Ю.С. Лебединская – к.э.н., доцент кафедры экономики и управления, Владивостокский государственный университет, Владивосток, Россия, Yuliya.Lebedinskaya@vvsu.ru,

Yu.S. Lebedinskaya – candidate of economic sciences, associate professor, department of economics and management, Vladivostok state university, Vladivostok, Russia;

Е.С. Кошевая – к.полит.н., доцент кафедры экономики и управления, Владивостокский государственный университет, Владивосток, Россия, Elena.Koshevaya@vvsu.ru,

E.S. Koshevaya – candidate of political sciences, associate professor, department of economics and management, Vladivostok state university, Vladivostok, Russia;

Д.А. Квашнин – магистрант института международного бизнеса, кафедры экономики и управления, Владивостокский государственный университет, Владивосток, Россия, dima.kvashnin17@mail.ru,

D.A. Kvashnin – master's student, Institute of international business, department of economics and management, Vladivostok state university, Vladivostok, Russia.

КАЧЕСТВО ТРУДА: ХАРАКТЕРИСТИКА ПОНЯТИЯ И РАЗРАБОТКА СИСТЕМЫ ЕГО ОЦЕНКИ
QUALITY OF LABOR: CHARACTERISTICS OF THE CONCEPT AND DEVELOPMENT OF A SYSTEM FOR ITS ASSESSMENT

Аннотация. Цель работы состоит в комплексном контент-анализе и оценки основных парадигм в области менеджмента организаций для разработки системы оценки и интерпретации понятия «качество труда». Авторы применили комплексный подход, позволяющий проанализировать теоретические концепции трактовки понятия «качества труда» как важного элемента управления, а также сформировать систему его оценки. К ним относятся: отбор и подготовка персонала, повышение квалификации работников, стимулирование персонала, разработка критериев оценки качества труда. Их характеристика позволила авторам не только сформулировать определение понятия «качество труда», но и разработать алгоритм его оценки. Анализ теоретических основ позволил авторам пополнить категориальный аппарат менеджмента, посредством интерпретации дефиниции «качество труда», а также способствовал определению основных показателей «качества труда» персонала и выделению их в систему оценки. Авторы считают, что подобная практика трактовки понятия и алгоритм оценки его элементов является необходимым условиям соперничества в сфере управления, и как следствие конкурентоспособности компании.

Abstract. The aim of the study is to conduct a comprehensive content analysis and assessment of the main paradigms in the field of organization management in order to develop a system for evaluating and interpreting the concept of "quality of labor." The authors applied an integrated approach that made it possible to analyze theoretical concepts for interpreting the notion of "quality of labor" as an important element of management, as well as to form a system for its assessment. These include personnel selection and training, professional development of employees, staff incentives, and the development of criteria for assessing labor quality. Their characterization enabled the authors not only to formulate a definition of the concept of "quality of labor," but also to develop an algorithm for its assessment. The analysis of the theoretical foundations allowed the authors to expand the categorical framework of management through an interpretation of the definition of "quality of labor," and also contributed to identifying the main indicators of employees' "quality of labor" and integrating them into an assessment system. The authors believe that such an approach to interpreting the concept and the algorithm for evaluating its elements is a necessary condition for competition in the field of management and, consequently, for the competitiveness of the company.

Ключевые слова: качество труда, управление, система, категория, дефиниция, стимулирование, побуждение, критерии, элементы.

Keywords: labor quality, management, system, category, definition, stimulation, inducement, criteria, elements.

Современная тенденция развития искусственного интеллекта, цифровизации экономики, инноваций и технологий устанавливает особые правила взаимоотношений персонала и администрации руководства в сфере управления и менеджмента организаций. Диктуемые условия способствуют формированию совершенного нового типа отношений, в котором особую значимость приобретает принцип согласованности.

Данный принцип направлен на удовлетворение взаимных потребностей сторон, где главным атрибутом является установление договорных отношений. В их основе лежат корреляционные связи, которые предполагают взаимное сотрудничество по ряду главных критериев: профессионализм персонала, качество выполнения работ, оценка деятельности сотрудников и, как следствие, уровень эффективности производительности предприятия. Эта взаимосвязь показывает, что каждый из указанных элементов не существует изолированно, а оказывает непосредственное влияние на остальные, формируя общий результат деятельности организации.

В этой связи, особую актуальность приобретает качество управления и качество труда персонала. Качество управления формирует административное руководство компании, и оно зависит от специфики деятельности и условий работы организации. Качество труда характеризуется структурированностью составляющих его показателей мотивации, стимулирования и поощрения.

Именно их соблюдение и удовлетворение является залогом успеха любого хозяйствующего субъекта в силу того, что правильно мотивированный сотрудник способен разрабатывать и реализовывать производственные проекты, а также принимать верные управленческие решения, приводящие к конкурентоспособности предприятия на глобальном рынке экономики.

Вследствие этого, авторы считают необходимым проанализировать категориальный экономический критерий «качество труда». Рассмотреть парадигмальные концепции качество труда и на базе теоретических исследований интерпретируем данную дефиницию, согласно возрастающей роли искусственного интеллекта, цифровизации экономики, инноваций и технологий, требуемые современные компетенции к персоналу организации.

Проблема качества труда в процессе договорных отношений, их корреляция и модификация, рассматривалась в научных исследованиях отечественных и зарубежных авторов с различных позиций. Здесь стоить отметить Антонова В.А., Шакирова Д.М., Валиуллин Р.А., Загрутдинова Л.Р., Малькова А.П., Передерий А.А., Полякова А.Ю. Четкого определения понятию «качество труда» не дано, хотя встречаются его характеристики, в которых превалирует один из критериев дефиниции.

В этой связи, авторы считают необходимым используя комплексный подход, метод триадической дешифровки и метод конструктивного моделирования интерпретировать дефиницию «качество труда», а также разработать систему оценки качества труда работников. Концептуальные исследования позволили сформулировать понятие и разработать схему дефиниции «качества труда», а также сформировать систему её оценки как

одной из основных экономических категорий служащей показателем эффективности и конкурентоспособности предприятия. Цель исследования состоит в комплексном контент-анализе и оценки основных парадигм в области менеджмента организаций для разработки системы оценки и интерпретации понятия «качество труда».

Материал и методы исследования. В работе авторы применили методы: содержательный контент-анализ, конструктивное моделирование, комплексный подход и категориальный метод дешифровки.

Сущность данного метода заключается в поэтапной дешифровке понятия на основе иерархической триадической структуры. Его концепция состоит в декомпозиции дефиниции на три уровня посредством триадической разбивки.

Далее указанная процедура циклически повторяется для последующей дешифровки элементов второго уровня с одновременным выделением их семантического ядра [1].

Рассматривая парадигмальные концепции интерпретирования экономической категории «качество труда» как важного элемента управления авторами были выделены характерные особенности дефиниции, которые в существенной степени раскрывали содержательное определение понятия. Наличие модификации термина показала отсутствие его единого и конструктивного представления.

Формулировка понятия «качество труда» дано в таблице 1.

Таблица 1 – Формулировка понятия «качество труда»

Автор	Формулировка экономической категории
Туманова О.И., Нечаева С.С.	– выявление причинно-следственных связей между удовлетворением личных потребностей работника, степенью его самореализации в конкретной организации и соотношением уровня производительности труда с его оплатой [2].
Корешков Д.В.	– улучшение условий труда и выявление реальных потребностей в коллективе [3].
Фомин М.А., Садовиков Н.Е., Ткач А.А., Лаврова В.И.	– организованный и целенаправленный процесс, направленный на соответствие качественных характеристик сотрудников требованиям их деятельности [4].
Шакирова Д.М., Валиуллин Р.А., Загрутдинова Л.Р., Малькова А.П., Передерий А.А., Полякова А.Ю.	– мотивационный процесс, направленный на побуждение сотрудников к достижению поставленных целей и задач. Где персонал является главным инструментом перехода организации на новый, более качественный уровень, задача менеджера сводится к умелому применению материальных и нематериальных стимулов с учетом индивидуальных характеристик каждого сотрудника [5].
Демидько Е. В.	– степень, с которой совокупность собственных отличительных свойств сознательной и социальной деятельности человека по преобразованию окружающей действительности выполняет потребности или ожидания, которые установлены, предполагаются или являются обязательными [6].
Антонова В.А.	– соответствие характеристик труда работника требованиям, установленным руководством и нормативными документами, с целью улучшения результатов труда и повышения эффективности и конкурентоспособности предприятия в целом [7].
Губа Е.Н., Бабаков А.Н., Прокопенко Р.В.	– процесс материального и нематериального стимулирования персонала за выполнения своей работы в полном соответствии с установленными обязанностями, четким исполнением принятых решений администрацией предприятия [8].

Конкретизируя результаты анализа дефиниций можно вывести для понятия «качество труда» следующие три фундаментальные характеристики первого уровня дешифровки, которые в дальнейшем декодируются на втором уровне тремя элементами [9]: материальное стимулирование (заработная плата, премии, услуги социального характера), не материальное стимулирование (карьерный рост, повышение квалификации, корпоративная культура), нормативно-правовые документы (устав предприятия, должностные обязанности сотрудников, трудовой договор на выполнение работ и оказания услуг), которые представлены на рисунке 1.

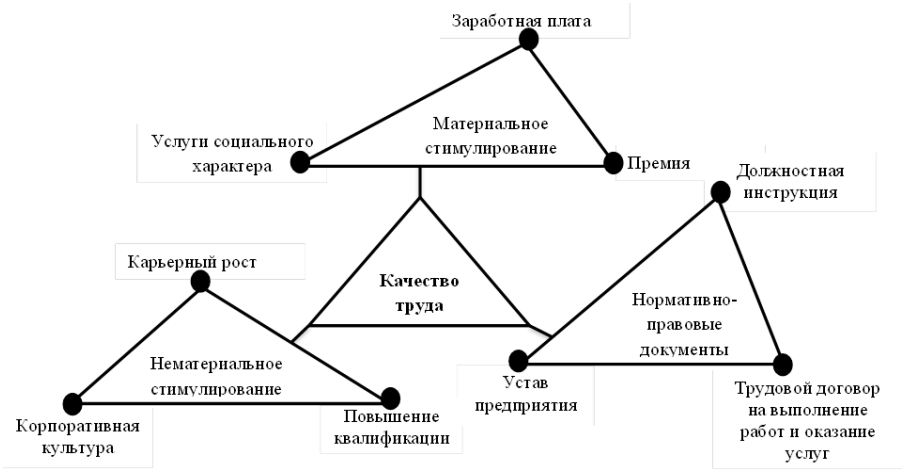

Рисунок 1 – Триадическая дешифровка понятия «качество труда»

Разберем более подробно каждую позицию.

Материальное стимулирование – представляет собой сочетание основных видов поощрения сотрудников, относящиеся к активным манипуляторным формам управления качеством труда персонала и производительной эффективности деятельности организации. Данную группу категориальных элементов составляют заработная плата, премии, услуги социального характера. Значение элементов категориальной характеристики первого порядка достаточно часто отмечают в своих концептуальных изысканиях авторы, затрагивающие вопросы материального стимулирования в качестве исключительного аспекта качества труда.

Существенной характеристикой категориальной дефиниции «качество труда» является нематериальное стимулирование. Вид данной мотивации направлен на улучшение индивидуальных показателей качества дея-

тельности сотрудника, здесь, стоит отметить, социальные, моральные, творческие и психологические стимулы. К числу элементов конструктивной группы экономической категории относят карьерный рост, повышение квалификации и корпоративную культуру. В совокупности перечисленные критерии олицетворяют потребности работника в его стремлении к самореализации, самосовершенствованию и удовлетворённости собственным трудом в компании.

Нормативно-правовые документы, это особый элемент интерпретирования термина «качества труда», который подразумевает комплекс требований по организации и контролю деятельности персонала. Обеспечивая, таким образом, результативность работы сотрудников и как следствие эффективность производства, рентабельность и конкурентоспособность фирмы. К числу характеризующих данную дефиницию аспектов относят устав предприятия, должностные обязанности, а также трудовой договор на выполнение работ и оказание услуг.

Перейдем ко второму уровню дешифровки триадического уровня понятий «качества труда»: заработная плата основополагающий критерий стимулирования, от размера которой пропорционально зависит результативность работника и соответственно экономический рост предприятия, и его конкурентоспособность на глобальном рынке. Премия – единовременное вознаграждение за дополнительное выполнение работ или оказания услуг. Величина денежного поощрения, как правило, соизмерено объему произведённого труда сотрудника. К услугам социального характера относят выплаты, связанные с предоставлением работнику различных льгот на проезд, сотовую связь, лечение, отдых. Кроме перечисленных выше элементов сюда также относят карьерный рост, это один из главных мотивационных критериев, подразумевающий формирования кадрового резерва, перспективы и возможности профессионального развития. Его приоритетность, для большинства сотрудников, является первостепенной целью. Стоит отметить тот факт, что для ее достижения, паритетное положение занимает следующий элемент – профессиональная квалификация. В повышении интеллектуального потенциала, заинтересованы как сотрудники, так и административное руководство. Компетентный работник – это успех организации. Тождественная грамотность обеспечивает рост экономических показателей предприятия, увеличивая производительность, эффективность деятельности и конкурентность компании. Корпоративная культура оказывает существенное влияние на социально-психологический климат в коллективе. Адаптация, решение конфликтных ситуаций, транслирование ценностей и традиций организации, комфортные и безопасные условия труда, что в совокупности благоприятствует созданию системы качественного труда.

Определенное положение в категориальной группе характеризующих элементов занимает устав предприятия. Данный правовой акт содержит основные сведения компании: миссия, цели и задачи деятельности, порядок формирования органов управления, компетенция и полномочия трудового коллектива, а также является концептуальным кадровым документом. Кроме него в данную группу относят должностную инструкцию, это руководство для сотрудников, в котором определены функции, права, обязанности и ответственность персонала. На её базе разрабатывается трудовой договор, это заключительный элемент триадической дешифровки понятия «качества труда». Данный документ содержит сведения о соглашении между работником и руководителем фирмы по взаимным условиям: размер заработной платы, режим труда и отдыха, права и обязанности сторон, а также иные положения в соответствии с трудовым кодексом РФ.

Таким образом, можно выделить признаки понятия «качество труда» как экономической категории. Во-первых, качество труда – это характеристика уровня сложности труда, показывающая результаты с точки зрения экономических затрат. Во-вторых, качество труда представляет собой одну из важных категорий в экономике, влияющую на результаты трудовой деятельности работников и в целом организации. В-третьих, качество труда можно характеризовать с двух сторон: со стороны сложности труда и со стороны величины, показывающие соответствие между затратами и результатами труда. Во втором случае понятие качества труда тесно связано с понятием эффективности труда.

Алгоритм обеспечения качества труда в системе управления персоналом представлен на рисунке 2.

При использовании формальной оценки часто возникает ситуация, когда полученные результаты противоречат отношению руководителя к работе сотрудника и задачам, стоящим перед отделом в данный момент. В таких случаях оценка начинает восприниматься не как инструмент управления, а как источник напряжения, которое может порождать внутренние споры и конфликты.

Организационная независимость дает компании возможность пересмотреть внутреннюю структуру не формально, а по отношению к текущим условиям труда. Речь идет не только об изменении структуры, но и о перераспределении функций, разъяснении областей ответственности и корректировке управленческих решений. Все это напрямую связано с тем, как организация развивает команду и как это влияет на качество работы.

Подход к оценке качества работы нельзя считать универсальным. Это должно относиться к задачам конкретной организации, характеру производственной деятельности и условиям, в которых ведется деятельность. Поэтому на начальном этапе важно определить, для чего предназначена оценка. В одном случае нужно следить за результатами, в другом – пересматривать систему стимулов, в третьем – сравнивать работу отделов или искать внутренние бронирования. Только тогда можно рационально определить, какие аспекты трудовой деятельности следует измерять и какие показатели действительно указывают на их качество.

В управленческой практике такая оценка обычно строится поэтапно. Во-первых, изучается деятельность организации и должностные обязанности сотрудников. Затем выбираются показатели, позволяющие оценить качество проделанной работы сотрудниками. И уже только после этого проводится сама оценка, которая позволяет получить данные для анализа причин изменений. На основе полученной информации уже формируются выводы для дальнейшего учёта и использования в принятии управленческих решений в компании.

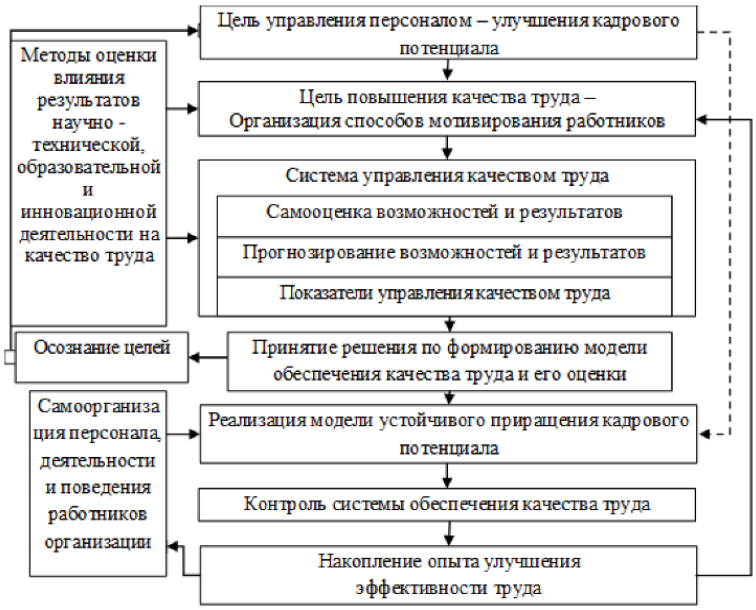

Рисунок 2 – Алгоритм обеспечения качества труда в системе управления персоналом

Перечень показателей для оценки персонала зависит от того какие обязанности выполняет работник и какие задачи стоят перед отделом. Поэтому набор критериев обычно определяют с учётом мнения специалистов. Также важно, чтобы каждый показатель можно было выразить в цифрах, посмотреть, как они меняются со временем, и понять, насколько сотрудники отличаются друг от друга. Такой подход к оценке делает результаты более понятными и удобными для сравнения, поэтому их легче использовать в управлении персоналом. Особенно это важно тогда, когда по итогам оценки назначают премии по итогам работ. В этом случае связь между качеством работы, оплатой труда и мотивацией сотрудников становится более понятной и заметной.

Анализ разных подходов к понятию «качество труда» показывает, что в научной литературе его рассматривают с нескольких сторон. Каждый из этих подходов делает акцент на своих особенностях трудовой деятельности. Их сравнение помогло точнее понять, что именно включает в себя это понятие, и привести используемую теоретическую основу в более понятный и упорядоченный вид. Это важно не только для теории, но и для практики управления персоналом. Исследование показывает, что более четкое понимание качества труда помогает осознанно выбирать критерии оценки, точнее трактовать результаты и принимать более последовательные управленческие решения.

В целом, разработанная авторская триадическая модель дешифровки понятия «качество труда» позволяет сформулировать следующее определение. Понятие «качество труда» – это совокупность материального и нематериального стимулирования персонала посредством соблюдения нормативно-правового аспекта, создающий непрерывный процесс системы управления и координации деятельности предприятия, ориентированный на эффективное использование профессионального и интеллектуального потенциала сотрудников для обеспечения качественного труда в определенной сфере деятельности. На основе проведённых исследований авторы не только обосновали характеристики экономической категории «качество труда», но и разработали алгоритм его оценки по показателям, представленных в модели триадической дешифровки.

Источники:

1. Кошевая Е.С., Лебединская Ю.С., Киселев С.А. Стивидор как экономическая категория: особенности и отличительные характеристики понятия // Азимут научных исследований: экономика и управление. 2021. №3(36). Т.10. С. 218-222 DOI: 10.26140/anie-2021-1003-0050.
2. Туманова О.И., Нечаева С.С. Качество трудовой жизни: мировой и отечественный опыт совершенствования условий труда. // Вестник ТвГТУ. Серия «Науки об обществе и гуманитарные науки». 2024. № 3 (38). С. 97 -103 DOI: 10.46573/2409-1391-2024-3-97-103.
3. Корешков Д.В. Инновационный способ повышения качества условий труда. // Повышение управленческого, экономического, социального и инновационно-технического потенциала предприятий, отраслей и народно-хозяйственных комплексов. // Сборник статей XIV Международной научно-практической конференции. Под научной редакцией Ф.Е. Удалова, В.В. Бондаренко. Пенза, 24–25 мая 2023. С. 137-142.
4. Фомин М.А., Садовиков Н.Е., Ткач А.А., Лаврова В.И. Оценка качества персонала и эффективности труда в организации // Обществознание и социальная психология. 2023. № 9-5 (39). С. 140-145.
5. Шакирова Д.М., Валиуллин Р.А., Загрутдинова Л.Р., Малькова А.П., Передерий А.А., Полякова А.Ю. Виды и способы мотивации сотрудников для улучшения качества труда. // Казанский экономический вестник. 2021. № 5 (55). С. 71-76.
6. Демидько Е. В. Определение понятия качества труда. // Общество. 2017. № 3. С. 14-17.
7. Антонова В.А. Качество труда: теоретические аспекты содержания и структуризация составных компонент. // Научно-исследовательский журнал «Modern Economy Success». 2024. № 4. С. 175-179 DOI: 10.58224/2500-3747-2024-4-175-179.
8. Губа Е.Н., Бабаков А.Н., Прокопенко Р.В. Роль мотивации в обеспечении качества труда. // Сфера услуг: инновации и качество. 2022. № 59. С. 35-44.
9. Лебединская Ю.С., Кошевая Е.С., Шилова А.Ю. Экономическая структурированность понятия «маркетинг взаимоотношений». // Фундаментальные исследования. 2023. № 12, С. 97-103.