация о прогрессе с гибкими временными интервалами представляется ключевой. Учитывая планы преемственности ролей и стратегии набора персонала, для развития резервов управления талантами необходим тщательный мониторинг. Это вытекает из особенностей корпорации: регулярная оценка квалификационных профилей и соразмерность с колебаниями рыночной конъюнктуры. Изменения внешних и внутренних условий часто

диктуют стратегические корректировки направлений развития профессионального потенциала. Конкуренция за привлечение профессионалов будет неисчерпаемой в неопределенном будущем. Организациям придется заранее продумывать стратегию, поскольку они могут столкнуться с нехваткой талантов, которую невозможно будет удовлетворить только за счет внешнего найма. Внутренний потенциал дает компаниям необходимые инструменты для воспитания талантов нового уровня. Более того, их развитие позволяет организациям меняться и демонстрирует искреннюю готовность удовлетворять меняющиеся операционные потребности.

Вышеописанные сложности и предложения по повышению качества трудовой жизни систематизированы по обозначенным приоритетам и отражены в таблице 3.7.

В целом, наши рекомендации по совершенствованию приоритетных направлений повышения качества трудовой жизни в Китае сводятся к следующим мерам: повысить эффективность правового регулирования качества трудовой жизни (обязать муниципальные образования четко обозначать в каждом документе по поводу норм и условий труда его статус); расширить возможности удаленной работы; нарастить уровень доходов работников на местном уровне; расширить социальные гарантии сотрудников; предусмотреть набор мотивирующих мероприятий; повысить качество перформанс-менеджмента (формирование кадрового резерва, внедрение современных эффективных практик работы с талантами).

Во многом такие приоритетные направления повышения качества трудовой жизни приемлемы и применимы в России, как для регионального уровня, так и для государственного регулирования трудовых отношений в стране.

Таблица 3.7 – Приоритетные направления реализации социально-экономического механизма повышения качества трудовой жизни

№ п/п	Приоритет	Реализация
1	Повышение эффективности правового регулирования	Устранение размытых формулировок в трудовом законодательстве, четкое обозначение характера регулирования условий труда
2	Устранение безработицы и достижение полной занятости	Поощрение удаленной занятости и работы на полный день
3	Повышение уровня доходов и защиты прав работников	Повышение минимальной заработной платы и расширение государственной налоговой льготы на заработанный доход, а также применение дополнительных правовых и социальных гарантий для сотрудников конкретных должностных позиций
4	Устранение равенства заработной платы («уровниловки»)	Внедрение материальной мотивации инициативной и инновационной активности работников, введение системы бонусов для вознаграждения новаторов
5	Управление кадровыми ресурсами и удержание ценных талантов	Распространение отбора квалифицированных кадров для выявления лучших/талантливых представителей определенной специализации/профессии
6	Концепция управления преемственностью	Решение текущих и перспективных вопросов преемственности, развитие отношений наставничества
7	Формирование кадрового резерва	Разработка стратегических ориентиров в развитии трудовых ресурсов

Источник: составлено автором

Таким образом, в третьей главе были рассмотрены и предложены основные направления регулирования качества трудовой жизни в Китае. Поскольку качество трудовой жизни – сложная категория, включающее в себя множество условий для эффективной деятельности сотрудников, регулирование качества трудовой жизни должно осуществляться на макро и микроуровнях. Когда процесс регулирования

качества трудовой жизни идет только на одном из этих уровней вполне вероятно, что достичь каких-либо видимых результатов в улучшении качества трудовой жизни будет невозможно. Комплексное внедрение описанных в главе направлений по регулированию качества трудовой жизни в Китае будет способствовать улучшению условий труда для работников различных категорий, в том числе занятых полной занятостью и гибких занятых. Опыт Китая приемлем для адаптирования для России в решении задач повышения качества трудовой жизни работников отечественных предприятий (организаций).

## Заключение

1. Раскрыты социально-экономические основания и ограничения синтеза экономических и социально-духовных составляющих повышения качества трудовой жизни. На основе выявления противоречий между ростом уровня материального благополучия как определяющей составляющей качества жизни и уровнем запроса общества на содержательность качества жизни в современных условиях обоснована целесообразность выработки оснований для нормирования всевозрастающих потребностей индивидуумов.

В настоящее время в условиях стремительного развития цифровых технологий, формирования устойчивых предпосылок для развития общества потребительского типа (Общество 5.0, Общество 6.0) возникает серьезная проблема регулирования уровня качества трудовой жизни. Как показывают наши исследования, в основу повышения качества трудовой жизни не может быть заложен только рост показателей материального благополучия. Очень важно обеспечивать рост показателей, отражающих социальное и духовное содержание. Речь идет об определенном нормировании потребностей через синтез экономических и социально-духовных составляющих.

В диссертации выделен ряд ограничений синтеза экономических и социально-духовных составляющих повышения качества трудовой жизни: социальное неравенство; прекаризация; духовно-нравственный разлом; финансиализация; экологическое состояние ресурсно ориентированных регионов; искажение человеческих потребностей, насаждение симулякров; технологические блокады; концентрация цифровой власти глобальными платформами.

Обоснована необходимость формирования подходов к нормированию всевозрастающих потребностей индивидуумов через развитие положений солидаризма в трудовой деятельности в цифровой среде. Рост интереса к концепции солидаризма связан с важностью пересмотра экономических критериев

рациональности в пользу неэкономических критериев развития, которые должны опираться на ценности, социальную сплоченность в предупреждении роста объемов потребления через навязывание глобальными цифровыми платформами симулятивных потребностей, моделей демонстративного потребления. Это приводит к подрыву традиционных духовно-нравственных ценностей в государстве, делает неустойчивыми культурные основы государственности в целом. Рассмотрение концепции солидаризма как определенного основания для возможного нормирования всевозрастающих потребностей индивидуумов является важной предпосылкой для формирования справедливого применения методов повышения качества трудовой жизни в цифровой среде.

2. Представлен и обоснован теоретический подход к повышению качества трудовой жизни с позиций концепции социального качества, основывающийся на раскрытии роли ценностей в оказании влияния социального качества на повышение качества трудовой жизни и формирование качественной структуры рабочей силы. Актуальность пересмотра экономических критериев развития в пользу неэкономических критериев требует рассмотрения определенных концепций развития. Рассмотрены особенности применения концепции социального качества к повышению качества трудовой жизни в условиях социально-экономической сегментированности развития современного общества.

Расширены составляющие концепции социального качества, в состав которых включены духовно-нравственные и экономические ценности, наряду с социально-экономической безопасностью; социальной включенностью; социальной сплоченностью; полноправным участием личности в жизни общества. Именно ценности, ценностные установки влияют на целеполагание и сознание людей.

Подчеркнуто, что составляющие социального качества влияют на качество трудовой жизни и на возможности формирования и использования рабочей силы. Рабочая сила – это основной ресурс, определяющий показатели производительности труда, которые во многом зависят от качества трудовой жизни.

На состояние качества трудовой жизни и его уровень влияют региональные и организационные условия жизни и занятости. Сложившийся в регионе уровень качества трудовой жизни ведет к трансформации характеристик рабочей силы в регионе – как качественных, так и количественных. Высокий уровень качества трудовой жизни способствует привлечению рабочей силы в регион и создает условия для положительной динамики демографических процессов, что в последующие годы обусловит прирост рабочей силы.

Качество трудовой жизни способствует профессиональному и квалификационному развитию, является средой для развития предпринимательской активности, что существенно меняет качественные характеристики рабочей силы. С позиций концепции социального качества важно анализировать и проектировать развитие социальных отношений и социальных процессов организации участия людей в жизни своей семьи, сообществ, региона, страны, что будет способствовать росту их благосостояния в целом. На основе выделения количественных и качественных характеристик рабочей силы обосновано понимание содержания качества трудовой жизни как среды формирования требуемых характеристик рабочей силы.

Таким образом теоретический подход к повышению качества трудовой жизни с позиций концепции социального качества позволяет интегративно рассмотреть взаимосвязь экономических и социально-духовных оснований повышения качества трудовой жизни, выделяя важность духовно-нравственных ценностей, социальной сплоченности работников, расширения их социальных прав и возможностей в обеспечении формирования и эффективного использования рабочей силы в условиях социально-экономической сегментированности развития современного общества. Оригинальность предложенного теоретического подхода определяется обоснованием роли ценностей в оказании влияния социального качества на повышение качества трудовой жизни и формирование качественной структуры рабочей силы.

3. Проведенный анализ тенденции изменений экономических и социальных условий трудовой жизни свидетельствует о существенных изменениях, обусловленных технологическим прогрессом за счет увеличения внедрения новых, передовых технологий и развития цифровой экономики, а также последствиями борьбы с короновирусной пандемией COVID-19. Увеличению трудовой занятости населения способствуют новые формы: дистанционная занятость и занятость на цифровых платформах, которые активно внедряются во многих сферах экономической деятельности.

Качество трудовой жизни играет ключевую роль в формировании и использовании рабочей силы в условиях цифровизации, владение цифровыми навыками, необходимыми для работы в новых условиях. Условия труда, как важный составляющий элемент условий жизни, непосредственно формирует уровень жизни населения в стране. В диссертации выполнено межстрановое сравнение по показателям качества жизни населения и применения цифровых технологий с отражением позиций России. Выявлены лидерские позиции Китая по роботизации и внедрению автоматизации, опережающие иные страны, а, следовательно, имеющийся опыт интересен для изучения и адаптации.

Исследование выявило, что качество трудовой жизни формируется множеством факторов: природными условиями, социальными параметрами, экономической и политической обстановкой, техническим прогрессом и культурными традициями. Для оценки качества трудовой деятельности предложен методический подход, который основан на определении интегрального показателя – общего индекса качества трудовой жизни, отражающего социально-экономические аспекты через значения соответствующих показателей (экономической и социальной оценки) для выявления влияния изменений экономической активности и социальной среды на трудовую деятельность. Экономические индикаторы охватывают такие аспекты, как валовой региональный продукт на душу населения, показатели занятости, индекс цен для потребителей, уровень экономической открытости через экспорт в структуре ВРП и доходы

населения. В социальном сегменте индикаторы отображают общее состояние социальной сферы, включая число образовательных и медицинских учреждений, расходы на социальное обеспечение, страхование от безработицы и производственных несчастных случаев.

Качество трудовой жизни в значительной степени определяет социально-экономическое развитие в регионе и в стране в целом. На основе анализа экономической активности в Китае были идентифицированы ключевые индикаторы, оценивающие качество трудовой жизни. В целом, результаты расчета индекса качества трудовой жизни в провинции Гуандун (КНР) позволяют сделать вывод, что качество трудовой жизни в данном регионе увеличивалось, отмеченный определяется негативным влиянием пандемического фактора на экономическую активность и социальную среду для трудовой деятельности в провинции.

Применение общего индекса качества трудовой жизни при моделировании социально-экономического развития региона позволило определить уровень взаимозависимости, что обуславливает необходимость учета государственными органами уровня качества трудовой жизни при разработке социально-экономической стратегии развития.

4. Разработан социально-экономический механизм повышения качества трудовой жизни, основывающийся на принципах качественной занятости трудовых ресурсов, использовании методов повышения качества трудовой жизни под влиянием политических, экономических, социальных, культурных факторов, природно-климатических условий, а также технико-технологических факторов. Представленный социально-экономический механизм повышения качества трудовой жизни спроектирован на основе обоснованных нами социально-экономических оснований повышения качества трудовой жизни через призму макро-, микроэкономического уровней, а также личностного уровня. Действенность социально-экономического механизма тесно связана с синтезом экономических и социально-духовных составляющих качества трудовой жизни. В основе обеспечения данного синтеза лежит выработка подходов к нормированию

всевозрастающих потребностей индивидуумов через развитие положений солидаризма в трудовой деятельности в цифровой среде.

В диссертационном исследовании применена трансрегиональная модель повышения качества трудовой жизни. Трансрегиональная модель включает интеграцию социальных и экономических индексов для выработки разноуровневой кооперации на различных направлениях сотрудничества работников и работодателей в повышении уровня качества трудовой жизни.

Среднегеометрическая трансрегиональная модель позволила уравновесить разнонаправленность отдельных индексов и вычисления среднегеометрическое значение индекса качества трудовой жизни. Полученные вычисления свидетельствуют о том, что динамика качества трудовой жизни преимущественно положительная за исключение двух периодов (2016г. и 2019г.), при этом с течением времени темпы роста замедляются с 18,9% в 2011 году до 5,8% в 2023 году. Наиболее быстрыми темпами с 2010 года изменяется социальный индекс (64,4%), тогда как экономический индекс изменяется медленнее на 54,4%. Следовательно, качество трудовой жизни в провинции Гуандун характеризуется запаздывающим уровнем экономического развития территории.

Рассчитанные по прогнозной трансрегиональной модели значения индекса качества трудовой жизни до 2030 года, характеризуют последовательное и поступательное повышение качества трудовой жизни. Составленные рекомендации по повышению качества трудовой жизни конкретизируют диапазон 5-6 %.

Для индикативной трансрегиональной модели в расчетах агрегированного показателя индекса качества трудовой жизни ключевым экономическим индексом в оценке качества трудовой жизни выбран индекс ВРП на душу населения, в качестве индикативных элементов приняты индекс производительности труда и индекс средней заработной платы. Полученные результаты свидетельствуют о том, что в провинции Гуандун (КНР) взят курс на постепенное выравнивание индексов ВРП на душу населения и средней заработной платы. Сформированная

индикативная трансрегиональная модель определяет направление стратегического развития провинции при соблюдении определенного соотношения между производительностью труда и его оплатой.

Проведенный анализ направлений повышения качества трудовой жизни позволил выявить ряд проблемных зон по обеспечению условий труда, сформировать предложения по перспективному развитию и эффективному решению проблем качества трудовой жизни на макро и микроуровнях, реализации предложенного социально-экономического механизма повышения качества трудовой жизни, приемлемых для регионов Российской Федерации.

## Список литературы

1. Ай, Х. Составление и применение данных портретов качества жизни сотрудников – инновационная практика China Southern Airlines по улучшению качества жизни сотрудников / Х. Ай, С. Сюй, Ч. Хун // Шанхайское предпринимательство. – 2023. – №1. – С. 67-68 (艾海提,徐晓霞,洪志鹏.职工生活品质数据画像的绘制与应用 – 南方航空提升职工生活品质的创新实践[J].上海企业, 2023, (1), 67-68).
2. Андрухов, В.А. Качество трудовой жизни как показатель социально-экономического благосостояния организации / В.А. Андрухов // Russian Journal of Education and Psychology. – 2012. – No 4. – С. 2.
3. Антонова, О.А. Качество жизни населения и качество трудовой жизни / О.А. Антонова // Вестник ЧелГУ. – 2022. – №6 (464). – С.45-49.
4. Бай, Ф. Анализ многоуровневых факторов влияния больничной культуры на удовлетворенность сотрудников / Б. Фэй, Ч. Пин, Ч. Цзюньчао // Управление китайской больницей. – 2013. – № 3. – С. 3-4. DOI:CNKI:SUN:YYGL.0.2013- 03-012. (周萍, 张俊超,白飞.医院文化对员工满意度的多水平影响因素分析[J].中国医院管理, 2013(3):3-4.DOI:CNKI:SUN:YYGL.0.2013-03-012).
5. Барбарская, М.Н. Сущность процесса управления персоналом организации на современном этапе / М.Н. Барбарская // Основы экономики, управления и права. – 2020. – №4 (16). – С. 91-96.
6. Беседина, О.И. Инновационные методы в кадровой политике / О.И. Беседина, Д.И. Зновенко, Е.В. Малахова // Экономика. Менеджмент. Инновации. – 2019. – №1(19). – С. 3-10.
7. Бобков, В.Н. Влияние уровня заработной платы на качество занятости и экономическую устойчивость домохозяйств / В.Н. Бобков, Е.В. Одинцова // Федерализм. – 2024. – Т. 29. – № 1 (113). – С. 77-95.

8. Бобков, В. Н. Социальное качество -как возможный совместный российско-китайский научно-практический проект изучения трансформации современных обществ [Электронный ресурс] / В.Н. Бобков, Н.В. Бобков, О.Р. Очиров // Материалы III Международного Форума «Общество. Доверие. Риски». 01 декабря 2021 г. – Режим доступа: [file:///C:/Users/simch/Downloads/elibrary\\_47341587\\_22094247%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/simch/Downloads/elibrary_47341587_22094247%20(2).pdf) (дата обращения: 17.05.2024).

9. Бобков, В.Н. Взаимосвязь качества занятости и качества трудовой жизни: обзор исследований и контуры их развития / В.Н. Бобков, Е.А. Черных // Уровень жизни населения регионов России. – 2023. – Том 19. – № 3. – С. 361–384. DOI: [https://doi.org/10.52180/1999-9836\\_2023\\_19\\_3\\_5\\_361\\_38](https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_3_5_361_38).

10. Ван, В. Факторы влияния и индексы оценки качества трудовой жизни / В. Ван, Х. Цзя, Ч. Чжу // Журнал Южно-Китайского сельскохозяйственного университета (издание по общественным наукам). – 2003. – № 2. – С. 134-139 (贾海薇,王文生,朱正威.工作生活质量的影响因素及评价指标[J].华南农业大学学报(社会科学版),2003(02):134-139).

11. Ван, Х. Исследование факторов, влияющих на производительность труда сотрудников, и стратегии управления в новых экономических форматах / Х. Ван // Экономика и торговля Китая. – 2023. – № 6. – С. 10-12 (王欢.面向新经济业态的员工绩效影响因素与管理对策研究[J].中国经贸, 2023(6):10-12).

12. Ван, Ц. Дискуссия о роли корпоративной культуры в мотивации сотрудников / Ц. Ван // China Petroleum and Petrochemical. – 2016. – S1 (1). – DOI:10.3969/j.issn.1671-7708.2016.z1.218. (王紫薇.企业文化对员工激励的作用探讨[J].中国石油石化, 2016(S1):1.DOI:10.3969/j.issn.1671-7708.2016.z1.218).

13. Ван, Ю. Исследование влияния самоэффективности и вовлеченности в работу на производительность научно-исследовательского персонала на высокотехнологичных предприятиях / Ю. Ван, Ю. Ли, Ц. Ян // Наука и управление наукой и технологиями. – 2015. – №36 (2). – С. 8-9. DOI:CNKI: SUN:KXXG.0.2015-

02-020. (李永周,王月,阳静宁.自我效能感、工作投入对高新技术企业研发人员工作绩效的影响研究 [J]. 科学学与科学技术管理, 2015, 36(2):8-9.DOI:CNKI:SUN:KXXG.0.2015-02-020).

14. Влияние прекаризации на качество занятости и уровень жизни поколенных групп экономически активного населения: научная монография / В.Н. Бобков, Е.В. Одинцова, А.В. Попов, И.А. Шичкин; под ред. В.Н. Бобкова. – Ижевск: Шелест, 2023. – 104 с.

15. Вукович, Г.Г. Управление персоналом: теория и методика / Г.Г. Вукович // Экономика Профессия Бизнес. – 2019. – № 4. – С. 20-25.

16. Вэй, А. Исследование и улучшение влияния культурных факторов на поведение сотрудников в команде / А. Вэй // Gansu Social Sciences. – 2006. – №6. – С. 7-8. DOI:10.3969/j.issn.1003-3637.2005.06.061 (魏爱琴.文化因素对员工团队行为影响的调查与改善研究 [J]. 甘肃社会科学, 2005(6):7-8.DOI:10.3969/j.issn.1003-3637.2005.06.061).

17. Гань, В. Организационная поддержка, качество работы и жизни, а также городская интеграция нового поколения рабочих-мигрантов: тематическое исследование на основе Haidilao / В. Гань, С. Сюй // Management Review. – 2019. – №31 (05). – С. 291-304. (淦未宇,徐细雄.组织支持、工作生活质量与新生代农民工城市融合——基于海底捞的案例研究 [J]. 管理评论, 2019, 31(05):291-304).

18. Генкин, Б.М. Общественный строй и качество жизни населения страны / Б.М. Генкин, Д.Н. Десятко // В сборнике: Современные проблемы экономики и менеджмента. Материалы международной научно-практической конференции. – 2016. – С. 90-94.

19. Генкин, Б.М. Факторы качества жизни населения страны / Б.М. Генкин, Д.Н. Десятко // В сборнике: Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление. Материалы ежегодной международной научно-практической конференции по проблемам социально-трудовых отношений (20 заседание). – Воронеж, 2020. С. 89-91.

20. Гимпельсон, В.Е. Человеческий капитал в эпоху санкций и контрсанкций: некоторые перераспределительные последствия / В.Е. Гимпельсон // Журнал Новой экономической ассоциации. – 2022. – № 3 (55). – С. 234-238.

21. Горбунова, М.Л. К вопросу о стратегии формирования трансрегионального интеграционного контура ЕАЭС / М.Л. Горбунова, И.Д. Комаров, Д.А. Белащенко // Евразийская интеграция: экономика, право, политика. – 2022. – №16(4). – С. 26-42. DOI 10.22394/2073-2929-2022-04-26-42.

22. Горелова, Н.А. Экономика труда / Н.А. Горелова. – СПб.: Питер, 2007. – 704 с.

23. Данилов, Д. 20 стран мира по плотности роботизации / Д. Данилов. – URL: <https://top-rf.ru/places/540-strany.html> (дата обращения: 16.06.2024).

24. Дистанционная занятость: масштабы распространения в компаниях мониторинг цифровой трансформации бизнеса. – 2023. – Выпуск 5. – 12 с. – URL: <https://issek.hse.ru/mirror/pubs/share/913237964.pdf> (дата обращения: 16.06.2024).

25. Дуктова, Л.Г. Развитие новых форм занятости в сфере услуг с применением цифровых трудовых платформ / Л.Г. Дуктова, А.В. Адамович // Экономический бюллетень Научно-исследовательского экономического института Министерства экономики Республики Беларусь. – 2021. – № 10 (292). – С. 32-39.

26. Дэн, Ч. Исследование взаимосвязи между субъективным благополучием и производительностью труда нового поколения сотрудников в Hainan A Bank / Ч. Дэн. – Хайнаньский университет, 2016 (邓春燕.关于海南 A 银行新生代员工主观幸福感与工作绩效的关系研究[D].海南大学, 2016).

27. Е, С. Факторы влияния и меры противодействия управлению строительными проектами / С. Е // Construction Technology Research. – 2022. – № 5 (2). – С. 72-74. DOI:10.12238/btr.v5i2.3931 (叶鑫.建筑工程管理的影响因素与对策 [J].建筑技术研究, 2022, 5(2):72-74.DOI:10.12238/btr.v5i2.3931).

28. Жолудева, В.В. Статистическая оценка качества трудовой жизни работников в Российской Федерации / В.В. Жолудева, Н.Ф. Мельниченко // Статистика и экономика. – 2018. – №4. – С. 42-51.

29. Жулин, Е. Г. Развитие качества трудовой жизни через социально-экономический механизм мотивации / Е.Г. Жулин // Пространство экономики. – 2010. – №4-3. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-kachestva-trudovoy-zhizni-cherez-sotsialno-ekonomicheskii-mehanizm-motivatsii> (дата обращения: 06.05.2024).

30. Жэн, Ф. Влияние и стратегии состояния психического здоровья сотрудников угледобывающих предприятий на безопасность производства / Ф. Жэн, Д. Чэнь // Университет. – 2023. – №28. – С. 177-180 (陈铎,任福勇.煤矿企业员工心理健康状况对安全生产的影响及策略[J].大学, 2023(28):177-180).

31. Закон Китая о трудовом договоре от 2008 года (勞動契約如何認). – Режим доступа: <https://www.mol.gov.tw/1607/28162/28296/28340/28342/28344/lpsimplelist> (дата обращения: 17.05.2024).

32. Забелина, О. В. Международный опыт распространения социальной защиты на работников новых форм занятости / О.В. Забелина, М.В. Сергеева // Вестник академии. 2023. № 4. С. 45–52; <https://doi.org/10.51409/v.a.2023.10.04.005>

33. Зонова, О.В. Качество трудовой жизни в Российской Федерации: измерение и оценка: монография / О.В. Зонова, Е.В. Нехода. – М: Общество с ограниченной ответственностью «Экспертно-консалтинговый центр «Профессор», 2017. – 232 с.

34. Индикаторы цифровой экономики: 2024 : статистический сборник / В.Л. Абашкин, Г.И. Абдрахманова, К.О. Вишневский, Л.М. Гохберг и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : ИСИЭЗ ВШЭ, 2024. – 276 с.

35. Ипин, Ч. Сравнительный анализ двух методов оценки качества жизни / Ч. Ипин // Guangdong Social Sciences. – 2021. – №3. – С.8-11.

36. Итоги комплексного наблюдения условий жизни населения в 2022 году. Федеральная служба государственной статистики. – Режим доступа: [https://rosstat.gov.ru/free\\_doc/new\\_site/GKS\\_KOUZH\\_2022/index.html](https://rosstat.gov.ru/free_doc/new_site/GKS_KOUZH_2022/index.html) (дата обращения: 17.06.2024).

37. Казанцева, Е.Г. Проблемы качества жизни населения: региональный аспект / Е.Г. Казанцева // Региональная экономика и управление: электронный научный журнал. 2022. – №3 (71). – Номер статьи: 7101. – Режим доступа: <https://eee-region.ru/article/7101/> (дата обращения: 05.04.2024).

38. Капелюшников, Р.И. Российский рынок труда: статистический портрет на фоне кризисов / Р.И. Капелюшников // Вопросы экономики. – 2023. – № 8. – С. 5-37.

39. Кибанов, А.Я. Экономика и социология труда: учебник / А.Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М, 2003. 584 с.

40. Колосова, Р.П. Достойный труд в новых условиях: актуализация индикаторов качества занятости / Р.П. Колосова, Г.Р. Баймурзина // В сборнике: Трансформация рынка труда и политика занятости населения. Сборник материалов IV Международной научно-практической конференции «Костинские чтения». Москва, 2021. – С. 15-20.

41. Кошкин, В.И. Основы политической экономии солидаризма / В.И. Кошкин, С.И. Кретов. – М.: ЛЕНАНД, 2017.

42. Кошкин, В.И. Солидарная экономика как альтернатива современному российскому капитализму / В.И. Кошкин // В сборнике: Трансформация системы мирохозяйственного взаимодействия в контексте современных глобальных вызовов. материалы Международной научно-практической конференции профессорско-преподавательского состава, молодых ученых, аспирантов, магистрантов и студентов. – Ростов-на-Дону, 2016. – С. 161-166.

43. Кузнецов, Д.А. Соотношение трансрегионализации и глобализации в мировой политике / Д.А. Кузнецов // Вестник МГИМО Университета. – 2021. – №14(5). – С. 65-80. DOI 10.24833/2071-8160-2021-5-80-65-80.

44. Кулькова, И.А. Обзор социально-трудовых исследований адаптации населения к социально-экономическим изменениям / И.А. Кулькова // Human Progress. – 2022. – Т. 8. – № 1. – С. 10.

45. Кун, Ф. Корпоративные инновации и стимулирование справедливости для основных сотрудников / Ф. Кун, Ч. Тао // Кооперативная экономика и технологии. – 2022. – №4. – С. 128-130 (陶春冶,孔凡崎.企业创新与核心员工股权激励[J].合作经济与科技, 2022, 000(004):128-130).

46. Леонидова, Г.В. Условия труда как фактор повышения его производительности в регионах России / Г.В. Леонидова, А.Л. Ивановская // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2021. – Т. 14. – №. 3. – С. 118-134.

47. Леонтьев, Д.А. Качество жизни и благополучие: объективные, субъективные и субъектные аспекты / Д.А. Леонтьев // Психологический журнал. 2020. Т. 41. № 6. С. 86–95. DOI:10.31857/S020595920012592-7.

48. Ли, Ж. Исследование по улучшению качества жизни сотрудников на новом этапе развития / Ж. Ли // Исследование теории профсоюзов. – 2022. – №3. – С. 10-11 (李睿祎.新发展阶段提升职工生活品质研究[J].工会理论研究, 2022(3):10-11).

49. Ли, Ю. Обзор исследований факторов, влияющих на психологическую готовность сотрудников с точки зрения организационного поведения / Ю. Ли // База данных журнала китайской науки и технологий (полнотекстовая версия) Social Sciences. – 2023. – № 3. – С. 3-4. (李游.组织行为学视角下员工心理可得性影响因素研究述评[J].中文科技期刊数据库(全文版)社会科学, 2023(3):3-4).

50. Линь, С. Усилить идеологическое и политическое воспитание членов партии и повысить энтузиазм сотрудников предприятий / С. Линь // Times Report. – 2022. – №4. – С. 64-66 (林雄奇.强化党员思想政治教育 提高企业职工积极性[J].时代报告, 2022(4):64-66).

51. Ло, Ш. Анализ влияния социально-экономических факторов на качество планирования и проектирования лесохозяйственных изысканий, а также контрмеры // Ш. Ло, М. Ян // Оборудование и материалы для изготовления бумаги. – 2023. – № 52 (7). – С. 144-146 (罗水长生,杨民柱.社会经济因素对林业调查规划设计质量的影响及对策分析[J].造纸装备及材料, 2023, 52(7):144-146).

52. Локтюхина Н.В., Буранкова М.А. Противоречия между системами «содействие занятости» и «социальная защита» при трудоустройстве граждан с пониженной конкурентоспособностью на рынке труда // Уровень жизни населения регионов России. – 2022. – Т. 18. – № 3. – С. 330-341.

53. Лю, И. Анализ факторов, влияющих на соответствие между корпоративной культурой и психологическим капиталом сотрудников / И. Лю // Журнал Даляньского морского университета: издание социальных наук. – 2010. – № 9 (1). – С. 4-5. – DOI:10.3969/j.issn.1671-7031.2010.01.016 (刘莹.企业文化与员工心理资本契合影响因素分析[J].大连海事大学学报:社会科学版, 2010, 9(1):4.DOI:10.3969/j.issn.1671-7031.2010.01.016).

54. Лю, С. Международное сравнение удовлетворенности работой научных исследователей и факторов, влияющих на нее / С. Лю, Ц. Сунь // Scientific Research. – 2023. – №41 (5). – С. 874-885. (刘霄,孙俊华.科研人员工作满意度及其影响因素的国际比较[J].科学学研究, 2023, 41(5):874-885).

55. Ма, Л. Взаимосвязь между качеством трудовой жизни, вовлеченностью в работу и производительностью труда нового поколения сотрудников / Л. Ма, Я. Яо // Экономика предприятия. – 2016. – № 3. – С. 99-104 (马丽,姚垚.新生代员工工作生活质量、工作投入与工作绩效的关系[J].企业经济, 2016, No.427(03):99-104).

56. Масалова, Ю.А. Качество трудовой жизни преподавателя университета в условиях удаленной занятости / Ю.А. Масалова // Экономика труда. – 2021. – Т. 8. – № 3. – С. 261-274.

57. Мониторинг развития информационного общества в Российской Федерации. – Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/statistics/infocommunity> (дата обращения: 17.06.2024).

58. Мухачева, А. В. Качество трудовой жизни: дефиниционные основы, структура, управление / А.В. Мухачева// Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. – 2019. – №1 (11). – С. 24-29.

59. Национальное бюро государственной статистики. – Режим доступа: <https://data.stats.gov.cn/easyquery.htm?cn=E0103>] (дата обращения: 16.05.2024).

60. О Концепции внешней политики Российской Федерации : Указ Президента Российской Федерации от 31.03.2023 №229. – Режим доступа: <https://russiaeu.ru/ru/novosti/koncepciya-vneshney-politiki-rossiyskoy-federacii> (дата обращения: 24.06.2024).

61. Омельченко, И. Б. Мониторинг рынка труда в Российской Федерации и анализ зарубежного опыта проведения мониторинга заработных плат / И.Б. Омельченко, А.Б. Васьков // Экономика труда. – 2023. – Том 10. – № 9. – С. 1301–1316. doi: 10.18334/et.10.9.11922

62. Платформенная экономика в России: потенциал развития : аналитический доклад / Г. И. Абдрахманова, Л. М. Гохберг, А. В. Демьянова и др.; под ред. Л. М. Гохберга, Б. М. Глазкова, П. Б. Рудника, Г. И. Абдрахмановой; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : ИСИЭЗ ВШЭ, 2023. – 72 с.

63. Разумова, Т.О. Баланс семья-работа в условиях изменений качества трудовой жизни / Т.О. Разумова, А.Б. Алёшина, М.А. Серпухова // Уровень жизни населения регионов России. 2020. Т. 16. № 3. С. 24-37.

64. Разумова, Т.О. Непрерывное образование как фактор повышения конкурентоспособности и качества жизни в условиях цифровизации / Т.О. Разумова, И.Д. Бурак // В сборнике: Приоритеты развития экономики в условиях цифровизации. Материалы Международной научно-практической конференции. Саратов, 2021. – С. 376-381.

65. Рынок труда, занятость и заработная плата. Федеральная служба государственной статистики. – Режим доступа: [https://rosstat.gov.ru/labor\\_market\\_employment\\_salaries](https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries) (дата обращения: 17.06.2024).

66. Савенкова, А.С. Трудовые ориентации современной молодежи Китая / А.С. Савенкова // Социодинамика. – 2020. – № 4. – С. 53-64. DOI: 10.25136/2409-7144.2020.4.32586 URL: [https://nbpublish.com/library\\_read\\_article.php?id=32586](https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=32586) (дата обращения: 17.05.2024).

67. Савочкин, А.В. Преодоление дефицита рабочей силы при формировании человеческого капитала / А.В. Савочкин // Лидерство и менеджмент. – 2024. – Том 11. – № 1. – С. 53-68.

68. Студенцов, В.Б. Солидаризм или дистрибутизм? Об отечественной концепции солидарной экономики / В.Б. Студенцов // Экономические стратегии. – 2024. – №1(193). – С.76–81. – DOI: <https://doi.org/10.33917/es-1.193.2024.76-81>

69. Сяо, Ц. Почему финансовое давление семьи сотрудников способствует изменению поведения на работе: взгляд на трансформацию стресса / Ц. Сяо, С. Чжао, Я. Чжан // Журнал Университета Сихуа (издание по философии и социальным наукам). – 2024. – № 43 (1). – С. 90-100. DOI:10.12189/j.issn.1672-8505.2024.01.009 (赵修文,张扬露,肖金岑.员工家庭经济压力何以促进工作重塑行为:压力转换视角[J].西华大学学报(哲学社会科学版),2024,43(1):90-100.DOI:10.12189/j.issn.1672-8505.2024.01.009).

70. Трудовые ресурсы, занятость и безработица // Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. – 2024. – Режим доступа: [https://rosstat.gov.ru/labour\\_force](https://rosstat.gov.ru/labour_force) (дата обращения: 14.06.2024).

71. Тянь, Я. Как качество работы и жизни влияет на производительность сотрудников? / Я. Тянь // Journal of Tourism. – 2016. – №31 (01). – С. 92-101. (田雅琳.工作生活质量何以影响员工绩效?——基于旅游业一线员工的调查[J].旅游学刊,2016,31(01):92-101).

72. Уровень и качество жизни населения России: от реальности к проектированию будущего: монография / В.Н. Бобков, Т.Е. Бобкова, М.А. Вершинина. – М. : Федеральный научно-исследовательский социологический центр Российской академии наук, 2022. – 274 с.

73. Хлебуш, В. Н. Качество трудовой жизни: понятие и подходы к оценке / В.Н. Хлебуш // Проблемы современной экономики (Новосибирск). 2012. №10. С. 53-57.

74. Хуан, И. Влияние качества трудовой жизни на возможности формирования и использования рабочей силы / И. Хуан // VI Международная научно-практическая конференция «Современные тренды управления и цифровая экономика: от регионального развития к глобальному экономическому росту» (MTDE 2024): сборник статей. Екатеринбург: ООО «Институт цифровой экономики и права», 2024. – С. 96-100.

75. Цао, С. Теоретическое и эмпирическое исследование стоимости человеческого капитала на высокотехнологичных предприятиях / С. Цао – Уханьский технологический университет, 2022. DOI: 10.7666/d.y1365852 (曹学.高科技企业人力资本价值理论与实证研究 [D]. 武汉理工大学,2022.DOI:10.7666/d.y1365852).

76. Цзин, Н. Проект «Один пояс - Один путь» и его влияние на качество жизни стран-участниц / Н. Цзин, Е. Юйхую // Проблемы современной экономики. – 2024. – №1 (89). – С. 55-59.

77. Цзя, Х. Факторы влияния и индексы оценки качества трудовой жизни / Х. Цзя, В. Ван, Ч. Чжу // Журнал Южно-Китайского сельскохозяйственного университета (издание по общественным наукам). – 2003. – № 2. – С. 134-139 (贾海薇,王文生,朱正威.工作生活质量的影响因素及评价指标[J].华南农业大学学报(社会科学版),2003(02):134-139).

78. Цзян, Ц. Исследование структуры и связанных с ней факторов психологического контракта сотрудников / Ц. Цзян // База данных журнала

китайской науки и технологий (полнотекстовая версия) Социальные науки. – 2022. – №1. – С. 3 (姜金希.员工心理契约的结构及相关因素研究[J].中文科技期刊数据库(全文版)社会科学, 2022(1):3).

79. Цыганкова, И.В. Корпоративная культура как фактор формирования качества трудовой жизни работников российских и китайских организаций / И.В. Цыганкова, И. Хуан // Экономика труда. – 2022. – Том 9. – № 4. – С. 841-856.

80. Чжан, Е. Эмпирическое исследование влияния субъективного благополучия сотрудников нового поколения на производительность труда / Е. Чжан. – Университет Шаньси, 2020 (张也. 新生代员工主观幸福感对工作绩效影响的实证研究[D].山西大学,2020).

81. Чжао, Ц. Исследование по улучшению качества работы и жизни сотрудников торговых компаний моей страны — с точки зрения двухфакторной теории / Ц. Чжао, С. Цзоу // Chinese Business Review, 2014 (赵金夺,邹晓燕.我国贸易企业员工的工作生活质量提升探究——双因素理论的视角[J].中国商论, 2014).

82. Чуланова, О.Л. Современные технологии кадрового менеджмента: актуализация в российской практике, возможности, риски : монография / О.Л. Чуланова. – М.: ИНФРА-М, 2018. – С. 11-12.

83. Шуй, Ц. Краткая дискуссия о психологическом консультировании профессиональных заболеваний сотрудников предприятий посредством идеологической и политической работы / Ц. Шуй // Экологическая и профессиональная медицина. – 2023. – № 40 (6). – С. I0003-I0004. (水君飞.浅谈思想政治工作对于企业员工职业病的心理疏导[J].环境与职业医学, 2023, 40(6):I0003-I0004).

84. Ян, К. Реализация действий по улучшению качества жизни сотрудников / К. Ян // Happy Life Guide. – 2023. – №23. – С. 142-144 (杨凯.实施提升职工生活品质行动[J].幸福生活指南, 2023(23):0142-0144).

85. Ясинский, Д.Ю. Показатели объективного контроля волатильности качества рабочей силы / Д.Ю. Ясинский // Экономика, предпринимательство и право. – 2020. – Том 10. – № 6. – С. 1737-1756. С. 1738.

86. Abu-Sheikha, N. Human Resources Management –Theoretical Framework and Practical Cases. Amman: Dar Safaa for Publishing and Distribution / N. Abu-Sheikha. – 2010.

87. Addabbo, T. A fuzzy way to measure quality of work in a multidimensional perspective / T. Addabbo, G. Facchinetti, G. Mastroleo, G. Solinas // Advances in Information Processing and Protection. – 2021. – №4. – Pp. 13-23.

88. Advancing Chinese Modernization Through High-Quality and Full Employment. – Available at: [http://en.qsttheory.cn/2023-09/13/c\\_918798.htm](http://en.qsttheory.cn/2023-09/13/c_918798.htm) (date of access: 06.05.2024 г.).

89. Albares, N. Two Ways States Can Boost Working Families' Income / N. Albares. July 24, 2015. – Available at: <https://www.cbpp.org/blog/two-ways-states-can-boost-working-families-income> (date of access: 17.05.2024).

90. Battu, N. Quality of Work Life in Context: The Essential Impetus towards / N. Battu, E. James // Journal of Human Resource and Sustainability Studies. –2021. – Vol.8. – №2. – Pp. 56-59.

91. Beck, W. Social Quality: A Vision for Europe / W. Beck, F. Thomese, L. J. G. van der Maesen, A. Walker. – The Hague: Kluwer Law International, 2001.

92. Boogaad, K. How to Organize a Team for Long-Term Remote Working / K. Boogaad. July 16, 2021. – Available at: <https://www.wrike.com/blog/how-to-organize-a-team-for-long-term-remote-working/> (date of access: 17.05.2024).

93. Chan, K.W. Quality of Work Life: a Study of Employees in Shanghai, China / K.W. Chan, T. Wyatt // Asia Pacific Business Review. – 2007. – Vol. 13. – P. 501- 517.

94. Chan, C. Changing labour regulations and labour standards in China: Retrospect and challenges / C. Chan, K. Nadvi // International Labour Review. – 2014. – Vol. 153, № 4. – P. 513-534.

95. Chanana, M. Quality of Work Life and Its Impact on Job Performance: A Study of SBI & HDFC Banking Professionals / M. Chanana, S. Gupta // *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*. – 2016. – Vol. 3. – P. 16-24.
96. Chang, K. Theory of Workers' Rights: Research on the Legal Regulation of Labor Relations in Contemporary China / K. Chang, 2012. – P. 56.
97. Chen, S.-C. Decent work in a transition economy: An empirical study of employees in China / S.-C. Chen, W. Jiang, Y. Ma // *Technol. Soc. Chang*. – 2020. – Vol. 153. – P. 119947.
98. Chuang, P.-J. When moral personality and moral ideology meet ethical leadership: A threeway interaction model / P.-J. Chuang, S.-F. Chiu // *Ethics Behav*. – 2018. – Vol. 28. – P. 45-69.
99. Comprehensive Analysis: Employment & labor Laws in China. – 2023. – Available at: <https://globalregulatoryinsights.com/insight/comprehensive-analysis-employment-labor-laws-in-china-2023/> (date of access: 06.05.2024).
100. Constitution of the People's Republic of China. – 2019. – Available at: [https://english.www.gov.cn/archive/lawsregulations/201911/20/content\\_WS5ed8856ec6d0b3f0e9499913.html](https://english.www.gov.cn/archive/lawsregulations/201911/20/content_WS5ed8856ec6d0b3f0e9499913.html) (date of access: 06.05.2024).
101. Daud, N. Investigating the Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment amongst Employees in Malaysian Firms / N. Daud // *International Journal of Business & Management*. – 2010. – Vol. 5. – No 10. – P. 75–82. DOI <https://doi.org/10.5539/ijbm.v5n10p75>
102. Davis, L.E. The Quality of Working Life / L.E. Davis, A.B. Cherns A.B. – New York: Free Press, 1975.
103. Efraty, D. The effects of quality of working life (QWL) on employee behavioral responses / D. Efraty, M.J. Sirgy // *Social Indicators Research*. – 1990. – №22(1). – P. 31- 47.
104. Finnegan, M. Remote working, now and forevermore? / M. Finnegan. Apr. 13, 2020. – Available at: <https://www.computerworld.com> (date of access: 17.05.2024).

105. Future of Jobs Report 2023 // World Economic Forum. – 2023. – 296 p. – Available at: [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_2023.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf) (date of access: 11.06.2024).
106. Gordon, D. Measuring social quality in Asia and Europe: with Particular Reference to Socio –economic Security / D. Gordon // The Second Social Quality Conference in Asia «Social Quality and Sustainable Welfare Societies: Towards a new partnership between Asian Universities and Universities of the European Union». – 2007. – Offprint 1. – 27 p.
107. Huang, Z. China Spells Out How Excessive ‘996’ Work Culture is Illegal / Z. Huang. – Available at: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2021-08-27/china-s-top-court-says-excessive-996-work-culture-is-illegal?sref=Y0jVLcFo> (date of access: 16.04.2024).
108. Human Development Report 2023/2024. United Nations Development Programme. – Available at: <https://hdr.undp.org/system/files/documents/global-report-document/hdr2023-24reporten.pdf>. (date of access: 15.06.2024).
109. Human Rights Action Plan of China (2021-2025). – Available at: [http://gd.china-embassy.gov.cn/eng/zxhd\\_1/202109/t20210910\\_10184439.htm](http://gd.china-embassy.gov.cn/eng/zxhd_1/202109/t20210910_10184439.htm) (date of access: 26.04.2024).
110. Indumathy, R. Labor: A Study on Quality of Work Life among Workers with Special Preference to Textile Industry in Tirupur District a Textile Hub / R. Indumathy, S. Kamalari // International Journal of Multidisciplinary Research. – 2012. – Vol. 2. – P. 265-281.
111. Jia, H. Deliberation and Analysis of the quality of work life of Faculties of Universities and Colleges / H. Jia // Journal of Hebei University of Science and Technology. – 2005. – Vol. 2. – No 1. – P. 12-30.
112. Ko, C. Effects of ethical leadership and formal control systems on employee opportunistic behavior in China Benchmarking / C. Ko, M. Haney, G. Lee // An International Journal. – 2018. – Vol. 25. – No 5. – P. 1350- 1362.

113. Labour Law of the People's Republic of China. 1994. – Available at: [https://english.www.gov.cn/archive/laws\\_regulations/2014/08/23/content\\_281474983042473.htm](https://english.www.gov.cn/archive/laws_regulations/2014/08/23/content_281474983042473.htm) (date of access: 13.04.2024).
114. Liu, C. China's Approach to the Legal Protection of Workers' Human Rights / C. Liu, C. Sean, F. Colin, T. Novitz // Legal Protection of Workers' Human Rights: regulatory changes and challenges. – Oxford: Hart.
115. Liu, X. Safety climate, safety behavior, and worker injuries in the Chinese manufacturing industry / X. Liu, G. Huang, H. Huang, S. Wang, Y. Xiao, W. Chen // Saf. Sci. – 2015. – Vol. 78. – P. 173-178.
116. Monkevicius, A. Quality of Working Life Concept and Empirical Indicators / A. Monkevicius // Intellectual Economics. – 2022. – № 8. – P. 8-24.
117. Nanjundeswaraswamy, Dr. Leadership styles and quality of work life in SMEs / Dr. Nanjundeswaraswamy, D. Swamy // Management Science Letters. – 2015. – Vol. 5. – P. 65-78.
118. Orpen, C. The Measurement of Quality of Working life / C. Orpen // South African Journal of Industrial Psychology. – 2021. – №3. – P. 5-15.
119. Pomfret, J. Chinese Workers Find Rights Imperiled in Crisis / J. Pomfret // N.Y. TIMES, Feb. №9. – 2009.
120. Rani, A. M. Quality of Work Life and Organizational Commitment Effect on Employees Performance (Case Study in Pt Binatama Akrindo) / A.M. Rani // Performa. – 2016. Vol. 13.
121. Rao, H. Farmer worker management system innovation based on quality of work life perspective / H. Rao // Guangdong. Soc. Sci. – 2012. – P. 215-220.
122. Seashore, S.E. Defining and Measuring the Quality of Working Life / S.E. Seashore L. Davis // The Quality of Working Life. New York-London: Free Press. –1972. – Vol. 1-2. – P. 105-138.
123. Somavia, J. Responding to globalization: The Decent Work Agenda. – Available at: <https://www.ilo.org/resource/article/responding-globalization-decent-work-agenda> (date of access: 12.06.2024).

124. Swamy, D. Quality of Work Life of Employees in Private Technical Institutions / D. Swamy // *International Journal for Quality Research*. – 2013. – Vol. 7. – P. 3-14.
125. Van der Maesen, L.J.G. Social Quality: From Theory to Indicators / L.J.G. Van der Maesen, A. Walker. – New York: Palgrave MacMillan, 2012.
126. Wang, H. Quality of working life. Survey on teacher's in primary and middle schools – the case of Jiangxi Province / H. Wang [et al.] // *Educational Measurement and Evaluation*. – 2018. – Vol. 1. – P. 18-31.
127. Walker, A. Which Way for the European Social Model: Minimum Standards or Social Quality / A. Walker // *the Second Social Quality Conference in Asia: Social Quality and Sustainable Welfare Societies: Towards a New Partnership between Asian Universities of the European Union*. – 2005. – P. 33- 53
128. Walton, R.E. Quality of working life: what is it? / R.E. Walton // *Sloan Management Review*. – 1973. – Vol. 15. – P. 11–21.
129. Werther, W. Human Resources and Personnel Management / W. Werther, K. Davis. – New York: McGraw-Hill Series in Management, 2002. – 672 p.
130. World Robotics 2023. International Federation of Robotics (IFR). Report. – 49 p. – Available at: [https://ifr.org/img/worldrobotics/2023\\_WR\\_extended\\_version.pdf](https://ifr.org/img/worldrobotics/2023_WR_extended_version.pdf) (date of access: 15.06.2024).
131. Wu, S. Health-related quality of life and its main related factors among nurses in China / S. Wu, H. Li, J. Tian, W. Zhu, J. Li, X. Wang // *Ind. Health*. – 2011. – Vol. 49. – P. 158-165.
132. Xiao, Y. Work–life balance in China? Social policy, employer strategy and individual coping mechanisms / Y. Xiao, F. Cooke // *Asia Pacific Journal of Human Resources*. – 2012. – Vol. 50. – P. 6 - 22.
133. Yip, W. China steps in to regulate brutal '996' work culture. BBC. 2021 / W. Yip. – Available at: <https://www.bbc.com/news/world-asia-china-58381538> (date of access: 06.05.2024).

134. Zeng, W.F. Quality of life and its associated factors in the surface ship officers and men / W.F. Zeng, W.J. Yan, W. Song, T. Su // Academic Journal Second Mil University. – 2018. – Vol. 39(2). – P. 203–6.

135. Zhu, C. Correlates of Quality of Life in China Rural-to-Urban Female Migrate Workers / C. Zhu, J. Wang, X. Fu, Z. Zhou, J. Zhao, C. Wang // Qual. Life Res. – 2012. – Vol. 21. – No 3. – P. 495-503.

## Приложение А

Таблица А.1 – Численность занятых и уровень занятости населения РФ

Годы	Численность занятых, тыс. чел.	Уровень занятости населения, %
2010	69933,7	62,7
2011	70856,6	63,9
2012	71545,4	64,9
2013	71391,5	64,8
2014	71539,0	65,3
2015	72323,6	65,3
2016	72392,6	65,7
2017	72142,0	65,5
2018	72354,4	65,6
2019	71764,5	64,9
2020	70460,8	63,7
2021	71597,7	64,9
2022	72532,0	65,2
2023	73532,7	66,3

Источник: [70]

## Приложение Б

Таблица Б.1 – Статистические данные провинции Гуандун (КНР),  
2010-2023 гг.

Год	ВРП, на душу населения, юань/чел.	Постоянное население, млн. чел.	Уровень занятости, %	Количество занятых, млн. чел.
2010	44669	10440	97,5	10180
2011	50076	10505	97,5	10250
2012	52308	10594	97,5	10319
2013	56029	10644	97,6	10399
2014	59909	10724	97,6	10470
2015	64516	10849	97,5	10580
2016	69671	10999	97,5	10730
2017	76218	11169	97,5	10890
2018	81625	11346	97,6	11080
2019	86956	11521	97,7	11249
2020	88521	12601	97,5	12289
2021	87075,47	12720	97,5	12410
2022	99270,76	12753	97,5	12440
2023	101112,1	12769	97,5	12456

Источник: [59]

## Приложение В

Таблица В.1 – Формирование модели зависимости уровня экономического развития от качества трудовой жизни

Residuals										
Observation	ВРП (млрд юаней)	Predicted Y	Residual	Standardized	Studentized	Deleted t	Leverage	Cook's D	DFIT	PRESS
1	4,594.50000	3,901.25008	693.24992	0.50845	0.73734	0.71716	0.52448	0.29982	0.75318	1,457.87823
2	5,307.30000	6,359.08456	-1,051.78456	-0.77141	-0.83593	-0.82062	0.14840	0.06088	-0.34257	-1,235.07025
3	5,700.80000	6,264.09579	-563.29579	-0.41314	-0.44981	-0.42894	0.15642	0.01876	-0.18471	-667.74634
4	6,250.30000	7,748.29535	-1,497.99535	-1.09868	-1.15231	-1.17667	0.09092	0.06640	-0.37212	-1,647.81260
5	6,817.30000	8,235.11281	-1,417.81281	-1.03987	-1.09446	-1.10825	0.09728	0.06454	-0.36380	-1,570.59652
6	7,473.30000	8,009.51447	-536.21447	-0.39328	-0.41286	-0.39299	0.09262	0.00870	-0.12556	-590.94857
7	8,216.30000	7,570.19140	646.10860	0.47388	0.49731	0.47545	0.09203	0.01253	0.15137	711.59610
8	9,164.90000	8,531.95272	632.94728	0.46422	0.49150	0.46974	0.10790	0.01461	0.16337	709.50658
9	9,994.50000	9,838.04834	156.45166	0.11475	0.12954	0.12225	0.21542	0.00230	0.06406	199.40775
10	10,798.70000	10,930.41922	-131.71922	-0.09661	-0.12283	-0.11590	0.38137	0.00465	-0.09100	-212.91984
11	11,115.20000	8,045.13526	3,070.06474	2.25168	2.36451	3.62216	0.09316	0.28718	1.16096	3,385.45230
Minimum	4,594.50000	3,901.25008	-1,497.99535	-1.09868	-1.15231	-1.17667	0.09092	0.00230	-0.37212	-1,647.81260
Maximum	11,115.20000	10,930.41922	3,070.06474	2.25168	2.36451	3.62216	0.52448	0.29982	1.16096	3,385.45230
Mean	7,766.64545	7,766.64545	0.00000	0.00000	0.01382	0.12394	0.18182	0.07640	0.07393	48.97699
<b>Breusch-Pagan-Godfrey (BPG) test</b>										
Test Statistic	4.90628E-6	p-value	0.99823	H0 (5%)	Cannot reject					
F	4.01423E-6	p-value	0.99845							
<b>White test (All cross-terms)</b>										
Test Statistic	1.06652	p-value	0.58669	H0 (5%)	Cannot reject					
F	0.42947	p-value	0.66502							
<b>Normality Tests</b>										
Test		Test Statistic	p-value	H0 (5%)						
Shapiro-Wilk W		0.89124	0.14410	Cannot reject						
Shapiro-Francia		0.88076	0.09596	Cannot reject						
Anderson-Darling		0.43304	0.24617	Cannot reject						
Cramer-von Mises		0.05605	0.39481	Cannot reject						
Kolmogorov-Smirnov (Lilliefors)		0.20509	0.21962	Cannot reject						
D'Agostino Skewness		1.87623	0.06062	Cannot reject						
D'Agostino Kurtosis		1.64061	0.10088	Cannot reject						
D'Agostino Omnibus		6.21186	0.04478	Rejected						
Jarque-Bera		2.49269	0.28755	Cannot reject						

## Продолжение Приложения В

Продолжение таблицы В.1 – Формирование модели зависимости уровня экономического развития от качества трудовой жизни

Linear Regression											
Dependent variable	ВРП (млрд юаней)										
Independent variables	Общий индекс качества трудовой жизни										
N	11										
Regression Statistics											
R	0.82047	R-Squared	0.67317	Adjusted R-Squared	0.63686						
MSE	1,859,006.74235	S	1,363.45398	MAPE	12.90018						
Durbin-Watson (DW)	1.01014	Log likelihood	-93.90018								
Akaike inf. criterion (AIC)	17.43640	AICc	17.47680								
Schwarz criterion (BIC)	17.50874	Hannan-Quinn criterion (HQC)	17.39079								
PRESS	22,184,126.78324	PRESS RMSE	1,420.11929	Predicted R-Squared	0.56665						
<b>ВРП (млрд юаней) = 2,262.69376 + 11,873.59652 * Общий индекс качества трудовой жизни</b>											
ANOVA											
	d.f.	SS	MS	F	p-value						
Regression	1	34,460,968.66614	34,460,968.66614	18.53730	0.00197						
Residual	9	16,731,060.68114	1,859,006.74235								
Total	10	51,192,029.34727									
	Coefficients	Std Err	LCL	UCL	t Stat	p-value	H0 (5%)	VIF	TOL	Beta	
Intercept	2,262.69376	1,342.82956	-774.99775	5,300.38526	1.68502	0.12627	Accepted				
Общий индекс качества трудовой жизни	11,873.59652	2,757.77626	5,635.07320	18,112.11984	4.30550	0.00197	Rejected	1.00000	1.00000	0.82047	
T (5%)	2.26216										
LCL - Lower limit of the 95% confidence interval											
UCL - Upper limit of the 95% confidence interval											
<p>Scatter plot "ВРП (млрд юаней)" vs. "Общий индекс качества трудовой жизни"</p>											
CI - 95% Confidence Interval											
PI - 95% Prediction Interval											

## Продолжение Приложения В

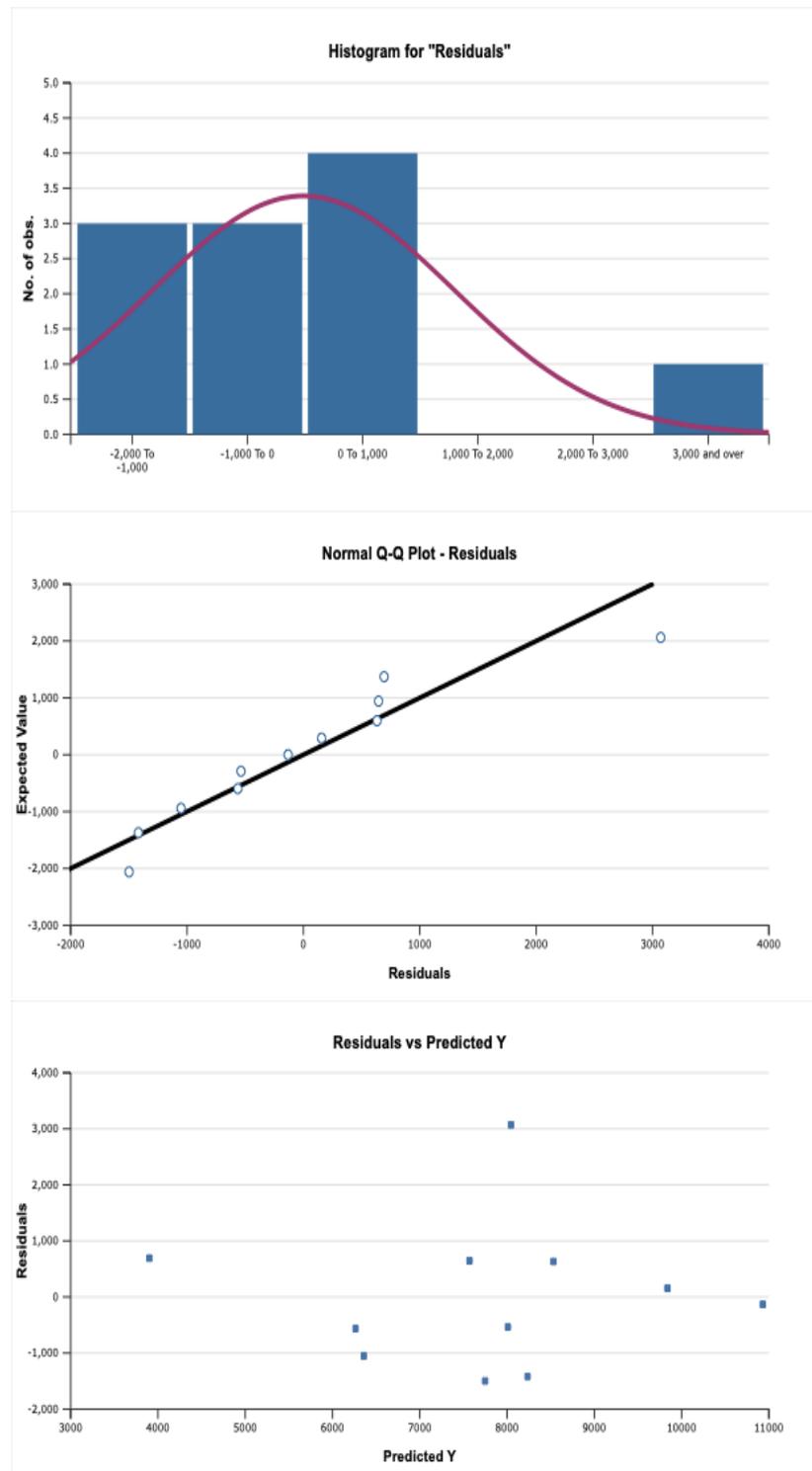


Рисунок В.1. – Оценка зависимости уровня экономического развития от качества трудовой жизни

Источник: рассчитано автором

## Приложение Г

**Справка о внедрении результатов диссертационного исследования  
в ООО «Chongqing Jijinggang логистическая компания Co., Ltd»**

Chongqing Jijinggang логистическая компания, ООО Co., Ltd  
Общество с ограниченной ответственностью «Chongqing Jijinggang логистическая компания Co., Ltd»  
(ООО « Chongqing Jijinggang логистическая компания Co., Ltd »)  
Улица Цисин д 1 ,Уезд Фэнцзе, Город Чунцин, Китай, 404600  
Тел./факс : 023-56565333  
e-mail: 821778289@qq.com  
ОГРН: 91500236305092508Y , ИНН: 91500236305092508Y

**СПРАВКА**

**о внедрении результатов исследования,  
полученных в диссертации Хуан Инь  
«Формирование социально-экономического механизма повышения качества трудовой  
жизни»**

Рассмотренные на заседании совета директоров ООО « Chongqing Jijinggang логистическая компания, ООО Co., Ltd» результаты, полученные Хуан Инь в рамках диссертационного исследования на тему «Формирование социально-экономического механизма повышения качества трудовой жизни», имеют несомненную практическую значимость для предприятия. Работа Хуан Инь направлена на повышение эффективности работы предприятия и управления персоналом за счет роста качества трудовой жизни работников.

В соответствии с предложениями Хуан Инь проведена следующая работа по формированию системы поддержания качества трудовой жизни работников в ООО «Chongqing Jijinggang логистическая компания, ООО Co., Ltd» :

- созданы условия для формирования и использования на предприятии разработанного автором социально-экономического механизма повышения качества трудовой жизни, основывающегося на принципах качественной занятости трудовых ресурсов, применении целесообразных в зависимости от экономической и социальной ситуации методов повышения качества трудовой жизни;
- реализовано прогнозирование уровня качества трудовой жизни на основе предлагаемой автором методики оценки качества трудовой жизни по социальным и экономическим индикаторам;
- обоснован подход к повышению качества трудовой жизни с позиций концепции социального качества, основанный на взаимосвязи экономических и социально-духовных основ повышения качества трудовой жизни; на основании данного подхода разработан комплекс мер по повышению качества трудовой жизни.

Разработанные Хуан Инь рекомендации приняты к внедрению на уровне службы по управлению персоналом.

Генеральный директор



**LIMING** Ли Мин  
подпись

公司名称：重庆寂静港物流有限公司

公司地址 / 邮编：重庆市奉节县七星街1号，404600

电话/传真：023-56565333

电子邮件：904581441@qq.com

国家注册编号：91500236305092508Y，纳税人识别号：91500236305092508Y

## 证明

### 关于实施黄引论文 《构建提高工作生活质量的社会经济机制》 所得研究成果的证明

黄引在其完成的题为《构建提高工作生活质量的社会经济机制》的论文内所得的成果，经有限责任公司“重庆寂静港物流有限公司”董事会会议审核，对组织有科学新颖性意义和实际意义。论文研究旨在以改善员工工作生活质量的方式提高组织的工作效率。

按照黄引的建议，为在组织内构建员工工作生活质量保障体系，开展以下工作：

——按照提议者的方法计算工作生活质量指数，其中包括重要经济指标（人均地区生产总值、劳动生产率、就业和失业指标、平均工资和最低工资指标），以及社会指标（失业保险和工伤保险社会保障、领取失业补助金和工伤补助金的人数）；

——以提议者制定的工作生活质量提高机制为基础，提出提高工作生活质量的主要方向（在组织内通过使用数字科技和弹性工作制改善工作条件、落实基于员工个人成就的灵活薪酬体系）。

黄引提出的建议已被组织采纳并实施。

总经理



 / 李铭  
签名

**Справка о внедрении результатов диссертационного исследования  
в ООО «Chongqing Juneng Минералы Co., Ltd»**

Chongqing Juneng Минералы Co., Ltd  
Общество с ограниченной ответственностью «Chongqing Juneng Минералы Co., Ltd»  
(000 «Chongqing Juneng Минералы Co., Ltd»)  
улица Цяому к16, Уезд Фэнцзе, Город Чунцин, Китай, 404600  
Тел./факс: 023-56780538,  
e-mail: 904581441@qq.com  
ОГРН: 91500236709480793E, ИНН: 91500236709480793E

**СПРАВКА  
о внедрении результатов исследования,  
полученных в диссертации Хуан Инь  
«Формирование социально-экономического механизма повышения качества трудовой  
жизни»**

Рассмотренные на заседании совета директоров ООО «Chongqing Juneng Минералы Co., Ltd» результаты, полученные Хуан Инь в рамках выполнения диссертационной работы на тему «Формирование социально-экономического механизма повышения качества трудовой жизни», характеризуются научной новизной и практической значимостью для организации. Диссертационное исследование направлено на повышение эффективности работы организации за счет роста качества трудовой жизни работников.

В соответствии с предложениями Хуан Инь в организации проведена следующая работа по формированию системы поддержания качества трудовой жизни работников:

- рассчитан индекс качества трудовой жизни по авторской методологии, который включает важные экономические показатели (валовой региональный продукт на душу населения, производительность труда, показатели занятости и безработицы, показатели средней и минимальной заработной платы), а также социальные показатели (социальные гарантии по страхованию безработицы и гарантии по страхованию от несчастных случаев на производстве; число получателей пособий по безработице и получателей пособий по травмам на производстве);
- предложены основные направления повышения качества трудовой жизни (улучшение условий труда в организации посредством применения цифровых технологий, гибких графиков работы, применение гибкой системы оплаты труда на основе индивидуальных достижений работников) на основе разработанного автором механизма повышения качества трудовой жизни.

Разработанные Хуан Инь рекомендации приняты к внедрению в организации.

Генеральный директор



**LIMEILIN** / ЛиМэйлинь  
подпись

公司名称：重庆巨能矿产（集团）有限公司

公司地址 / 邮编：重庆市奉节县乔木街 16 号 404600

电话/传真：023-56780538

电子邮件：904581441@qq.com

国家注册编号：91500236709480793E，纳税人识别号：91500236709480793E

## 证明

### 关于实施黄引论文 《构建提高工作生活质量的社会经济机制》 所得研究成果的证明

黄引在其完成的题为《构建提高工作生活质量的社会经济机制》的论文内所得的成果，经有限责任公司“重庆巨能矿产（集团）有限公司”董事会会议审核，对组织有科学新颖性意义和实际意义。论文研究旨在以改善员工工作生活质量的方式提高组织的工作效率。

按照黄引的建议，为在组织内构建员工工作生活质量保障体系，开展以下工作：

——按照提议者的方法计算工作生活质量指数，其中包括重要经济指标（人均地区生产总值、劳动生产率、就业和失业指标、平均工资和最低工资指标），以及社会指标（失业保险和工伤保险社会保障、领取失业补助金和工伤补助金的人数）；

——以提议者制定的工作生活质量提高机制为基础，提出提高工作生活质量的主要方向（在组织内通过使用数字科技和弹性工作制改善工作条件、落实基于员工个人成就的灵活薪酬体系）。

黄引提出的建议已被组织采纳并实施。

总经理



李美林 李美林

签名

## Приложение Е

### Справка о внедрении результатов диссертационного исследования в ФГАОУ ВО «Севастопольский государственный университет»

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ  
АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«СЕВАСТОПОЛЬСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
ул. Университетская, д. 33, Севастополь, 299053  
Тел. +7(8692) 435-002,  
Факс +7(8692) 243-590  
E-mail: info@sevsu.ru  
ИНН / КПП 9201012877 / 920101001  
05.08.2024 № 10187  
На \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

#### СПРАВКА о внедрении результатов исследования, полученных в диссертации Хуан Инь «Формирование социально-экономического механизма повышения качества трудовой жизни»

Результаты, полученные Хуан Инь в рамках диссертационного исследования на тему «Формирование социально-экономического механизма повышения качества трудовой жизни», носят прикладной характер и имеют практическое значение для организации. Диссертационное исследование содержит методику оценки качества трудовой жизни работников, а также комплекс рекомендаций по разработке и внедрению механизма повышения качества трудовой жизни.

В соответствии с предложениями Хуан Инь проведена следующая работа по формированию механизма повышения качества трудовой жизни работников в ФГАОУ ВО «Севастопольский государственный университет»:

– выявлены особенности формирования качества трудовой жизни работников организации ФГАОУ ВО «Севастопольский государственный университет» в процессе ведения ими профессиональной деятельности (зависимость от таких экономических составляющих, как уровень оплаты труда и справедливость ее распределения, экономических компонентов социального пакета; зависимость от таких социальных составляющих, как продолжительность трудового договора и условий занятости, уровень цифровизации в организации, организация труда и социально-психологический климат в трудовом коллективе);

– произведена оценка качества трудовой жизни работников, основанная на определении интегрального показателя – общего индекса качества трудовой жизни, отражающего социально-экономические аспекты через значения соответствующих показателей (экономической и социальной оценки) для выявления влияния экономических и социальных изменений на трудовую деятельность;

- на основании полученных результатов разработан комплекс мер по повышению качества трудовой жизни.

Разработанные Хуан Инь рекомендации приняты к внедрению на уровне службы по управлению персоналом ФГАОУ ВО «Севастопольский государственный университет».

Проректор по научной деятельности



М.П. Евстигнеев