

НАУЧНАЯ СТАТЬЯ

JEL: M14

УДК: 331.101

РАЗВИТИЕ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ В ШВЕЙНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ АЛТАЙСКОГО КРАЯ

**Софья Павловна Ильиных***самозанятый, контент-менеджер, Россия, Барнаул, sonya.ilinykh.02@mail.ru*

Резюме. Рассматриваются особенности и проблемы качества трудовой жизни работников швейных организаций.

Цель исследования: выявление значения и актуальных содержательных характеристик качества трудовой жизни в организации, определение перспектив его развития.

Автором анализируются факторы, уточняются понятие и показатели, определяющие качество трудовой жизни. Оценивается качество трудовой жизни в швейных организациях Алтайского края. По результатам исследования выявляются специфика, проблемы качества трудовой жизни в отрасли и определяются направления и способы его повышения.

Ключевые слова: швейные организации, работники, качество трудовой жизни, факторы, показатели, развитие

Для цитирования: Ильиных С. П. Развитие качества трудовой жизни в швейных организациях Алтайского края // Управление современной организацией: опыт, проблемы и перспективы. 2025. № 23. С. 57–66.

DEVELOPMENT OF THE QUALITY OF WORKING LIFE IN SEWING ORGANIZATIONS OF THE ALTAI TERRITORY

Sofya P. Ilyinykh*self-employed, content manager, Russia, Barnaul, sonya.ilinykh.02@mail.ru*

Resume. The article is devoted to the peculiarities and problems of the quality of working life of employees of sewing organizations. The purpose of the study is to identify the significance and relevant substantive characteristics of the quality of working life in an organization, and to determine the prospects for its development. The author analyzes the factors, clarifies the concept and indicators that determine the quality of working life. An assessment of the quality of working life in sewing organizations of the Altai Territory has been carried out. According to the results of the research, the specifics and problems of the quality of working life in the industry have been revealed and the directions and ways of its improvement have been identified.

Keywords: sewing organizations, workers, quality of working life, factors, indicators, development

For citation: Ilyinykh S. P. Development of the Quality of Working Life in Sewing Organizations of the Altai Territory. *Upravlenie sovremennoj organizaciej: opyt, problemy i perspektivy* = *Management of the Modern Organization: Experience, Problems and Perspectives*. 2025;23:57–66. (In Russ.).

Актуальность исследования. Трудовая деятельность занимает большую часть жизни работающей части населения. Для роста производительности труда, вовлеченности работников в производственные процессы, снижения текучести кадров важно создавать условия, в которых у работников будет сильная мотивация эффективно работать.

Отрасль швейной промышленности в Алтайском крае активно развивается, владельцы швейных организаций заинтересованы в привлечении новых и удержании имеющихся работников. По данным регионального управления по развитию предпринимательства и рыночной инфраструктуры швейные фабрики Алтайского края испытывают потребность в ткачах, прядильщиках, инженерах-технологах, конструкторах, особенно в швеях. По мнению специалистов, крупные и средние швейные организации региона готовы трудоустроить около 400 человек¹. Однако численность выпускников собственных профильных образовательных учреждений и привлеченных иностранных работников по региональной квоте (например, из Индии и Узбекистана) не снижает отраслевого кадрового дефицита в 10–15%².

В связи с потребностью в найме новых и сохранении ценных работников работодатели стали все чаще задаваться вопросом улучшения условий труда. Руководители швейных организаций сосредоточены на выявлении показателей, определяющих качество трудовой жизни, и поиске путей их улучшения для повышения производительности труда работников и привлечения новых специалистов. Проблема развития качества трудовой жизни в швейных организациях Алтайского края вызывает научный и практический интерес и представляется актуальной.

Цель исследования — на основе теоретико-практического анализа особенностей и проблем качества трудовой жизни в региональных швейных организациях определить пути его повышения.

Объект исследования — швейные организации Алтайского края.

Предмет исследования — качество трудовой жизни в швейных организациях Алтайского края.

Методы исследования: анализ научных подходов и статистических данных о качестве трудовой жизни в швейной отрасли, социологический опрос работников швейных организаций Алтайского края.

Проблематика исследования. Понятие «качество трудовой жизни» (КТЖ) интерпретируют по-разному. Так, А. Л. Ивановская и В. Ю. Ивановская считают, что КТЖ — это «совокупность условий труда, определяющих успешность реализации трудового потенциала, как в отношении отдельного сотрудника, так и предприятия в целом» (Ивановская и Ивановская, 2019).

Есть мнение о том, что КТЖ — это элемент качества жизни в целом для экономически активного населения (Нефедьева и Тарабан, 2019). Отмечается также, что «важным аспектом является баланс между работой и личной жизнью и улучшение системы труда и управления» (Толмачев, 2024).

Некоторые авторы отмечают важность в определении КТЖ уровня эмоциональной и рациональной удовлетворенности работников жизнью и отдельными ее компонентами через трудовую деятельность (Рябов, 2018).

На основании рассмотренных подходов была введена авторская интерпретация понятия КТЖ, которое относится к коммерческим организациям в целом и швейной отрасли в частности.

Качество трудовой жизни — это один из элементов качества жизни, характеризующийся степенью удовлетворенности работников, наличием у них мотивации, психологических и физических возможностей для совершенствования своих профессиональных навыков, а также возможностью удовлетворять личные потребности вне рабочей деятельности.

В отечественной литературе выделяют следующие основные факторы, определяющие КТЖ:

- квалификация работников;
- профессиональные знания и умения;
- система оценки труда;
- возможность и необходимость дополнительного заработка;
- условия труда;
- удовлетворенность трудом;
- отношение к организации;
- участие в принятии организационных решений;
- влияние работы на личную жизнь (Родинова, Остроухов, Березняковский, 2021).

Однако, по нашему мнению, целесообразно внести корректировки в список факторов, учитывая специфику конкретной отрасли — швейной промышленности.

¹ Зюзин С. Как на Алтае борются с дефицитом швей и портных // Российская газета. 2023. 22 февр.

² Валов И. промышленные предприятия Алтайского края активно нанимают работников из Индии // MASHNEWS. 12 марта 2025. URL: <https://mashnews.ru/promyshlennyye-predpriyatiya-altajskogo-kрая-aktivno-nanimayut-rabotnikov-iz-indii.html> (дата обращения 12.03.2025)

Таблица 1

Классификация факторов, влияющих на качество трудовой жизни в швейных организациях

Table 1

Classification of factors affecting the quality of working life in sewing organizations

Группа	Факторы
Психологические	Взаимоотношения с коллегами и руководством, уровень стресса на рабочем месте
Материально-денежные	Размер заработной платы, наличие премий, надбавок, наград за индивидуальные достижения
Личностные	Карьерный рост, развитие профессиональных навыков работников в организации
Экологические	Участие швейных организаций в защите окружающей среды, влияние работы на физическое здоровье персонала
Технологические	Использование нового оборудования для повышения производительности труда, система обучения в организации
Организационные	График работы, совместимость работы с личной жизнью

На основе приведенной классификации выведем основные показатели и степень их влияния на КТЖ в швейных организациях.

Таблица 2

Показатели для оценки качества трудовой жизни

Table 2

Indicators for assessing the quality of working life

Показатель	Влияние показателя на качество трудовой жизни
Оценка психологического состояния работников	Работа занимает большую часть жизни, поэтому важно, чтобы персонал не чувствовал стресса, вызванного постоянными конфликтами, невозможностью вести эффективные коммуникации с коллегами и руководством. Такие состояния снижают работоспособность, мотивацию работников и, как следствие, качество трудовой жизни
Состояние физического здоровья работников	Условия труда, которые влекут за собой возникновение профессиональных заболеваний, значительно снижают качество трудовой жизни. Их минимизация или компенсация, напротив, повышает КТЖ, поскольку физическое здоровье напрямую влияет на настрой персонала, мотивацию к труду
Соотношение размера реальной заработной платы и установленного прожиточного минимума	Размер заработной платы должен быть соизмеримым с усилиями, которые прилагают работники, а также быть достаточным для того, чтобы покупать товары первой необходимости и оставлять средства на хобби, саморазвитие и непредвиденные обстоятельства
Вклад организаций в охрану окружающей среды	В современном мире особое внимание уделяется экологичности производства. Лояльность сотрудников выше, когда они осознают, что организация, в которой они работают, не наносит вреда окружающей среде
Заинтересованность работодателей в обучении и развитии персонала	КТЖ в швейных организациях выше, если руководители не только покупают новое оборудование, но и занимаются обучением персонала
Удобство графика работы	Хотя работа занимает значительную часть времени ежедневно, у сотрудников должно оставаться время на личную жизнь, развитие, увлечения. Качество трудовой жизни и удовлетворенность работников повышается, если работодатели это понимают и предлагают графики, где личное и рабочее время удобно балансируют

Результаты исследования. Для оценки КТЖ на основании приведенных выше факторов и показателей использовались статистические данные и результаты социологических опросов, проведенных среди работников швейных организаций в Алтайском крае.

В социологическом опросе приняли участие 346 работников наиболее известных швейных организаций: АО «БТК групп», ООО «Авангард», швейная

фабрика ИП Кузовлева, ООО «Спецобъединение-Сибирь», ГК «Тонар» (г. Барнаул), ООО «МодаС», ООО «Швейно-галантерейный комбинат» (г. Бийск), «Русская кожа» (г. Заринск).

В процессе исследования за каждый оцениваемый показатель начислялся 1 балл, если он благоприятно сказывается на КТЖ. Если выявляются проблемы по тому или иному показателю, то за него балл начислен не будет. По итогу баллы суммируются, и вы-

ведется общая оценка КТЖ в швейных организациях Алтайского края. Максимальный балл соответствует количеству показателей — 6.

Психологическое состояние работников

Большинство опрошенных оценили на 9 из 10 баллов общую атмосферу в рабочем коллективе.

Как бы вы оценили атмосферу в рабочем коллективе? (где 1 - это "плохо", 10 - "отлично")

346 ответов

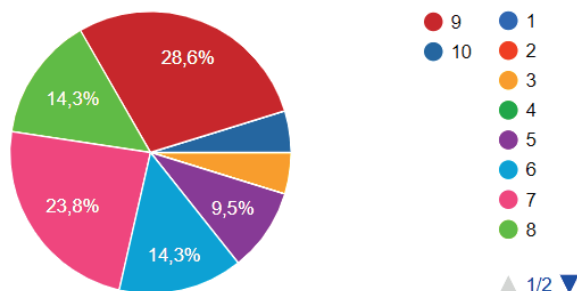


Рисунок 1 — Оценка сотрудниками атмосферы в рабочем коллективе

Figure 1 — Employees' assessment of the atmosphere in the work team

47,6% участников опроса отметили, что чаще всего находят общий язык с руководителем, а 28,6% счи-

тают, что у них полное взаимопонимание с руководством.

Насколько вы удовлетворены взаимодействием с вашим непосредственным руководителем?

346 ответов

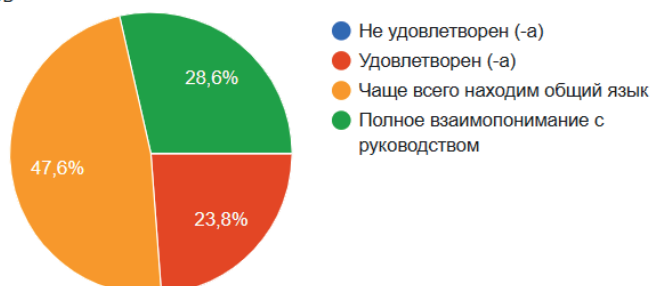


Рисунок 2 — Степень удовлетворенности персонала руководителем швейной организации

Figure 2 — The degree of staff satisfaction with the head of the sewing organization

Равные доли опрошенных признались, что никогда не испытывают стресс на работе либо испыты-

вают, но не часто. Крайне мала доля тех, кто часто попадает в стрессовые ситуации на рабочем месте.

Как часто вы испытываете стресс на работе?

346 ответов

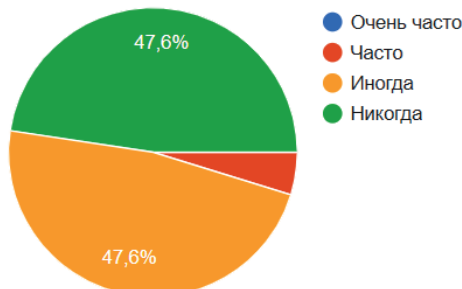


Рисунок 3 — Оценка уровня стресса персонала на рабочем месте

Figure 3 — Assessment of the stress level of staff at work

Иногда 52,4% респондентов чувствуют эмоциональное истощение после рабочего дня.

Как часто вы чувствуете себя эмоционально истощённым после рабочего дня?

346 ответов

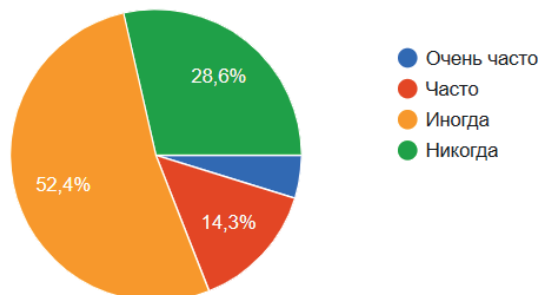


Рисунок 4 — Оценка эмоционального состояния работников после трудового дня

Figure 4 — Assessment of the emotional state of employees after a day of work

Ни в одной швейной организации, работники которых участвовали в социологическом опро-

се, конфликты в коллективе не возникают «часто» или «очень часто».

Как часто возникают конфликты и разногласия в коллективе?

346 ответов

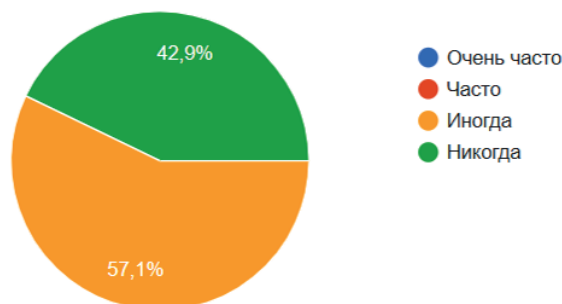


Рисунок 5 — Частота конфликтов и разногласий в рабочем коллективе

Figure 5 — The frequency of conflicts and disagreements in the work team

Выявлено, что в швейных организациях Алтайского края у работников нет проблем с психологическим состоянием, связанных с конфликтами, стрессом, невозможностью вести эффективные коммуникации с руководством и коллегами. Взаимопонимание в рабочем коллективе значительно повышает КТЖ, поскольку постоянное психологическое напряжение, напротив, приводит к проблемам в виде снижения трудовой мотивации, неспособности продуктивно работать, развивать профессиональные навыки.

Состояние физического здоровья работников

Несмотря на то, что швейная промышленность не относится к классу особо опасных, работники ежедневно трудятся в производственных условиях: вынуждены по 8–12 часов в день с непродолжительны-

ми перерывами работать за шумным оборудованием, дышать загрязненным от пыльного текстиля, кожи, меха, резины воздухом и парами красителей, что негативно сказывается на их состоянии здоровья и, как следствие, снижает КТЖ.

Как показал анализ, за период с 2021 по 2023 г. удалось значительно улучшить показатели санитарно-гигиенических условий труда на производствах всех отраслей края. Управление Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека по Алтайскому краю в докладе «О состоянии санитарно-эпидемиологического благополучия населения в Алтайском крае в 2023 году» сообщает, что снизился удельный вес рабочих мест, не отвечающих гигиеническим нормативам, по результатам замеров по шуму — с 15,0% до 14,5%, по вибрации — с 8,7% до 3,9%³.

³ Доклад «О состоянии санитарно-эпидемиологического благополучия населения в Алтайском крае в 2023 году» // БЕЗФОРМАТА. 30.05.2024. URL: <https://barnaul.bezformata.com/listnews/epidemiologicheskogo-blagopoluchiya/132211712/> (дата обращения 12.03.2025).

Однако спад произошел незначительный. Как показывает практика, в легкой промышленности продолжают выявляться случаи профессиональных заболеваний. В ходе опроса, проведенного среди ра-

ботников швейных организаций края, было выявлено, что из 346 опрошенных у 67,9% есть проблемы с суставами, болями в мышцах, осанкой:



Рисунок 6 — Доля респондентов с проблемами в работе опорно-двигательного аппарата
Figure 6 — Percentage of respondents with musculoskeletal problems

То, что замечают у себя проблемы с дыхательной системой, отметили 58,3% опрошенных:



Рисунок 7 — Доля респондентов с проблемами дыхательной системы
Figure 7 — Percentage of respondents with respiratory problems

Нарушения слуха были выявлены у половины участников опроса:

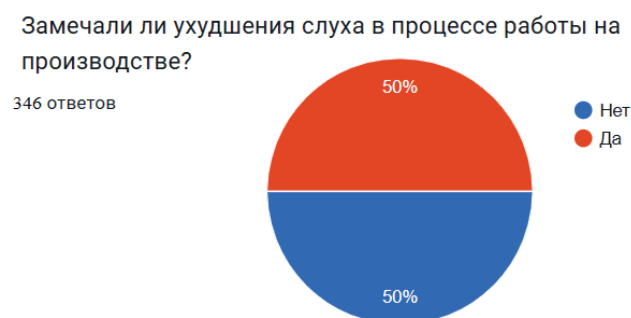


Рисунок 8 — Доля респондентов с проблемами со слухом
Figure 8 — The proportion of respondents with hearing problems

Результаты показали, что работодатели в швейных организациях, несмотря на закупку нового и обновление старого парка оборудования, проводимые

мероприятия по профилактике профессиональных заболеваний, уделяют еще недостаточно внимания физическому здоровью своих работников.

Соотношение размера реальной заработной платы и установленного прожиточного минимума по Алтайскому краю

По статистике Алтайского края средняя заработная плата за 2024 г. в обрабатывающей промышленности составляет около 62 тыс. руб., по швейной промышленности — около 43,7 тыс. руб., а по всему краю — 54,3 тыс. руб.⁴



Зарплаты в Алтайском крае к концу 2024 года.

Управление Алтайского края по труду и занятости населения

Рисунок 9 — Средняя заработная плата по Алтайскому краю

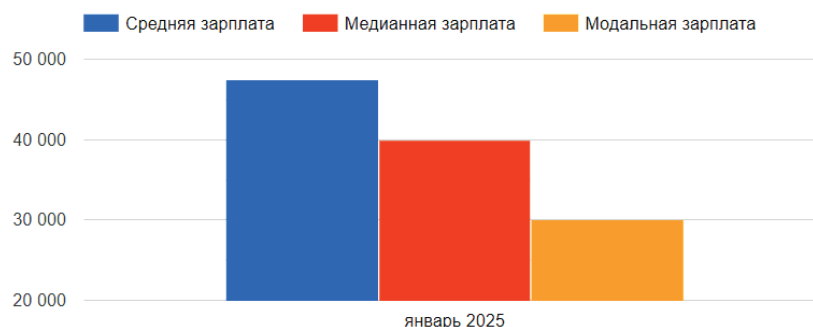
Figure 9 — Average salary in the Altai Territory

Однако реальная ситуация на рынке труда выглядит иначе. Например, в январе 2025 г. для швей работодатели в объявлениях о вакансии предлагают размер заработной платы 30–35 тыс. руб.

01. Зарплата для профессии «Швея» в Алтайском крае



Январь 2025



ГородРабот.ру

- **Средняя заработная плата в Алтайском крае — 47 512 рублей**
Средний показатель всех зарплат в вакансиях сайта
- **Медианная заработная плата в Алтайском крае — 40 000 рублей**
Средний показатель без учёта самых высоких и самых низких зарплат
- **Модальная заработная плата в Алтайском крае — 30 000 рублей**
Самая частая сумма заработной платы в вакансиях сайта

Рисунок 10 — Зарплата швей в Алтайском крае

Figure 10 — Seamstresses' salaries in the Altai Territory

⁴ Алтайский край. Официальный сайт Правительства. URL: https://altairegion22.ru/press-center/news/Promyshlennost-po-itogam-2024-goda-v-obrabatyvayuschih-proizvodstvah-altaiskogo-kрая-razmer-srednemesyachnoi-zarabotnoi-platy-uvlechilsya-pochti-na-chetvert_1454506/ (дата обращения 11 марта 2025).

Для трудоспособного населения прожиточный минимум составляет 17 202 руб. (Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по краю на 2025 год: Постановление Правительства Алтайского края от 11.09.2024 № 337), т. е. это более 50% от заработной платы некоторых работников швейных организаций.

Стоит учитывать, что не все имеют собственное жилье и вынуждены платить за съем квартиры с оставшихся 12 798 руб. Не остается средств на хобби, путешествия, обучение/саморазвитие, а также непредвиденные обстоятельства, связанные со здоровьем.

Ситуация, при которой не все работники организации могут удовлетворить свои финансовые потребности, значительно снижает КТЖ.

Вклад организаций в охрану окружающей среды

В результате исследований О. Л. Чулановой, А. М. Рябовой, О. С. Колесова, опубликованных в научном журнале «Вестник Евразийской науки»⁵, было выявлено, что работники лояльнее относятся к организациям, которые заботятся об окружающей среде и выступают за рациональное использование сырья.

Швейные организации Алтайского края стараются снизить пагубное влияние на окружающую среду. Так, ООО «Свит-комплект» в г. Новоалтайске перерабатывает отходы от производства — из них изготавливают матрасы, подушки. Используют натуральное сырье, которое прошло контроль качества. ТК «Тонар», АО «БТК групп» в г. Барнауле снижают количество отходов и делают расход ткани рациональным за счет внедрения нового оборудования. АО «Спецобъединение» использует остатки от производства для пошива защитных перчаток и мешков для сбора мусора.

Швейные организации Алтайского края заботятся об экологии, стараются снизить количество выбросов в водоемы, почву, воздух.

Заинтересованность работодателей в обучении и развитии персонала

Одна из тенденций современных швейных организаций — автоматизация рутинных процессов и необходимость обучать персонал работе с новым оборудованием и программным обеспечением.

Руководители организаций закупают оборудование, проводят обучение для студентов специализированных колледжей, что повышает интерес к их организациям. Однако есть нюанс — ориентация больше

на привлечение нового персонала, чем удержание старого. Уже набранный состав из швей, технологов, закройщиков, конструкторов в меньшей степени задействован в системе обучения. Однако это необходимо, поскольку большинство студентов еще учатся в колледжах и вузах, смогут полноценно работать на производствах через 2–3 года, а работники нужны в настоящее время.

Удобство графика работы

В условиях высокой загруженности и нехватки кадров на рынке труда швей, закройщики, технологи, гладильщицы не имеют возможности работать по гибкому графику, поскольку в отсутствие одного из элементов системы будет нарушаться производственный процесс, снижаться объемы работы.

Проанализировав порталы с вакансиями от работодателей, можно прийти к выводу: преимущество ряда швейных организаций Алтайского края (в г. Барнауле — ООО «Алтайский вернисаж», ООО «Авангард», ТК «Тонар», ГК «Спецобъединение», ООО «Лемма», ООО «БТК групп», ООО «Мешкоград», ООО «Спецснаб», в г. Бийске — ООО «Швейно-галантерейный комбинат», в г. Новоалтайске — ООО «Свит-одеяло», в г. Горняке — Горняцкая швейная фабрика и др.) в том, что они дают выбор между графиком 5/2 с 8–9-часовым рабочим днем, 2/2 с 12-часовым рабочим днем или сменами 3/3.

Когда с каждым работником график обсуждается индивидуально, работники видят, что у них есть право выбора, их мнение и комфорт важны работодателям. Есть возможность выбрать один из трех вариантов графика так, чтобы работа не была в ущерб личной жизни, увлечениям.

Выводы и рекомендации

Таким образом, по результатам проведенного исследования были выявлены следующие характерные особенности качества трудовой жизни швейных организаций Алтайского края:

1. Работники не испытывают психологического дискомфорта на своих рабочих местах.
2. Швейная отрасль заботится об экологии, поэтому не упоминается в перечне опасных профессиональных сфер деятельности, которые наносят огромный вред окружающей среде.
3. График работы в швейных организациях обсуждается лично с работниками, что дает им возможность выбрать удобный формат и совмещать его с личными делами.

Перечисленные показатели получают по 1 баллу, итого — 3 из возможных 6.

⁵ Чуланова О. Л., Рябова А. М., Колесов О. С. Исследование интеграции технологий «экологичный офис» и wellbeing в работу с персоналом современных организаций // Вестник евразийской науки. 2021. № 1.

По остальным показателям выявлены недостатки. Чтобы сделать условия труда комфортнее и привлекательнее для работников, необходимо изначально устранить проблему нехватки кадров. Для этого предлагаются следующие направления развития КТЖ.

1. Разработка комплекса мероприятий по снижению риска возникновения профзаболеваний и повышения привлекательности условий труда.

Чтобы минимизировать воздействие негативных факторов производственной среды на организм работников, рекомендуется:

- Выдавать наушники с шумоподавлением для снижения рисков развития проблем со слухом у работников цехов.
- Установить вытяжки над каждым рабочим местом, где концентрация загрязнений в воздухе повышена, например над раскройным столом.
- Организовать места проведения качественного досуга с минимальным набором спортивных тренажеров (беговой дорожкой, спортивным роллом, фитнес-мячами), где работники смогут провести небольшую суставную разминку и отдохнуть от шума оборудования в перерывах.

Работодателям важно постоянно следить за соблюдением требований безопасности труда, а также обеспечивать работникам регулярные обследования, которые позволят оценить состояние их здоровья.

2. Повышение заработной платы.

Хороший стимул для работников — увеличение оклада — приближение его к значению медианной заработной платы, указанной в статистике на текущий момент и используемой для расчета прожиточного минимума.

Для обеспечения материально-денежной удовлетворенности работников и ощущения у них справедливости вознаграждения за труд целесообразно введение системы градации заработной платы в зависимости не только от квалификационного уровня и отработанных лет, но и конкретных профессиональных достижений. Выполнение должностных обязанностей будет расцениваться не как вынужденная мера, а как возможность развития и получения приятных бонусов в виде стимулирующих надбавок и премий. Фокус внимания работника будет перенесен именно на качество работы, а не стаж, который не всегда определяет уровень профессионализма.

3. Усовершенствование системы обучения.

Чтобы весь персонал был вовлечен в процесс обучения, рекомендуется внедрить систему наставничества в швейных организациях. Для новых работников это возможность обучаться на месте с последующим трудоустройством, а высококвалифицированный персонал организации сможет проявить себя с новой стороны — в качестве кураторов-преподавателей с индивидуальным подходом к обучению. Однако надо продумать дополнительные стимулы для наставников — надбавки к заработной плате.

Как показывает отечественная практика, система наставничества распространяется повсеместно в рамках нацпроекта «Производительность труда».

Все указанные мероприятия прежде всего должны быть обоюдно привлекательны как для работников, так и для самих работодателей, поэтому необходимо заинтересовывать последних через государственные и частные финансовые поддержки, гранты различных уровней, налоговые льготы и т. д.

Таким образом будет достигнуто развитие качества трудовой жизни в швейных организациях Алтайского края.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ / LIST OF SOURCES

- Ивановская А. Л., Ивановская В. Ю. Качество трудовой жизни как фактор обеспечения экономического роста // Экономика и бизнес: теория и практика. 2019. № 3–1. С. 103–106 [Ivanovskaya A. L., Ivanovskaya V. Yu. The quality of working life as a factor of ensuring economic growth. *Ekonomika i biznes: teoriya i praktika = Economics and Business: theory and practice*. 2019;3–1:103–106 (In Russ.)].
- Толмачев И. В. Анализ изменений и факторов, повлиявших на формирование понятия качества трудовой жизни работников предприятий // Педагогика, психология и экономика: вызовы современности и тенденции развития : материалы Первой Международной научно-практической конференции, Москва, 08 февраля 2024 г. М., 2024. С. 295–300 [Tolmachev I. V. Analysis of Changes and Factors that Influenced the Formation of the Concept of the Quality of Working Life of Employees of Enterprises // *Pedagogy, Psychology and Economics: Modern Challenges and Development Trends : Proceedings of the First International Scientific and Practical Conference, Moscow, February 08, 2024*. Moscow, 2024. pp. 295–300 (In Russ.)].
- Жаркова С. Л. Сущность и факторы формирования качества трудовой жизни работников // Вестник Московской международной академии. 2024. № 2. С. 52–59 [Zharkova S. L. The Essence and Factors of the Formation of the Quality of Workers' Working Lives. *Vestnik Moskovskoj mezhdunarodnoj akademii = Bulletin of the Moscow International Academy*. 2024;2:52–59 (In Russ.)].

- Пурыскина В. А. Повышение качества трудовой жизни как экономический результат обучения работников // Материалы Афанасьевских чтений. 2023. № 2. С. 44–47. [Puriskina V. A. Improving the Quality of Working Life as an Economic Result of Employee Training. *Materialy Afanas'evskih chtenij = Materials of the Afanasiev Readings*. 2023;2:44–47. (In Russ.)].
- Родинова Н. П., Остроухов В. М., Березняковский В. С. Качество трудовой жизни: сущность и факторы развития // Журнал прикладных исследований. 2021. № 5. С. 119–124. [Rodinova N. P., Ostroukhov V. M., Bereznyakovsky V. S. The Quality of Working Life: the Essence and Factors of Development. *Zhurnal prikladnyh issledovaniy = Journal of Applied Research*. 2021;5:119–124. (In Russ.)].
- Рябов В. Б. Качество трудовой жизни и профессиональное благополучие // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2018. Т. 3, № 2. С. 79–95 [Ryabov V. B. Quality of Working Life and Professional Well-Being. *Institut psihologii Rossijskoj akademii nauk. Organizacionnaya psihologiya i psihologiya truda = Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational Psychology and Labor Psychology*. 2018;3 (2);79–95 (In Russ.)].
- Тарабан О. В., Неведьева Е. И. Исследование качества трудовой жизни экономически активного населения г. Иркутска // Экономика труда. 2019. № 1. С. 157–172 [Taraban O. V., Nefedieva E. I. Study of the Quality of Working Life of the Economically Active Population of Irkutsk. *Ekonomika truda = Labor Economics*. 2019;1:157–172 (In Russ.)].
-