

Статистическая оценка качества трудовой жизни работников в Российской Федерации

Качество жизни является важной категорией, которая представляет собой всестороннюю характеристику уровня и условий жизни. В настоящее время качество трудовой жизни является составляющей понятия «качество жизни». Качество трудовой жизни позволяет определить условия труда, его организацию с позиции оптимальной реализации способностей работников. В статье проведен анализ отечественных подходов к определению и оценке качества трудовой жизни. Проведенное исследование позволило авторам сделать следующие выводы: качество трудовой жизни характеризуется множеством показателей и индикаторов, а обязательным условием изучения качества трудовой жизни является разработка методик, позволяющих осуществить оценку исследуемой категории.

В статье для оценки качества трудовой жизни работников Российской Федерации выделен ряд показателей, которые ее наиболее полно отражают. По мнению авторов, это занятость, безопасность труда, заработная плата, квалификация и производительность труда. На основе официальной статистики Федеральной службы государственной статистики проведен анализ динамики перечисленных выше показателей в гендерном разрезе и в разрезе федеральных округов Российской Федерации. Проведенный статистический анализ позволил сделать вывод, что около половины рабочих заняты на работах с вредными и опасными условиями труда на предприятиях. Наиболее травмоопасными видами деятельности являются добывающие виды экономической деятельности и первичной переработки природных ресурсов.

Авторами в результате проведенного анализа выявлено, что в России существует значительная дифференциация между до-

ходами работников на предприятиях. Неравенство заработных плат четко выражено по отраслям народного хозяйства. В настоящее время существует явный перевес в сторону финансовых и добывающих направлений экономической деятельности. Работники российских предприятий имеют высокий уровень образования и квалификацию. Однако, несмотря на это начиная с 2010 года, на предприятиях падает производительность труда. Кроме того, в статье описана методика интегральной оценки качества трудовой жизни, основанная на исследовании социально-трудовой сферы федеральных округов России. На основе данной авторской методики рассчитаны и проанализированы интегральные показатели качества трудовой жизни населения Российской Федерации в разрезе федеральных округов и определен рейтинг каждого из них.

В статье отмечено, что качество трудовой жизни отражает не только условия труда и его оплату, но и отношения в рабочем коллективе, мотивацию персонала к трудовой деятельности. Определены наиболее важные мотивационные факторы и характеристики социально-психологического климата предприятия. Предложенный авторами набор индикаторов и методы оценки качества трудовой жизни населения могут быть полезны органам местного самоуправления для определения рейтинговых оценок качества трудовой жизни работников муниципальных образований, и тем самым для принятия различных управленческих решений.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, качество трудовой жизни, безопасность труда, охрана труда, заработная плата, квалификация, производительность труда, мотивация, психологический климат, интегральная оценка, методика, рейтинг

Vera V. Zholudeva¹, Nadezhda F. Melnichenko²

¹Yaroslavl State Agricultural Academy, Yaroslavl, Russia

²Moscow International University, Moscow, Russia

Statistical evaluation of the quality of working life of employees in the Russian Federation

Quality of life is one of the most important characteristics that reflects a comprehensive description of the level and living conditions. Nowadays quality of working life is an integral feature of "Quality of Life". Quality of working life identifies working conditions and labor management. The quality of working life allows us to determine the working conditions, its organization from the perspective of the optimal realization of the abilities of employees.

The article analyzes the domestic approaches to the definition and evaluation of the quality of working life. The conducted research allowed the authors to draw the following conclusions: the quality of working life is characterized by a multitude of indicators, and the required condition for studying the quality of working life is the development of techniques that allow the evaluation of the studied category.

The goal is to evaluate the quality of working life in Russia.

Methods. A number of indicators are presented to estimate the quality of working life of employees in the Russian Federation. According to the authors, those indicators are employment, labor safety, work safety, salary, and competence level and workforce productivity. The analysis that is based on data from Federal State Statistics Service has been done in view of gender factors and federal district differences. According to this analysis, the general part of workforce has jobs with harmful or dangerous working conditions. Extractive and process industries are considered the most hazardous.

The article describes the method of integrated assessment of working life quality, based on the study of social and labor sphere of the Federal districts of Russia. Based on this author's method, the integral indicators of the quality of working life of the population of the Russian Federation in the context of Federal districts are calculated and analyzed and the rating of each of them is determined.

Results. The article notes that the quality of working life reflects not only the working conditions and its payment, but also the relations in the working collective, the motivation of the personnel to work. The most important motivational factors and characteristics of the socio-psychological climate of the enterprise are determined. The set of indicators, proposed by the authors and the methods of assessing the quality of the working life of the population can be

useful to local governments for determining the rating of the quality of working life of officers in municipalities, and thus for making various managerial decisions.

Keywords: labor force, quality of working life, labor safety, work safety, salary, competence level, workforce productivity, motivation, psychological climate, integral assessment, methodology, rating

Введение

Состояние трудовых ресурсов и качества трудовой жизни являются важными показателями социально-экономического потенциала и национального богатства каждой страны [1]. Оценка качества трудовой жизни важна, так как на ее основе возможна выработка эффективных механизмов реализации социально-трудовой политики.

Термин «качество трудовой жизни» впервые был использован С. Робинсоном в 1972 году на международной конференции, посвященной проблемам трудовых отношений [2].

В настоящее время нет единого мнения в определении исследуемого понятия. Различные российские авторы дают разные определения качества трудовой жизни. Некоторые из них представлены в табл. 1.

Анализ приведенных выше определений позволяет сделать вывод, что российские экономисты рассматривают категорию «качество трудовой жизни» как мотиватор, влияющий на формирование, реализацию и развитие трудового потенциала работников. Нам импонирует определение, данное А.П. Егоршиным, и мы полагаем, что поскольку качество трудовой жизни можно рассматривать как интегральный показатель, а, следовательно, для его оценки можно применять весь арсенал статистических методов.

При оценке качества трудовой жизни остается открытым перечень анализируемых параметров. Нами проанализированы перечни показателей качества трудовой жизни, предложенные различными российскими исследователями и представлены в табл. 2.

Определения понятия «качество трудовой жизни»

№ п/п	Автор	Определение/характеристика
1	Журавлев П.В. Карташов С.А.	Качество трудовой жизни — это степень удовлетворения важных личных потребностей работника через деятельность организации [3, с. 124]
2	Егоршин А.П.	Качество трудовой жизни — это интегральный показатель, всесторонне характеризующий экономическое развитие общества, уровень материального, медико-экологического и духовного благосостояния человека [4, с. 227]
3	Янковский В.И.	Качество трудовой жизни — это определенный комплекс факторов, характеризующих объективные параметры жизнедеятельности субъектов в труде [5, с. 46].
4	Платонов О.А.	Качество трудовой жизни — это общечеловеческое движение в сторону создания условий, препятствующих процессу отчуждения труда, восстановления целостности культуры, возвышения человека как самостоятельной творческой личности [6, с. 3–4]
5	Баташева М.А.	Качество трудовой жизни — это деятельность организации, направленная на удовлетворение потребностей работника путем создания механизмов, при помощи которых сотрудник получает полный доступ к процессу принятия решений, определяющих его жизнь на работе [7, с. 471–474].
6	Шлендер П.Э.	Качество трудовой жизни — это интегральное понятие, всесторонне характеризующее уровень и степень благосостояния, социального и духовного развития человека через его деятельность в организации. Качество трудовой жизни выступает основным показателем оценки социально-трудовых отношений [8, с. 524]
7	Энциклопедия труда и занятости	Качество трудовой жизни — это характеристика условий и организации труда с позиций наилучшей реализации способностей работника [9, с. 126]
8	Учебник «Экономика труда и социально-трудовых отношений»	Качество трудовой жизни — систематизированная совокупность свойств, характеризующих условия труда в самом широком смысле этого слова — условия производственной жизни — и позволяющих учесть степень реализации интереса работника и использования его способностей [10]
9	Жулин Е.Г.	Качество трудовой жизни представляется как «совокупность свойств, характеризующих условия и организацию труда, формирующих трудовую активность и обеспечивающих реализацию трудового и творческого потенциала работника с целью удовлетворения потребностей человека как личности и как работника» [11, с. 65–72]

Источник: Таблица составлена авторами

Таблица 1

Таблица 2

Показатели, характеризующие качество трудовой жизни

№ п/п	Автор	Система показателей
1	Бойкова Е.В.	Анализируемые показатели должны отражать: 1) систему оплаты труда; 2) условия и охрану труда; 3) развитие кадрового потенциала; 4) гибкость режима работы; 5) удовлетворенность содержанием и характером труда; 6) защиту трудовых прав [12]
2	Егоршин П.А.	Показатели должны быть сгруппированы по семи подсистемам работы с персоналом: 1) трудовой коллектив, 2) оплата труда, 3) рабочее место, 4) руководство организацией, 5) служебная карьера, 6) социальные гарантии, 7) социальные блага [4]
3	Генкин Б.М.	Для оценки качества трудовой жизни персонала предприятия достаточно проанализировать характеристики рабочего места, производственной среды, организации и оплаты труда, взаимоотношений в производственных коллективах. [13, с. 153]
4	Миляева Л.Г.	Перечень показателей: 1) содержание и организация труда работников; 2) организация подготовки, повышения квалификации и переподготовки персонала; 3) оценка и аттестация работников; 4) организация рабочего места; 5) развитость организационной культуры; 6) система стимулирования персонала; 7) соблюдение трудового законодательства [14, с. 149]
5	Лавелин П.А. Вибкер Е.А.	Степень удовлетворенности работой осуществляется с помощью анкеты, в которой респондент оценивает следующие аспекты качества трудовой жизни: 1) использование накопленного опыта в текущей работе; 2) предъявляемые требования к работнику; 3) взаимоотношения с руководителем; 4) заработная плата; 5) возможность продвижения по службе; 6) стабильность продолжительности рабочего дня; 7) количество времени, затрачиваемое на дорогу от дома до работы; 8) взаимоотношения с коллегами; 9) качество выполняемой работы; 10) количество стрессовых ситуаций на работе и др. [15, с. 149]

Источник: Таблица составлена авторами

Проведенный анализ позволяет сделать вывод о том, что на сегодняшний день вопрос оценки качества трудовой жизни не получил подробного освящения в отечественной литературе, а следовательно необходимо дальнейшее развитие методологии изучения качества трудовой жизни.

Авторы придерживаются того мнения, что качество трудовой жизни является многогранным понятием, и его невозможно определить каким-либо одним показателем. Для этого необходим набор экономических и социальных показателей, каждый из которых может быть выражен количественно на основе статистической информации или социологических опросов.

Цель исследования – статистическая оценка качества трудовой жизни работников

в Российской Федерации. Объект исследования – качество трудовой жизни как социально-экономического явления. Предмет исследования – тру-

довые ресурсы и показатели качества трудовой жизни населения РФ.

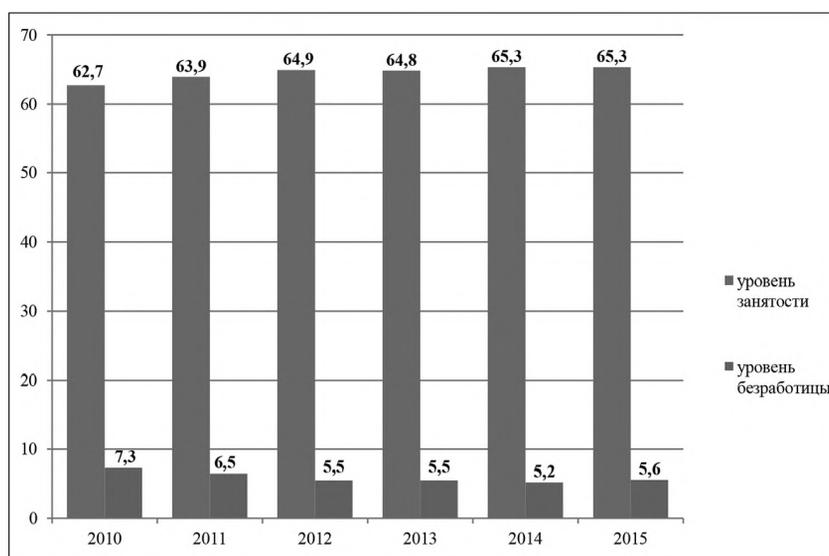
Информационной базой в исследовании качества трудовой жизни послужили официальные данные Федеральной службы государственной статистики.

1. Статистический анализ качества трудовой жизни населения

Для оценки качества трудовой жизни выделим набор показателей, которые на наш взгляд ее наиболее полно отражают: занятость, безопасность труда, заработная плата, квалификация и производительность труда [16]. Это важнейшие показатели качества трудовой жизни, позволяющие также оценить различия в наиболее проблемных аспектах социально-трудовой сферы на региональном уровне.

Занятость населения является важным индикатором для оценки качества трудовой жизни, так как обеспечивает доступ к материальным ресурсам и территориальную мобильность.

По данным, характеризующим занятое и безработное население Российской Федерации можно сделать вывод,



Источник: Федеральная служба государственной статистики (www.gks.ru) [17]

Рис. 1. Уровень занятости и безработицы, %

что в период с 2010 по 2015 гг. численность занятого населения увеличилась. Численность безработных с 2010 по 2014 г.г. уменьшалась, однако в 2015 году уровень безработицы вырос на 0,4%.

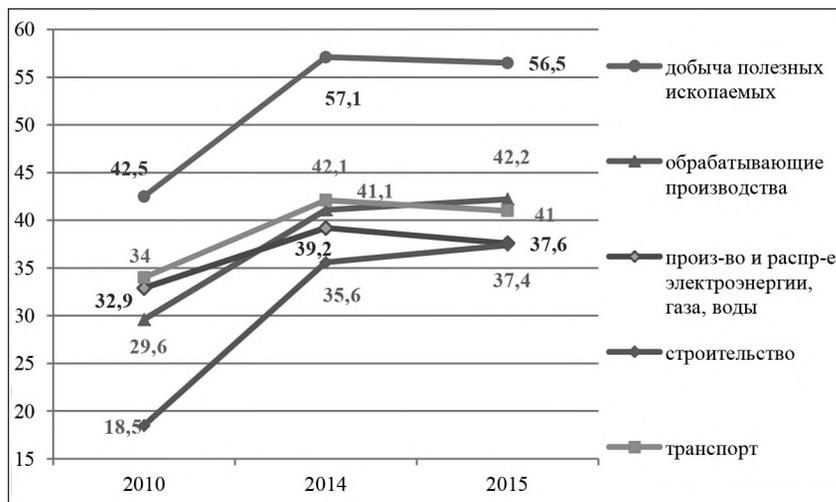
Удельный вес занятых мужчин и женщин примерно одинаковый. Что касается безработных, то уровень безработных мужчин превышает аналогичный показатель у женщин. Он выше в среднем на 0,7%.

В современной России приоритетными индикаторами, характеризующими качество трудовой жизни, являются условия труда и его оплата. Дадим их статистический анализ.

В экономике России значительная часть трудоспособного населения работает на предприятиях с вредными и опасными условиями труда. На рис. 2 представлена динамика численности работников, работающих в условиях, не отвечающих гигиеническим требованиям, закрепленных нормативными требованиями.

Анализ статистических данных позволяет сделать вывод, что наиболее неблагоприятные условия труда наблюдаются у работников, занятых добычей полезных ископаемых, на обрабатывающих производствах и транспорте. На производствах, занятых добычей полезных ископаемых свыше 50% от общей численности работников работают в условиях, не отвечающих гигиеническим нормативам условий труда. На остальных производствах этот показатель колеблется в пределах 40%. Однако, надо отметить, что за последний исследуемый 2015 год рост наблюдался только в строительстве (примерно не 2%), по остальным сферам деятельности идет незначительный спад.

В гендерном разрезе, численность женщин, занятых на опасных производствах практически в 2 раза ниже численности мужчин, работающих в



Источник: Российский статистический ежегодник. 2016

Рис. 2. Удельный вес численности работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, %

Таблица 3

Травматизм на производстве

Показатель	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Численность пострадавших при несчастных случаях на производстве с утратой трудоспособности (тыс. чел.)	47,7	44,0	40,4	35,6	31,3	28,2
– на 1000 работников (чел.)	2,2	2,1	1,9	1,7	1,4	1,3
– из них со смертельным исходом (чел.)	2004	1824	1820	1699	1456	1288

Источник: Российский статистический ежегодник. 2016



Источник: Российский статистический ежегодник. 2016

Рис. 3. Удельный вес пострадавших на производстве по видам экономической деятельности в 2015 году, %

условиях, не отвечающих нормам труда. На обрабатывающих производствах соотношение мужчин и женщин 3:2.

Производственное оборудование на российских предприятиях не всегда отвечает требованиям охраны труда. Таким образом, во время эксплуатации данного оборудова-

ния велик риск травматизма. А потери рабочего времени, связанные с потерей нетрудоспособности, негативно сказываются на деятельности предприятия, и экономике в целом.

Как показывает анализ таблицы, численность работников, получивших производственные травмы в 2015 году

уменьшилась примерно на 40%, и это самое низкое значение данного показателя за последние 6 лет. В 2015 году из 1000 работающих травмы получил в среднем один человек. Ежегодно уменьшается и численность пострадавших на производстве со смертельным исходом примерно на 10%. Таким образом, можно сделать вывод, что за последние годы улучшились условия труда и проводятся достаточные мероприятия по его охране.

Согласно рис. 3 самый травмоопасный вид деятельности – это обрабатывающие производства. Практически половина работников, получивших травмы, заняты этим видом деятельности. Среди работников, травмированных на производстве, 17% составляют те, кто трудится на транспорте и 12,5% – в сельском хозяйстве.

Работа на вредных производствах негативно сказывается на здоровье работников и приводит к профессиональным заболеваниям.

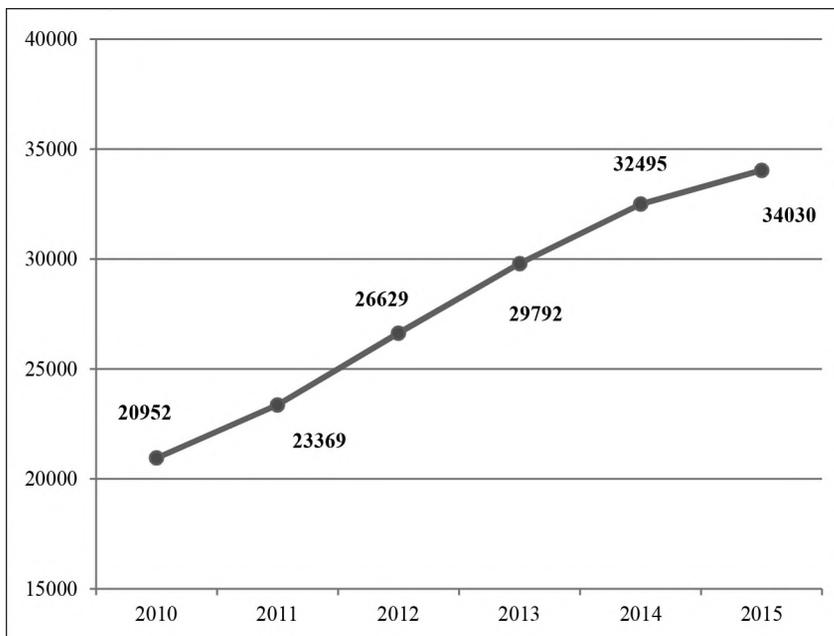
С 2010 наблюдается убывающая тенденция численности лиц с впервые установленными профессиональными заболеваниями, их численность в 2015 году по сравнению с 2010 годом уменьшилась на 18%, и достигла наименьшего за 6 лет значения.

Проведенный статистический анализ позволяет сделать следующие выводы. Для экономики России характерен высокий удельный вес добывающих видов экономической деятельности и первичной переработки природных ресурсов, и именно они являются наиболее травмоопасными видами деятельности. В связи с тем, что около половины рабочих заняты на работах с вредными и опасными условиями труда на предприятиях должны быть сформированы действенные механизмы социальной защиты работников и охраны труда.



Источник: Труд и занятость в России. 2015

Рис. 4. Структура расходов на рабочую силу в 2015 году, %



Источник: Российский статистический ежегодник. 2016

Рис. 5. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата, руб.

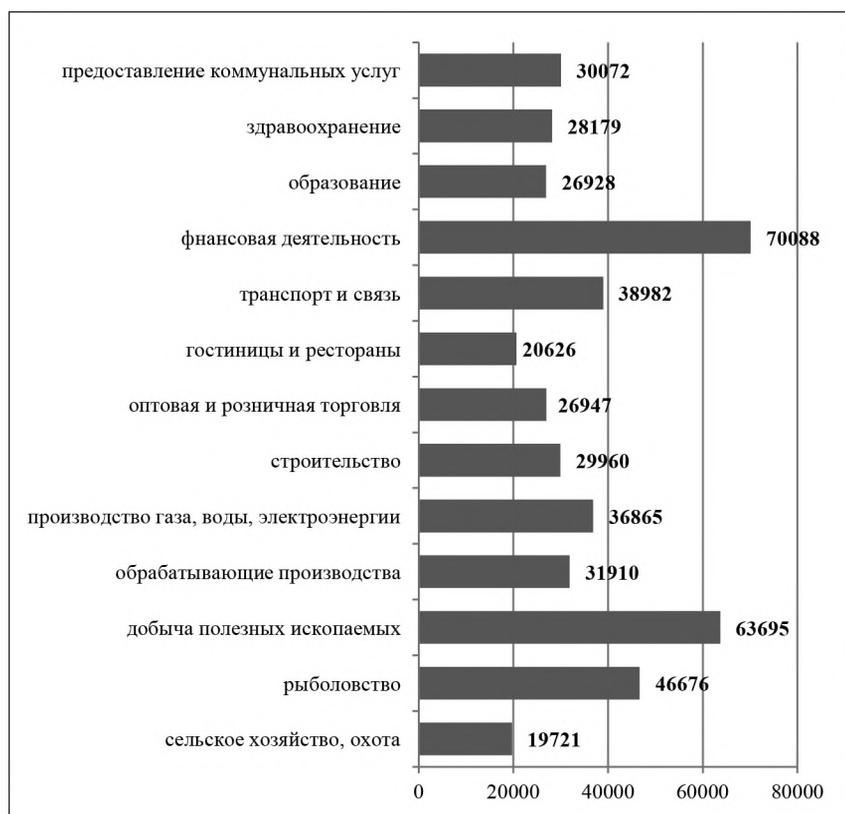
Другим важным показателем, характеризующим качество трудовой жизни, можно считать затраты на рабочую силу [20]. Основная статья расходов на рабочую силу – заработная плата, на втором месте – расходы на социальную защиту. Структура расходов представлена на рис. 4.

Итак, основная статья расходов – это заработная плата. Именно заработная плата работников является мотивирующим фактором трудовой деятельности. Надо отметить,

что, несмотря на экономический кризис, среднемесячная начисленная заработная плата растет, что можно видеть на рис. 5.

С 2010 года по 2014 год рост заработной платы ежегодно составлял около 3 тысяч рублей, в 2015 год по сравнению с предыдущим годом среднемесячная зарплата увеличилась чуть более, чем на полторы тысячи рублей.

Самая высокая заработная плата у работников организаций, осуществляющих свою



Источник: Российский статистический ежегодник. 2016

Рис. 6. Среднемесячная заработная плата в 2015 году по видам экономической деятельности, руб.

трудовую деятельность на территории Дальневосточного федерального округа, и составляет 43146 рублей, чуть ниже в Центральном федеральном округе (41961 рублей). У работников Северо-Кавказского федерального округа заработная плата 21720 рублей, что в 2 раза ниже, чем в Дальневосточном федеральном округе.

Неравенство заработных плат четко выражено и по отраслям народного хозяйства. В настоящее время существует явный перевес в сторону финансовых и добывающих направлений экономической деятельности. Самое высокое вознаграждение за свой труд получают работники, осуществляющие финансовую деятельность. Так, например, их заработная плата превышает зарплату тех, кто работает в сельском хозяйстве в 3,5 раза, а работников образования в 2,6 раза. Второе место по величине заработной платы занима-

ют работники, занятые добычей полезных ископаемых, те кто связан с нефтью и газом. Данные среднемесячной заработной платы в 2015 году по видам экономической деятельности представлены на рис. 6.

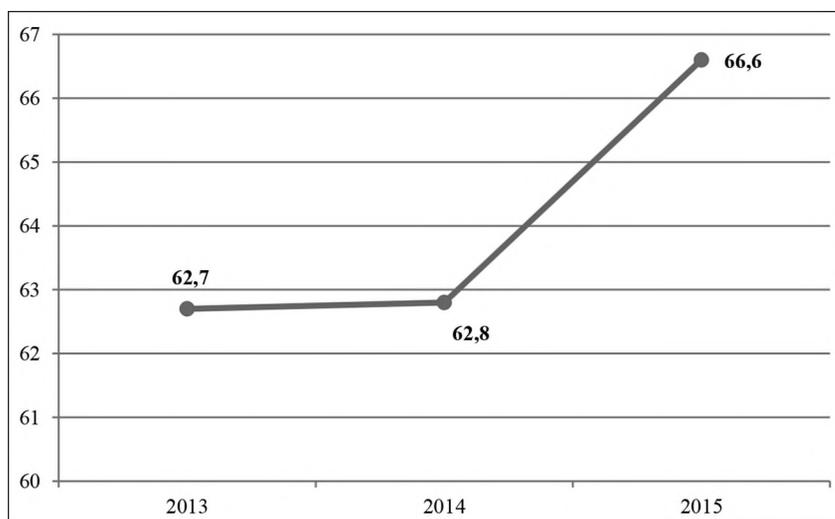
Таким образом, существует значительная дифференци-

ция между доходами работающих на российских предприятиях.

Одной из самых острых проблем трудовых отношений в России является бедность трудоспособного населения, что говорит о низком качестве трудовой жизни. Численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума в России составляет 19,5 млн. человек. По сравнению с 2014 годом этот показатель вырос на 3,1 млн. человек. Среди малоимущих в 2015 году около 70% — это население в трудоспособном возрасте.

Ранее было показано, что заработная плата в экономике России ежегодно увеличивается. По логике это должно было бы привести к определенным качественным изменениям, связанным с сокращением масштабов бедности трудоспособного населения. Однако, как показывает рисунок 7, доля работающих бедных продолжает расти.

Оценку качества трудовой жизни можно определить путем соизмерения средней заработной платы с величиной прожиточного минимума. Проведенный анализ и расчеты показали, что соотношение средней заработной платы и величины прожиточного



Источник: Российский статистический ежегодник. 2016

Рис. 7. Удельный вес работающих в общей численности малоимущих, %

Таблица 4

Доля занятых в экономике, имеющих высшее и среднее профессиональное образование, %

Показатель	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Высшее образование	29,1	29,8	30,4	31,7	32,2	33,0
Средне профессиональное образование	46,7	46,4	45,7	44,3	44,8	45,0
Всего	75,8	76,2	76,1	76,0	77,0	78,0

Источник: Российский статистический ежегодник. 2016

минимума имеет убывающую тенденцию. Так, в 2013 году заработная плата работника была в 3, 5 раза выше величины прожиточного минимума, а в 2015 году в 3,1 раза.

На человеческий капитал оказывает существенное влияние повышение уровня образования и квалификации работников предприятий, так как наличие высококвалифицированных специалистов повышает конкурентоспособность нашей российской экономики. Доля занятых в экономике, имеющих высшее и среднее профессиональное образование является одним из показателей качества трудовой жизни.

Согласно представленным статистическим данным, начиная с 2013 года и до 2015 года, доля работников предприятий, имеющих высшее и среднее профессиональное образование, растет ежегодно на 1%. Это происходит за счет роста доли занятых с высшим обра-

зованием, так как численность работников со средним профессиональным образованием за эти года незначительно сократилась. Показатель на уровне 78%, показывает, что на российских предприятиях и в организациях работают профессионалы с достойным уровнем образования.

В настоящее время качество трудовой жизни человека рассматривается как один из главных стимулов производительности труда. Несмотря на высокую квалификацию работников, производительность труда на предприятиях падает ежегодно с 2010 года.

Надо отметить, что только в одной отрасли – в сельском хозяйстве в 2015 году производительность труда превзошла 100%, во всех остальных отраслях произошел спад. Самая низкая производительность труда в 2015 году отмечалась в оптовой и розничной торговле (90,3%), в гостиничном и ресторанном бизнесе (93,3%) и

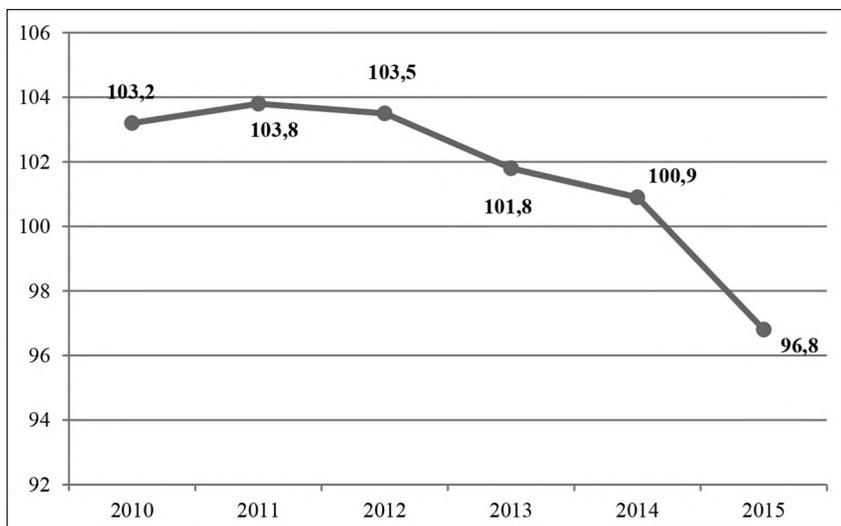
строительстве (95,4%). Наиболее резко в 2015 по сравнению с предыдущим годом снизилась производительность труда в сфере торговли – на 9,1%, в гостиничном и ресторанном бизнесе – на 7,2% и в рыболовстве – на 6,5%.

Качество трудовой жизни отражает не только условия труда и его оплату, но и отношения в рабочем коллективе, мотивацию персонала к трудовой деятельности. На наш взгляд наиболее важными мотивационными факторами являются факторы, коррелирующие с показателями качества трудовой жизни: уровень оплаты труда и его взаимосвязь с личным вкладом работника; эффективная организация труда (ритмичность в работе) и условия труда (в частности безопасность и охрана здоровья); важность и значимость для работников социальных гарантий и возможности для обучения и развития персонала, внимание со стороны руководства к индивидуальным нуждам работника

Кроме того, конкурентоспособность предприятия напрямую зависит не только от высококвалифицированных работников, но в большей степени замотивированных на работу на том предприятии, где созданы условия труда, комфортный социально-психологический климат, компетентные руководители, коллеги с уважением относятся друг к другу, оказывают помощь и содействие, предоставляются социальные гарантии и блага, т.е. все те составляющие (параметры), которые характеризуют качество трудовой жизни.

2 Интегральная оценка качества жизни населения в разрезе федеральных округов Российской Федерации

В исследовании проведен расчет интегрального индекса качества трудовой жизни



Источник: Российский статистический ежегодник. 2016

Рис. 8. Темпы роста (снижения) производительности труда, %

Таблица 5

Набор индикаторов для оценки качества трудовой жизни населения

Индикатор	
x_1	уровень занятости населения, %
x_2	уровень безработицы, %
x_3	отношение средней номинальной начисленной заработной платы к величине прожиточного минимума трудоспособного населения, %
x_4	соотношение номинальной заработной платы работников организации и ВРП на одного занятого
x_5	доля занятых в экономике, имеющих высшее и среднее образование, %
x_6	производительность труда, %
x_7	удельный вес численности работников, занятых на работах с вредными и опасными заболеваниями труда, %

Таблица 6

Коэффициент корреляции между ВВП на душу населения и другими показателями, доли влияния показателей на ВВП

Показатель	Коэффициент корреляции	Доли (весь)
уровень занятости населения, %	0,419	0,25
уровень безработицы, %	-0,42	-0,25
отношение средней номинальной начисленной заработной платы к величине прожиточного минимума трудоспособного населения, %	0,211	0,13
соотношение номинальной заработной платы работников организации и ВРП на одного занятого	0,893	0,54
доля занятых в экономике, имеющих высшее и среднее образование, %	0,286	0,15
производительность труда, %	0,249	0,14
удельный вес численности работников, занятых на работах с вредными и опасными заболеваниями труда, %	0,035	0,02

работников РФ на основе показателей, представленных в табл. 5 [21].

По каждому из вышеуказанных показателей за 2015 год были определены рейтинги по формуле:

$$R_j^i = \frac{10X_j^i}{\max(X_j^i)},$$

где R_j^i – рейтинговая оценка j -го федерального округа по i -му показателю,

X_j^i – величина i -го показателя по j -му федеральному округу,

$\max(X_j^i)$ – максимальное значение i -го показателя.

Далее был проведен корреляционный анализ для определения тесноты взаимосвязи между показателями, характеризующими качество трудовой жизни работников в РФ. Качество трудовой жизни, как было сказано выше, определяется комплексом социально-экономических показателей,

которые отражают отношение работника к условиям жизни и к их благосостоянию. Поэтому в качестве обобщающего показателя был выбран ВВП на душу населения. Результаты корреляционного анализа представлен в табл. 6.

Доли влияния каждого показателя на ВВП были рассчитаны по формуле: $d = \frac{r_i}{\sum r_i}$.

На основе рассчитанных весов влияния показателей на ВВП (табл. 6) и рейтинговых оценок был построен итоговый интегральный рейтинг качества трудовой жизни населения РФ за 2015 год.

Расчет интегрального рейтинга производился по формуле [22]:

$$R_j = \sum d_i R_j^i, \\ R_j = 0,245 \cdot R_{x_1} - 0,25 \cdot R_{x_2} + \\ + 0,13 \cdot R_{x_3} + 0,54 \cdot R_{x_4} + \\ + 0,15 \cdot R_{x_5} + 0,14 \cdot R_{x_6} + \\ + 0,02 \cdot R_{x_7}$$

Расчеты сведены в табл. 7.

Анализ таблицы показывает, что среди лидеров преобладают развитые субъекты Российской Федерации (ведущие регионы с высокими заработными платами и доходами населения, низким уровнем безработицы). Среди аутсайдеров оказались округа, в которых сконцентрированы основные проблемы низкого качества трудовой жизни населения.

Заключение

Проведение эффективной социально-экономической политики требует постоянного мониторинга процессов, происходящих в сфере качества жизни населения, в том числе и качества трудовой жизни. Для этого необходима система взаимосвязанных показателей. Предложенный авторами набор индикаторов и методи-

Таблица 7

Интегральная оценка качества жизни населения в разрезе федеральных округов Российской Федерации

Федеральный округ	Рейтинговый балл	Место в РФ
Центральный федеральный округ	9,2453	1
Северо-Западный федеральный округ	8,9025	2
Южный федеральный округ	8,2453	5
Северо-Кавказский федеральный округ	8,7133	4
Приволжский федеральный округ	8,8451	3
Уральский федеральный округ	7,3107	9
Сибирский федеральный округ	8,1459	7
Дальневосточный федеральный округ	8,1782	6
Крымский федеральный округ	7,8791	8

ка оценки качества трудовой жизни населения могут быть полезны органам местного самоуправления для определения рейтинговых оценок качества трудовой жизни работников муниципальных образований. А тем самым и для принятия различных управленческих ре-

шений, в том числе и в сфере комплексного социально-экономического развития территорий.

Кроме того, на наш взгляд, в современных условиях качество трудовой жизни является одним из факторов конкурентоспособности хозяйствующих

субъектов, экономического роста страны. Качество трудовой жизни позволяет не только добиться улучшения качественного состояния жизни отдельного трудового коллектива, человека, работающего в этом коллективе, но и общества в целом.

Литература

1. Жолудева В.В., Мельниченко Н.Ф., Козлов Г.Е. Статистические методы оценки качества жизни населения регионов Центрального федерального округа // Статистика и экономика. 2015. № 2. С. 173–177.
2. Третьяк С. Качество трудовой жизни: как его измерить и обеспечить в сфере услуг? / С. Третьяк // Бизнес-консалтинг. 2005. № 3. С. 39–43.
3. Журавлев П.В., Карташов С.А. и др. Персонал. Словарь понятий и определений / М.: Экзамен, 2000. 318 с.
4. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности: НИМБ, 2003. 320 с.
5. Янковский В.И. Основные составляющие качества трудовой жизни // Стандарты и качество. 2003. № 2. 252 с.
6. Платонов О.А. Повышение качества трудовой жизни: опыт США. М: Рада, 1992. 185 с.
7. Баташева М.А. Качество трудовой жизни как показатель осуществления трудового потенциала // Молодой ученый. 2015. № 8. С. 471–474.
8. Экономика труда: Учебник / Под ред. проф. П. Э. Шлендера и проф. Ю. П. Кокина. М.: Юристъ, 2003. 592 с.
9. Горелов Н.А., Тучков А.И. Энциклопедия труда и занятости. СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 1997. 239 с.
10. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г. Г. Меликьяна. Р.П. Колосовой. М: Изд-во МГУ, 1996. 623 с.
11. Жулина Е. Г. Экономика труда. Курс лекций: учеб. пособие для вузов. М.: Изд-во «Экзамен», 2006. 157 с.
12. Бойкова Е.Б. Концепция качества трудовой жизни и теория КТЖ как ее дальнейшее развитие и конкретизация // Экономика труда и управление персоналом: Межвузовский сборник. СПб: Изд-во СПб ГУЭФ, 1998. С. 96.
13. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов / Б. М. Генкин. М.: Норма, 2009. 495 с.
14. Миляева Л.Г. Методические подходы к оценке качества трудовой жизни персонала организаций // Ползуновский альманах. 2009. № 1. С. 149–154.
15. Lewellyn P.A., Wibker E.A. Significance of quality of life on turnover intentions of certified

References

1. ZHoludeva V.V., Mel'nichenko N.F., Kozlov G.E. Statisticheskiye metody otsenki kachestva zhizni naseleniya regionov TSentral'nogo federal'nogo okruga. Statistika i ekonomika. 2015. No. 2. P. 173–177. (In Russ.)
2. Tret'yak P. Kachestvo trudovoy zhizni: kak ego izmerit' i obespechit' v sfere uslug? Biznes-konsalting. 2005. No. 3. P. 39–43. (In Russ.)
3. ZHuravlev P. V., Kartashov P. A. et al. Personal. Slovar' ponyatiy i opredeleniy. Moscow: Ekzamen, 2000. 318 p. (In Russ.)
4. Egorshin A. P. Motivatsiya trudovoy deyatel'nosti: NIMB, 2003. 320 p. (In Russ.)
5. YAnkovskiy V. I. Osnovnyye sostavlyayushchiye kachestva trudovoy zhizni. Standarty i kachestvo. 2003. No. 2. 252 p. (In Russ.)
6. Platonov O.A. Povysheniye kachestva trudovoy zhizni: opyt SSHA. Moscow: Rada, 1992. 185 p. (In Russ.)
7. Batasheva M. A. Kachestvo trudovoy zhizni kak pokazatel' osushchestvleniya trudovogo potentsiala. Molodoy uchenyy. 2015. No. 8. P. 471–474. (In Russ.)
8. Ekonomika truda: Uchebnik Ed. prof. P. E. Shlender and prof. YU. P. Kokin. Moscow: YUrist", 2003. 592 p. (In Russ.)
9. Gorelov N. A., Tuchkov A. I. Entsiklopediya truda i zanyatosti. Saint Petersburg: Izd-vo SPbGUEF, 1997. 239 p. (In Russ.)
10. Ekonomika truda i sotsial'no-trudovyye otnosheniya Ed. G. G. Melik'yana. R. P. Kolosovoy. Moscow: Izd-vo MGU, 1996. 623 p. (In Russ.)
11. Zhulina E. G. Ekonomika truda. Kurs lektsiy: ucheb. posobiye dlya vuzov. Moscow: Izd-vo «Ekzamen», 2006. 157 p. (In Russ.)
12. Boykova E.B. Kontseptsiya kachestva trudovoy zhizni i teoriya KTZH kak eye dal'neysheye razvitiye i konkretizatsiya. Ekonomika truda i upravleniye personalom: Mezhvuzovskiy sbornik. Saint Petersburg: Izd-vo SPb GUEF, 1998. P. 96. (In Russ.)
13. Genkin B. M. Ekonomika i sotsiologiya truda: Uchebnik dlya vuzov Moscow: Norma, 2009. 495 p. (In Russ.)
14. Milyayeva L.G. Metodicheskiye podkhody k otsenke kachestva trudovoy zhizni personala organizatsiy. Polzunovskiy al'manakh. 2009. No. 1. P. 149–154. (In Russ.)
15. Lewellyn P.A., Wibker E.A. Significance of quality of life on turnover intentions of certified

public accountants», in Meadow, H.L., Sirgy, M.J. (Eds), *Quality of Life Studies in Marketing and Management*, Virginia Tech, Center for Strategy and Marketing Studies, Blacksburg, VA. 1990. P. 182–193.

16. Признаки, отражающие КТЖ работников. URL: <http://www.career-st.ru/specialist> (дата обращения: 07.07.2017)

17. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики URL: <http://www.gks.ru>

18. Российский статистический ежегодник. 2016: Статистический сборник. М.: Росстат, 2016. 725 с.

19. Труд и занятость в России. 2015: Статистический сборник. М.: Росстат, 2015. 274 с. Т. 78.

20. Иванова И.К. Качество трудовой жизни // Человеческие ресурсы. 2011. № 2. URL: <http://www.pmuc.ru> (дата обращения: 18.06.2017).

21. Айвазян С.А. Интегральные индикаторы качества жизни населения, их построение и использование в социально-экономическом управлении и межрегиональных сопоставлениях. М: ЦЭМИ РАН, 2010. 120 с.

22. Гриценко С. В. Статистическая оценка и анализ уровня социально-экономического развития муниципальных районов Воронежской области // Экономический анализ: теория и практика. 2009. № 22 (151). С. 15–23.

public accountants», in Meadow, H.L., Sirgy, M.J. (Eds), *Quality of Life Studies in Marketing and Management*, Virginia Tech, Center for Strategy and Marketing Studies, Blacksburg, VA. 1990. P. 182–193.

16. Priznaki, otrazhayushchiye KTZH rabotnikov. URL: <http://www.career-st.ru/specialist> (accessed: 07.07.2017) (In Russ.)

17. Ofitsial'nyy sayt Federal'noy sluzhby gosudarstvennoy statistiki URL: <http://www.gks.ru> (In Russ.)

18. Rossiyskiy statisticheskiy ezhegodnik. 2016: Statisticheskiy sbornik. Moscow: Rosstat, 2016. 725 p. (In Russ.)

19. Trud i zanyatost' v Rossii. 2015: Statisticheskiy sbornik. Moscow: Rosstat, 2015. 274 p. Vol. 78 (In Russ.)

20. Ivanova I.K. Kachestvo trudovoy zhizni. Chelovecheskiye resursy. 2011. No.2. URL: <http://www.pmuc.ru> (accessed: 18.06.2017) (In Russ.)

21. Ayvazyan S.A. Integral'nyye indikatory kachestva zhizni naseleniya, ikh postroyeniye i ispol'zovaniye v sotsial'no-ekonomicheskom upravlenii i mezhregional'nykh sopostavleniyakh. Moscow: TSEMI RAN, 2010. 120 p. (In Russ.)

22. Gritsenko P. V. Statisticheskaya otsenka i analiz urovnya sotsial'no-ekonomicheskogo razvitiya munitsipal'nykh rayonov Voronezhskoy oblasti. Ekonomicheskii analiz: teoriya i praktika. 2009. No. 22 (151). P. 15–23. (In Russ.)

Сведения об авторах

Вера Витальевна Жолудева

К.п.н., доцент

Ярославская государственная сельскохозяйственная академия, Москва, Россия
Эл. почта: jvv6434@gmail.com

Надежда Федоровна Мельниченко

К.э.н., доцент

Московский международный университет, Москва, Россия
Эл. почта: nadiv09@rambler.ru

Information about the authors

Vera V. Zholudeva

Cand. Sci. (Pedagogy), Associate Professor

Yaroslavl State Agricultural Academy,
Yaroslavl, Russia

E-mail: jvv6434@gmail.com

Nadezhda F. Melnichenko

Cand. Sci. (Economics), Associate Professor

Moscow International University,
Moscow, Russia

E-mail: nadiv09@rambler.ru