

DOI: [10.32702/2307-2105-2019.6.33](https://doi.org/10.32702/2307-2105-2019.6.33)

УДК 369.011.4:351.84:330.59

*Д. С. Касьмін,
к. е. н., доцент кафедри економіки та соціальних наук
Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця, м. Харків
ORCID: 0000-0002-3687-4688*

МІЖДИСЦИПЛІНАРНИЙ РОЗВИТОК ЯКОСТІ ЖИТТЯ І ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ

*D. S. Kasmin
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Department of Economic and Social Sciences,
Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics, Kharkiv*

INTERDISCIPLINARY DEVELOPMENT QUALITY OF LIFE AND QUALITY OF LABOR LIFE AT THE MODERN STAGE

Уточнено, що розглянуті концепції, а саме концепція якості життя та концепція якості трудового життя пройшли еволюційні етапи акумуляції необхідних знань, і зараз знаходяться на четвертому етапі розвитку, що характеризується міждисциплінарним інтеграційним впливом різних концепцій, зокрема, концепцій гідної праці та безперервного благополуччя людини. Визначено зміст базового поняття «якість трудового життя», що представляє собою сукупність організаційних і соціально-економічних умов, що сприяють розвитку людини і його потенціалу на різних етапах життєдіяльності, вимір яких можливий за допомогою системи показників, що характеризують ступінь реалізації ціннісних орієнтацій працівників, сформованих в період, попередньої трудової діяльності, а також рівень задоволення потреб і забезпечення гідних умов, як в період активної трудової діяльності, так і в період після завершення трудової діяльності.

A key category that describes the tasks posed by society and the state is the quality of life. Considerable attention to this category of scientific community represents a certain interdisciplinary interest because this category is now becoming global in nature and becomes the main criterion of social progress, which indicates the turn of the economy to human needs and its humanization. It is specified that the considered concepts, namely the concept of quality of life and the concept of quality of working life, have undergone evolutionary stages of the accumulation of necessary knowledge, and is now in the fourth stage of development, characterized by the interdisciplinary integration impact of various concepts, in particular, the concepts of decent work and the continuous well-being of man. It is substantiated that the fourth stage of the development of the concept of quality of working life is connected with the emergence of a new understanding of the content of work and the emergence of a decent work concept, which became the peak of the evolution of the concept of quality of working life. Despite the lack of criteria for decent work, working in decent conditions is a certain level of quality of working life, and quality is determined in accordance with current standards. It is established that there is a certain interconnection and

integration of these concepts, with the emphasis it is important to put it on evolutionary development. Integration of the concepts of quality of working life and the concept of decent work will contribute to their further evolutionary development, as consideration of these concepts in conjunction with the continuity of the basic postulates allows a comprehensive look at social and labor relations. The content of the basic concept "quality of working life" is defined, which is a set of organizational and socio-economic conditions that promote human development and its potential at different stages of life, the measurement of which is possible using a system of indicators characterizing the degree of implementation of value orientations of workers formed in the period of previous employment, as well as the level of satisfaction of needs and the provision of decent conditions, both during the period of active labor activity and in the period after the completion of labor activity.

Ключові слова: *якість життя; якість трудового життя; індустріальне суспільство; постіндустріальне суспільство; розвиток; гідна праця.*

Keywords: *quality of life; quality of working life; industrial society; post-industrial society; development; decent work.*

Постановка проблеми. В сучасних умовах формування ефективної соціально-трудової сфери, що відповідає викликам сучасності, потребує вирішення низки проблем. Серед яких слід виділити: підвищення ефективного використання людського потенціалу на міжнародному та національному рівні, розробка підходів до підвищення якості трудового життя шляхом подолання дефіциту гідної праці. Ключовою категорією, яка описує поставлені перед суспільством і державою завдання, є якість життя. Значна увага до зазначеної категорії наукового співтовариства з різних галузей науки, являє собою певний міждисциплінарний інтерес. Інтерес до якості життя можна пояснити тим, що дана категорія в даний час набуває глобального характеру і стає основним критерієм соціального прогресу, що свідчить про поворот економіки до потреб людини і її гуманізації. У зв'язку з цим актуальності набуває розробка та реалізація адекватних заходів, спрямованих як на подолання дефіциту гідної праці, так і на вирівнювання диспропорцій територіального розвитку в соціально-трудої сфері.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні засади якості життя, в тому числі, якості трудового життя розглянуто в працях таких вітчизняних вчених як: Б. Генкіна, О. Грішнова, М. Долішній, О. Егоршина, Е. Лібанової, О. Мельниченко, Т. Костишиної, Л. Лутай, Л. Шаульської.

Серед закордонних дослідників теоретичні аспекти підвищення якості трудового життя досліджено в працях таких вчених, як: Р. Бауер, Д. Белл, Дж. Гелбрейт, Е. Лоулер, Е. Мейо, Х. Сомавія, Дж. Хекман, Дж. Форрестер.

Формулювання цілей статті. Метою даного дослідження є проаналізувати еволюцію концепцій якості трудового життя та якості життя. Визначити сутність і зміст категорії «якість трудового життя» на кожному з етапів розвитку. Провести порівняльний аналіз концепції якості трудового життя і концепції гідної праці. Уточнити, що концепція гідної праці висвітлює сучасний етап розвитку якості трудового життя.

Вклад основного матеріалу. В останні десятиліття в економічній науці вивчення проблем якості приділяється особлива увага. Це пов'язано, перш за все, з тим, що якість зачіпає практично всі сторони життя і є одним з головних пріоритетів соціально-економічного розвитку, грає важливу роль при розумінні суті людського буття, а також для розвитку духовних цінностей суспільства. Взаємозалежний розвиток науки і техніки, високий рівень технологій дає можливість людству досягти найкращого рівня якості послуг і продукції, а також соціальних, матеріальних і культурних умов життєдіяльності. При цьому існують певні питання щодо інтеграції концепції якості трудового життя з концепцією якості життя.

Таким чином, дослідження якості трудового життя неможливо розглядати поза концепції якості життя. Між двома концепціями існує стійкий взаємозв'язок і взаємозалежність і, перш ніж розглядати еволюцію концепції якості трудового життя, вважаємо за необхідне представити короткий огляд розвитку концепції якості життя. Отже, аналіз відповідної наукової літератури [1-5] дозволив виділити чотири етапи розвитку в еволюції категорії «якість життя» (табл. 1).

Таблиця 1.

Етапи розвитку концептуальних засад якості життя

Етап	Період	Представники	Основні положення
I етап 1920–1960-ті рр.	1924 р.	А. Пігу	визначення поняття «національний дохід», під яким розуміється безліч матеріальних благ і послуг, виражених у грошовій формі. Цей показник, відбивав не тільки міру ефективності виробництва, а й мірою суспільного добробуту.
	1958 р.	Дж. Гелбрейт	введення в обіг терміну «якість життя», під яким розумілось можливість споживання благ, які може запропонувати індустріальне суспільство.
II етап 1960–1970-ті рр.	1966	Р. Бауер	початок розробки методичного інструментарію для оцінки багатоаспектного поняття «якість життя».
	1973	Д. Белл	розробка системи соціальних рахунків, на основі якої здійснювалося вимірювання якості життя шляхом визначення різниці між соціальними виплатами та соціальними витратами.
III етап 1970–1990-ті рр.	1975	Дж. Гелбрейт	необхідність переоцінки цінностей з орієнтацією в першу чергу на підвищення не рівня, а якості життя шляхом реалізації соціалістичних реформ.
	1976	А. Камбелл, Ф. Конверс	здійснюють оцінку індексу задоволеності окремими аспектами якості життя.
	1978	Дж. Форрестер	пропонує дослідження якості життя на двох рівнях: - «глобальне» якість життя суспільства; - «суб'єктивне» якість життя індивіда.
	1990	ООН (Організація Об'єднаних Націй)	використання індексу розвитку людського потенціалу ООН, і визнання серед цілей розвитку цивілізації – надання більших можливостей для самореалізації та особистого розвитку
IV етап 1992 р.– теп. час	1992	ООН (Організація Об'єднаних Націй)	Конференція ООН, присвячена екологічним проблемам і сталому розвитку, де цілями розвитку тисячоліття були визнані: людський розвиток та боротьба з бідністю
	2006	Британський науково-дослідний центр	пропонує вимірювати міжнародний індекс щастя шляхом агрегування таких показників: задоволеність життям; очікувана тривалість життя; «екологічний слід», що відображає антропогенний вплив людини на навколишнє середовище.

Необхідно відзначити, що своє формування і розвиток категорія «якість життя» отримала, перш за все, в дослідженнях закордонних науковців. Становлення якості життя у вітчизняній науковій літературі також пройшло ряд етапів, але з деяким відставанням. Починаючи з IV етапу (1992 р. – теперішній час) розвитку розуміння якості життя стає міждисциплінарним, як наслідок для його вимірювання використовується відповідний інструментарій.

Так чи інакше, концептуально категорія «якість життя» розвивається і наповнюється в ході еволюції новими складовими. Проведений аналіз дозволяє зробити висновок про те, що на кожному з етапів відбувається зміна взаємовідносин між індивідом і суспільством.

На першому етапі індивід розглядається виключно як ресурс, як засіб досягнення економічного зростання. Відбувається отождення поняття «якість життя» з поняттям «рівень життя». Рівень і спосіб життя можна оцінити за рахунок ВВП на душу населення.

На другому етапі досліджуються соціальні умови життєдіяльності індивідів. Для оцінки якості життя використовується система кількісних економічних та соціальних показників. До складових якості життя входять: оцінка соціальних наслідків науково-технічного прогресу, щільність населення. Відображення таких компонентів якості трудового життя як: доходи населення, створення нових робочих місць, умови праці та рівень освіти в категорії «якість життя».

На третьому етапі аналізуються соціально-психологічні характеристики взаємодії індивіда і суспільства. Простежується перехід від індустріальної фази розвитку суспільства до постіндустріальної. До складових якості життя відносять: доходи і забезпечення житлом населення, рівень безробіття, екологія і фізичне здоров'я, освіта та соціальна безпека, економічна і політична ситуація у країні.

На четвертому етапі – рушійною силою розвитку суспільства стає дослідження якості життя з точки зору можливості управління, зокрема можливості управління якістю праці, якістю технологій, якістю освіти, якістю медичного обслуговування, якістю навколишнього середовища. Завданням економіки є створення умов,

в яких можливе забезпечення як матеріальної, так і духовної задоволеності життям. Розуміння якості життя стає міждисциплінарним в зв'язку з чим для суб'єктивної оцінки якості життя застосовуються соціологічні методи аналізу.

Підсумовуючи наведене вище, доцільно зазначити, що якість життя являє собою «структурну цілісність, а тому може бути охарактеризоване, як єдність цілого і його частин» [6, с. 278].

Поряд з категорією «якість життя» в науковій літературі набула широкого поширення категорія «якість трудового життя». Автор вважає, що однією з найважливіших складових якості життя є якість трудового життя, так як останнє є основою забезпечення якості життя.

Автор поділяє точку зору В. Буткалюк [1, с. 139] щодо того, що саме незадоволеність людей якістю свого трудового життя стала передумовою розвитку концепції якості життя, у зв'язку з чим більш ніж велика частина показників якості життя включає показники якості трудового життя: задоволеність оплатою праці, умовами праці тощо.

Про цей факт свідчить і аналіз теоретичних підходів до поняття «якість життя». Спочатку це поняття зв'язувалося з розміром доходу, що гарантує певний рівень добробуту, потім до розуміння якості життя були додані нематеріальні цінності (якість освіти, якість медичної допомоги), ще пізніше додані екологічні аспекти, і, нарешті, суб'єктивні складові (задоволеність працею, відчуття щастя, впевненість у завтрашньому дні).

Аналіз літературних джерел [1-3; 7-9] дозволив виділити, що становлення концепції якості трудового життя в ході еволюційних перетворень пройшла певні етапи. Основні положення та представники які зробили вагомий вклад у формування теоретичних засад надано у табл. 2.

На першому етапі конструкт «якість трудового життя» в науковому обігу не використовується. Проте, окремі аспекти організації праці освітлено як представниками середньовіччя, так і нашого часу. На даному етапі праця розглядається як цінність і як невід'ємна риса життєдіяльності.

Другий етап розвитку концепції якості трудового життя започатковується з розвитку теорії протестантської трудової етики, згідно з якою праця сприймається як життєва цінність і є головною складовою духовного світу людини, а ледарство карається примусовою працею. Вагомий внесок зробив Ф. Тейлор, однак позитивний ефект (збільшення продуктивності праці) затьмарював зростання захворюваності працівників і травматизм. Крім того, спостерігалось зростання незадоволеності працею, що сприяло розвитку відчуження праці, тобто «порушення цілісності між трудовим процесом і життєвими прагненнями працівника» [6, с. 436].

Таблиця 2.
Етапи розвитку категорії «якість трудового життя»

Етап	Період	Представники	Основні положення
I етап до 1890-х рр.	427-347 рр. до н.е.	Платон	закладаються передумови гармонійного розвитку праці внаслідок усвідомлення того, що різноманітність трудової діяльності (землероб, будівельник, ткач) і форм соціальних відносин визначаються різними потребами індивідів.
	352-430 рр.	А. Августин	закладаються основи суспільного поділу праці, виділяючи на даному етапі працю розумовий і фізичний. Фізична праця є долею рабів, проте вона також оцінюється високо, як і розумова.
	1723 -1790 рр.	А. Сміт	багатство суспільства створюється працею. Суспільний поділ праці є резервом зростання продуктивності праці.
II етап 1890р.–поч. XX. ст.	1890 р.	М. Лютер	розвиток теорії протестантської трудової етики, згідно з якою праця сприймається як цінність і є головною складовою духовного світу людини
	1911 р.	Ф. Тейлор	впроваджує жорстку регламентацію праці та матеріальне стимулювання, встановивши залежність між виконанням виробничих завдань і величиною оплати праці
III етап 1920–1990-ті рр.	1920 рр.	Е. Мейо	започатковується концепції людських відносин, сутність якої полягає в тому, що взаємини в колективі дають великі результати ніж надмірна регламентація праці.
	1950 рр.	Ф. Герцберг	розвиток змістовних і процесуальних теорій мотивацій. Домінування двохфакторної теорії мотивації та концепції збагачення праці.
	1960 рр.	Г. Беккер, Т. Шульц, Дж. Мінцер	розвивають концепцію людського капіталу. Г. Беккер намагається оцінити економічну віддачу від інвестицій в людський капітал.
	1970 рр.	Ю. Деламотте, О. Желіно, К. Леві-Лебуайе	розвивають концепції гуманізації праці шляхом зміни організації праці і збагачення її змістом. Розвиток концепції якості життя

	1980 рр.	Дж. Коул, А. Горн	розвивають концепцію виробничої демократії, сутність якої полягає в можливості управління приватними корпораціями через контрольовані робітниками виробничі ради.
	1983 рр.	Ф. Барталь, П. А. Лі Еванс	розвивають концепцію балансу життя і праці, що забезпечує задоволення поточної життєм і професійними досягненнями.
IV етап 1999 р. – теп. час	1999 р.	Х. Сомавія	представив концепцію гідної праці, сутність якої полягає в створенні рівних можливостей для чоловіків і жінок гідної і продуктивної праці в умовах свободи, рівності, соціальних гарантій і поваги людської гідності.
	2006 р.	І. Дінер	формування концепції безперервного благополуччя, під яким розуміється задоволеність різними аспектами життєдіяльності, відсутністю стресів на роботі.

В результаті розвитку науково-технічного прогресу до працівників стали пред'являтися більш високі вимоги: на успішно функціонуючих підприємствах стала відбуватися заміна низькокваліфікованих працівників висококваліфікованими. Жорстка регламентація праці обмежувала здатність висококваліфікованої робочої сили до самонавчання [2, с. 69]. У зв'язку з чим, на даному етапі під якістю трудового життя розуміється діяльність організації, спрямована на задоволення потреб її працівників шляхом створення механізмів, за допомогою яких працівник отримує повний доступ до процесу прийняття рішень, що визначають його життя на роботі.

Третій етап розвитку концепції якості трудового життя стає переломним, на даному етапі починає панувати теорія «людських відносин». В ході досліджень на виробничих підприємствах США Е. Мейо [10] приходять до висновку, що надмірна регламентація трудового процесу і величина заробітної плати не завжди є основними мотивами трудової діяльності і резервом зростання продуктивності праці, найчастіше саме взаємини між людьми в колективі дають великі результати. У зв'язку з чим, Е. Мейо вказував на необхідність врахування соціальних і психологічних аспектів праці, так як організація, перш за все, повинна бути орієнтована на людей, а потім на виробництво [10].

Автор поділяє точку зору О. О. Герасименко відносно того, що «школа людських відносин» прагнула об'єднати принципово різні підходи: тейлоризм і внутрішньовиробничу демократію [3, с. 40]. Наслідком чого стало те, що незадоволеність працівників зберігалася і часом навіть посилювалася.

Концепція людських відносин доповнюється здобутками в областях психології, соціології та менеджменту, що сформувало новий напрям – поведінкові концепції. Представниками зазначеного напрямку були розглянуті різні питання організаційної взаємодії, мотиви трудової діяльності, зміна змісту праці, тобто окремі аспекти ще формується концепції якості трудового життя. Головним постулатом поведінкових концепцій стало наступне твердження: правильне застосування науки про поведінку завжди буде сприяти підвищенню ефективності, як окремого працівника, так і організації в цілому [7, с. 407].

Паралельно розвивається концепція «людського капіталу». Під людським капіталом дослідники розуміють наявний у кожній людині запас знань, навичок, мотивацій, інвестиціями в який можуть бути освіта, накопичення професійного досвіду, охорона здоров'я і географічна мобільність [11, с. 101]. Розвиток концепції людського капіталу привело до усвідомлення того, що підвищення якості робочої сили та інвестиції в неї мають не менш важливе значення в розвитку виробництва, ніж інвестиції в основний капітал.

В середині ХХ ст. з'являються передумови розвитку концепцію виробничої демократії. Сутність даної концепції полягала в можливості управління приватними корпораціями через контрольовані робітниками виробничі ради. Виробнича демократія стала розглядатися як умова збереження підприємства в обстановці загострення конкурентної боротьби. У цей період зароджується ідея «соціального партнерства». Так, профспілки, не ставлячи під сумнів правомочність адміністрації підприємства, наполягають на прийнятті заходів, що запобігають погіршення соціально-економічного становища працівників [12, с. 8].

На початку 1980-х рр. також отримує розвиток концепція «балансу життя і праці», яка полягає в знаходженні оптимального рішення, при якому індивід буде задоволений своїм поточним життям і професійними досягненнями, маючи можливість приділяти достатньо часу своїм інтересам [12, с. 9].

Відповідно до викладеного вище, можна зробити висновок, що концепція якості трудового життя стала розглядатися в рамках сформованих у трудовій діяльності теорій мотивації та концепцій, спрямованих на підвищення продуктивності праці та ефективності виробництва. Формування концепції якості трудового життя стало узагальненням представлених вище концепцій і теорій.

Початок четвертого етапу розвитку концепції якості трудового життя, можна пов'язати з появою нового розуміння сенсу трудової діяльності. Х. Сомавія представив широкій публіці концепцію гідної праці, сутність якої полягає в створенні рівних можливостей для чоловіків і жінок гідної і продуктивної праці в умовах свободи, рівності, соціальних гарантій і поваги людської гідності [8, с. 75]. Отже, про рівень «достойності» праці можна судити за такими характеристиками: гендерна рівність; заборона примусової праці; соціальне забезпечення та соціальний захист.

Х. Сомавія уточнив раніше зазначено дефініцію «гідна праця - це продуктивна праця, при якій поважають права людини, і забезпечується безпека і захист, а також є можливість брати участь у прийнятті

рішень, які можуть вплинути на діяльність працюючих» [13, с. 243]. Найважливішою характеристикою гідної праці є можливість створення об'єднань працівників з метою ведення соціального діалогу.

В даний час гідну працю Міжнародна організація праці трактує, як високоефективна праця, яка забезпечує справедливий дохід, безпеку на робочому місці, гендерну рівність, і передбачає соціальний захист, перспективи для розвитку особистості і соціальної інтеграції, а також право працівників висловлювати свою думку і брати участь в прийнятті рішень, які зачіпають їх життя [13, с. 246]. На думку автора, дане визначення є більш повним, що не вимагає подальшої деталізації характеристик гідної праці. Однак подібний підхід до визначення гідної праці, кілька звужує його розуміння, коли мова йде про необхідність врахування суб'єктивної думки працівника.

Крім того, вкрай важливим, в ході розвитку концепції гідної праці став підхід Г. Філдса – одного з розробників концепції гідної праці. Він визначає гідну працю, як можливість створення робочих місць, так і необхідність мати роботу, що відповідає трудовим стандартам [13, с. 251]. Незважаючи на відсутність критеріїв гідної праці, автор вважає найбільш вдалим даний підхід в зв'язку з тим, що робота в гідних умовах праці – це певний рівень якості трудового життя, а якість прийнято визначати відповідно до діючих стандартів.

Таким чином концепція гідної праці стала логічним продовженням формування і розвитку концепції якості трудового життя, так як метою реалізації обох концепцій є: «скорочення важкої ручної праці, праці у шкідливих і небезпечних умовах його протікання» [5, с. 62], а також створення умов для гармонійного розвитку працівника і реалізації людського потенціалу в процесі трудової діяльності, що досягається за рахунок: безпечного робочого місця, соціального захисту, перспективи особистого кар'єрного зростання в певній організації, активної участі в прийнятті управлінських рішень, і відсутності дискримінації.

В даний час концепція гідної праці стала піком еволюції концепції якості трудового життя, це дозволяє говорити про взаємозв'язок і інтеграцію даних концепцій. При цьому акцент важливо поставити саме на еволюційному розвитку. Інтеграція концепцій якості трудового життя і концепції гідної праці сприятиме їх подальшому еволюційному розвитку, так як розгляд цих концепцій у взаємозв'язку з урахуванням наступності основних постулатів дозволяє комплексно поглянути на соціально-трудові відносини.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших досліджень. Таким чином, науковою новизною даного дослідження є:

уточнено, що концепція якості трудового життя пройшла еволюційні етапи акумуляції необхідних знань, і зараз знаходиться на четвертому етапі розвитку, та характеризується інтеграцією різних концепцій, зокрема, концепцій гідної праці.

удосконалено зміст базового поняття «якість трудового життя», що представляє собою сукупність організаційних і соціально-економічних умов, що сприяють розвитку людини і його потенціалу на різних етапах життєдіяльності, вимір яких можливо за допомогою системи показників, що характеризують ступінь реалізації ціннісних орієнтацій працівників, сформованих в період, попередньої трудової діяльності, а також рівень задоволення потреб і забезпечення гідних умов як в період активної трудової діяльності, так і в період після завершення трудової діяльності.

Список літератури.

1. Буткалюк В. Якість трудового життя як складова якості життя / Віталіна Буткалюк // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2010. – №4. – С. 138–151.
2. Богиня Д. П. Домогосподарство: гомеостатичний підхід / Д. П. Богиня, С. В. Бурлуцький // Економічна теорія. – 2014. – № 3. – С. 60–71.
3. Герасименко О. О. Трансформація соціально-трудової сфери: передумови, закономірності, імперативи / О. О. Герасименко // Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. – К. : КНЕУ, 2010. – Вип. 23. – С. 34–47
4. Galbreith, J. K. (1958). *The Affluent Society*. Boston, MA: Houghton, Mifflin Company
5. Rethinam, G. S., Ismail, M. (2008). *Constructs of Quality of Work Life: A Perspective of Information and Technology Professionals*. *European Journal of Social Sciences*. vol. 7(1). pp. 58–70.
6. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. Метод социологии / [пер. с фр. и послесловие А. Б. Гофмана]. – М. : Наука, 1990. – 575 с.
7. Мескон М.Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедуори. – 3-е изд., испр. и доп.; пер. с англ. – М.: ООО И.Д. Вильямс, 2008. – 672 с.
8. Воробьев Е. М. Экономика счастья как новая экономическая парадигма / Е. М. Воробьев, Т. И. Демченко // Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. – 2013. – № 1086. – С. 74–77.
9. Herzberg, F. (2003). *One more time: How do you motivate employees?* *Harvard Business Review*.
10. Mayo, E. (1933). *The Human Problems of an Industrial Civilization* / E. Mayo. – N. Y. : McMillan Press
11. Киселева Т. Качество жизни в условиях глобализации экономики / Т. Киселева, С. Полнарев, А. Сменковский // Стандарты и качество. – 2001. – № 11. – С. 100–102.
12. Корицкий А. В. Истоки и основные положения теории человеческого капитала / А. В. Корицкий // Креативная экономика. – 2007. – № 5. – С. 3–10.
13. Fields, G. S. (2003). *Decent work and development policies*. *International Labour Review*. vol. 142 (2). pp. 239–262.

References.

1. Butkaliuk, V (2010), "The quality of working life as a component of quality of life", *Sotsiologhiia: teoriia, metody, marketynh*, vol. 4, pp. 138–151.
2. Bohynia, D.P. and Burluts'kyj, S.V. (2014), "Household: homeostatic approach", *Ekonomichna teoriia*, vol. 3, pp. 60–71.
3. Herasymenko, O. O. (2010) "Transformation of the social and labor sphere: preconditions, laws, imperatives", *Formuvannia rynkovoï ekonomiky: zb. nauk. prats'*, vol. 23, pp. 34–47.
4. Galbreith, J. K. (1958), *The Affluent Society*, Mifflin Company, Boston, USA.
5. Rethinam, G. and Ismail, M. (2008), "Constructs of Quality of Work Life: A Perspective of Information and Technology Professionals", *European Journal of Social Sciences*, vol. 7(1), pp. 58–70.
6. Djurkgejm, Je. (1990), *O razdelenii obshhestvennogo truda. Metod sociologii* [On the division of social labor. Sociology Method], Nauka, Moscow, Russia.
7. Meskon, M. Al'bert, M. and Heduori, F. (2008), *Osnovy menedzhmenta* [Fundamentals of Management], 3rd ed, Vil'jams, Moscow, Russia.
8. Vorob'ev, E.M. and Demchenko, T.I. (2013) "Economics of happiness as a new economic paradigm", *Visnyk Kharkivs'koho natsional'noho universytetu imeni V. N. Karazina*, vol. 1086, pp. 74–77.
9. Herzberg, F. (2003), *One more time: How do you motivate employees?*, Harvard Business Review, Harvard, USA.
10. Mayo, E. (1933), *The Human Problems of an Industrial Civilization*, McMillan Press, New York, USA.
11. Kiseleva, T. Polnarev, S. and Smenkovskij, A. (2001), "Quality of life in the conditions of globalization of the economy", *Standarty i kachestvo*, vol. 11, pp. 100–102.
12. Korickij, A. V. (2007), "Origins and main provisions of the theory of human capital", *Kreativnaja jekonomika*, vol. 5, pp. 3–10.
13. Fields, G. (2003), "Decent work and development policies", *International Labour Review*, vol. 142 (2), pp. 239–262.

Стаття надійшла до редакції 28.05.2019 р.