

ЕКОНОМІКА

ЗАГАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ЕКОНОМІЧНОЇ ТЕОРІЇ

*Штундер І. О.
Національний педагогічний університет
імені М. П. Драгоманова*

ЯКІСТЬ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ ЯК ФАКТОР ЕФЕКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ В ЕКОНОМІЦІ ІННОВАЦІЙНОГО ТИПУ

В статті висвітлюються проблеми визначення та формування якості трудового життя як важливого фактора ефективної зайнятості в сучасних умовах. Наводяться критерії та показники якості трудового життя та чинники, що на них впливають.

***Ключові слова:** якість трудового життя, робоча сила, інтелектуальний капітал, ефективна зайнятість, соціально-трудова відносина, економіка інноваційного типу.*

Останніми роками значний інтерес у науковців та різного роду дослідників викликає питання інноваційного розвитку економіки країни. В сучасному розумінні інновації означають нововведення в галузі науки і техніки, технології, організації праці та управління, що засновані на використанні досягнень науки та передового досвіду, а також їхнє застосування в різноманітних сферах діяльності. Нововведення та інноваційні рішення в соціально-трудова сфері є показником певного рівня якості трудового життя. Дана категорія охоплює все те, що впливає на робочу силу в процесі її трудової діяльності: організація та зміст праці, оплата та стимулювання праці, створення сприятливих та безпечних умов праці та інше. Актуальним на сьогодні є виявлення критеріїв, показників та факторів, що впливають на якість трудового життя робочої сили.

Даній проблемі присвячено багато уваги у працях таких дослідників соціально-трудова відносин як Е. Лібанова, Н. Мазасва, А. Михайлова, А. Федченко та ін.

***Цілі статті** полягають у необхідності визначити поняття “якість трудового життя” в сучасних умовах інноваційного розвитку та показати його вплив на формування ефективної зайнятості. Також важливою є систематизація критеріїв, показників та факторів, що справляють вплив на дану категорію.*

Забезпечення ефективної зайнятості в умовах інноваційного розвитку економіки країни пов'язано з таким поняттям як якість трудового життя робочої сили, яке є

досить актуальним в сучасній системі соціально-трудова відносин і знаходить своє відображення в соціальному партнерстві.

Причини, що визначають якість життя в цілому, тривалий час аналізувалися з позицій джерел багатства країни. Як показує досвід, вплив природних ресурсів і чисельності населення на результати господарської діяльності не можна вважати однозначним і визначальним. Серед причин, що обумовлюють лідерство країни, у даний час найбільш істотними визнаються ті, що пов'язані з характеристиками населення, особливо такими, як його освіченість, професіоналізм, трудова активність і заповзятливість.

Показник якості трудового життя характеризується ступенем задоволення потреб людини, обумовлених відповідними нормами, звичаями і традиціями, а також рівнем особистих домагань. Також якість трудового життя визначається як комплекс критеріїв, що характеризують ступінь задоволення особистих потреб чи інтересів окремого працівника та трудового колективу у процесі функціонування та розвитку організації. Такими критеріями вважаємо зміст, характер та якість праці, участь працівників в управлінні виробництвом і власністю, рівень гуманізації праці. Дані критерії у свою чергу конкретизуються у наявності умов для творчого розвитку особистості у процесі праці, можливості професійного зростання та службового просування, створення здорової соціально-психологічної атмосфери, можливості мати постійну змістовну роботу, що передбачає відсутність безробіття, сприятливі умови праці та інше. Якість трудового життя загалом визначається за всіма сферами і аспектами існування людини: оточуюче середовище, сім'я, робота, громадська діяльність, навчання, вільний час і т. д.

Для аналізу і планування якості трудового життя використовується ряд показників (соціальних індикаторів), що відбивають як об'єктивні характеристики (споживання матеріальних благ, тривалість життя, система освіти й ін.), так і суб'єктивне сприйняття людьми умов існування. У світовій літературі поряд з поняттям якості життя використовується також термін "суб'єктивний добробут".

Оцінка якості трудового життя поняття відносне. Різні люди сприймають одні й ті самі умови праці по-різному. Причини цих розбіжностей, у кінцевому підсумку, визначаються різним розумінням змісту і характеру праці.

Для орієнтованої оцінки взаємозв'язку факторів якості життя може бути використаний інтегральний показник – індекс трудового потенціалу, який включає відповідно індекси здоров'я, моральності, творчого потенціалу, активності, організованості, освітнього потенціалу, професіоналізму, ресурсів робочого часу. На основі індексу якості трудового життя можна порівнювати фактори соціально-економічного розвитку різних країн і регіонів. Крім того, якість трудового життя є показником оцінки соціально-трудова відносин в цілому.

Якість трудового життя – це інтегральне поняття, що всебічно характеризує рівень і ступінь добробуту, соціального і духовного розвитку людини через її діяльність в організації. При цьому якість життя людей певної території чи держави визначається сукупним впливом економічних, соціальних, демографічних, екологічних, географічних, політичних і моральних факторів як об'єктивного, так і суб'єктивного характеру.

Участь людини в економічній діяльності характеризується її потребами і можливостями їх задоволення, що обумовлені, передусім, характеристиками людського потенціалу: здоров'ям, моральністю, творчими здібностями, освітою і професіоналізмом. Таким чином, людина в ринковій економіці виступає, з одного боку, як споживач економічних благ, вироблених організаціями, а з іншого – як власник здібностей, знань і навичок, необхідних організаціям, державним і громадським органам. Концепція якості трудового життя ґрунтується на створенні умов, що забезпечують оптимальне використання трудового потенціалу людини. Якість трудового життя можна підвищити, змінивши на краще будь-які параметри, що впливають на життя людей. Це включає, наприклад, реалізацію програм просування по службі, навчання працівників методам більш ефективного спілкування і поведінки в трудовому колективі, удосконалювання організації праці. У результаті трудовий потенціал одержує максимальний розвиток, а організація – високий рівень продуктивності праці і максимальний прибуток.

Поліпшення якості трудового життя передбачає поліпшення соціально-економічного змісту праці, розвитку тих характеристик трудового потенціалу, що дають змогу роботодавцям більш щільно використовувати інтелектуальні, творчі, організаторські, моральні здібності людини. Відповідна якість трудового життя повинна створити умови для того, щоб дати вихід творчим здібностям працівника, коли головним мотивом стає не тільки заробітна плата, а й задоволення від трудових досягнень у результаті самореалізації і самовираження. На нашу думку, якість трудового життя визначається такими елементами:

- робота повинна бути цікавою, тобто характеризуватися вищим рівнем організації, змістовності і включати творчі елементи;
- працівники мають одержувати справедливий винагороду за працю і визнання своєї праці;
- робота повинна здійснюватися в безпечних і здорових умовах праці;
- контроль з боку керівництва повинен бути мінімальним, але здійснюватися завжди, коли в цьому виникає необхідність;
- забезпечення можливості використання працівниками соціально-побутової інфраструктури підприємства;
- участь працівників у прийнятті рішень, що стосуються їхньої роботи й інтересів;
- забезпечення працівнику гарантій роботи (правова захищеність), можливості професійного зростання і розвитку сприятливого мікроклімату в колективі.

Із визначення якості трудового життя випливає, що дане поняття пов'язане з теоріями мотивації. Як відомо, джерелом розвитку особистості є задоволення її потреб. В сучасних умовах важливо простежити вплив теорій мотивації, заснованих на потребах, на поведінку людини в організації. При цьому під мотивацією розуміється процес спонукання когось-небудь (окремого працівника чи групи) до діяльності з досягнення конкретних цілей (див. рис. 1).

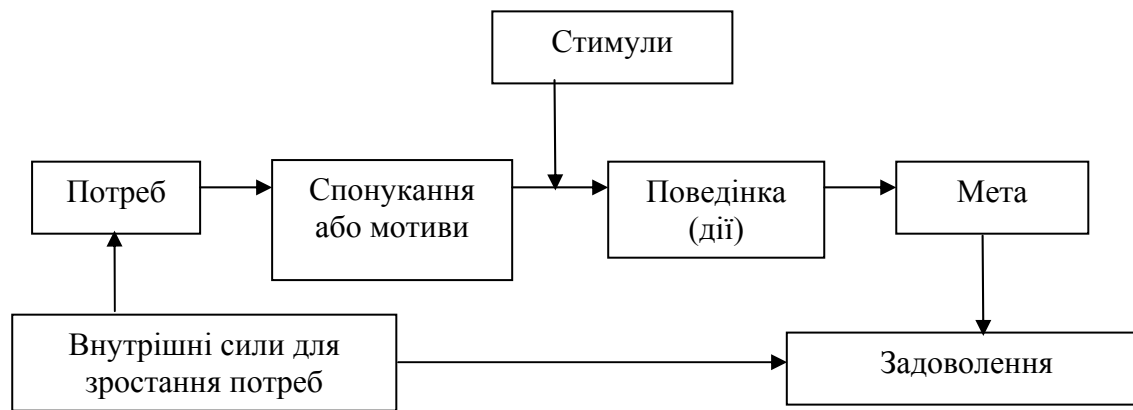


Рис. 1. Модель мотивації поведінки працівника через потреби.

Це те, що змушує людину (групу) діяти певним чином. Це сполучення інтелектуальних, фізіологічних і психологічних процесів, що у конкретних ситуаціях визначають те, наскільки рішуче діє працівник і в якому напрямку зосереджується вся його енергія. До числа найбільш відомих теорій мотивації належить теорія ієрархії потреб людини, розроблена в 40-і роки ХХ століття А. Маслоу. Теорія заснована на тому, що працівник прагне до задоволення своїх потреб, що мають ієрархічну структуру і можуть бути упорядковані в міру зростання важливості для людини. Тобто, перш ніж потреба наступного рівня стане найбільш могутнім фактором, що визначає поведінку людини, повинна бути в основному задоволена потреба нижчого рівня.

Фізіологічні потреби пов'язані з забезпеченням виживання. Вони включають потреби в їжі, воді, притулку, відпочинку і т.д. Відповідно до теорії А. Маслоу, людина працює, насамперед, для задоволення своїх фізіологічних потреб. Формами їхньої реалізації можуть бути оплата праці, премії, субсидії, грошова допомога тощо.

Потреби в безпеці включають потреби в захисті від фізичних і психологічних небезпек з боку навколишнього світу. Їхнє задоволення пов'язане, наприклад, із системою пенсійного забезпечення, страхуванням на випадок хвороб, бонусами у вигляді акцій і т.д.

Соціальні потреби (потреби в причетності) – це почуття приналежності до чогось чи до когось, почуття соціальної взаємодії, прихильності і підтримки. Проявом соціальних потреб є приналежність до підприємства, бригади, трудового колективу, відчуття причетності до справ організації.

Потреби в повазі включають потреби в самоповазі, компетентності, повазі з боку оточуючих, у визнанні.

Потреби самовираження – це потреби в реалізації своїх потенційних можливостей і розвитку особистості, що можуть задовольнитися через службове зростання, можливість пишатися своєю роботою, оволодіння новими знаннями, підвищення кваліфікації і т.п. Оскільки з розвитком людини розширюються її потенційні можливості, потреби в самовираженні ніколи не можуть бути цілком задоволені, а отже, і процес мотивації діяльності через потреби нескінченний.

Теорія А. Маслоу допомагає зрозуміти, що лежить в основі прагнення працівника

до праці з урахуванням умов, що змінюються. Також з даної теорії випливає, що чим організованіша людина, тим вищий рівень вона займає на ієрархічних сходах.

Дотепер не створено універсальної теорії трудової мотивації. Одні концепції краще працюють в одних умовах (національних культурах, організаціях, професійних групах), інші – в інших. Вважаємо, що оцінку якості трудового життя можна розглянути на трьох рівнях: з позиції працівника, підприємства та суспільства в цілому (див. табл. 1.).

Таблиця 1

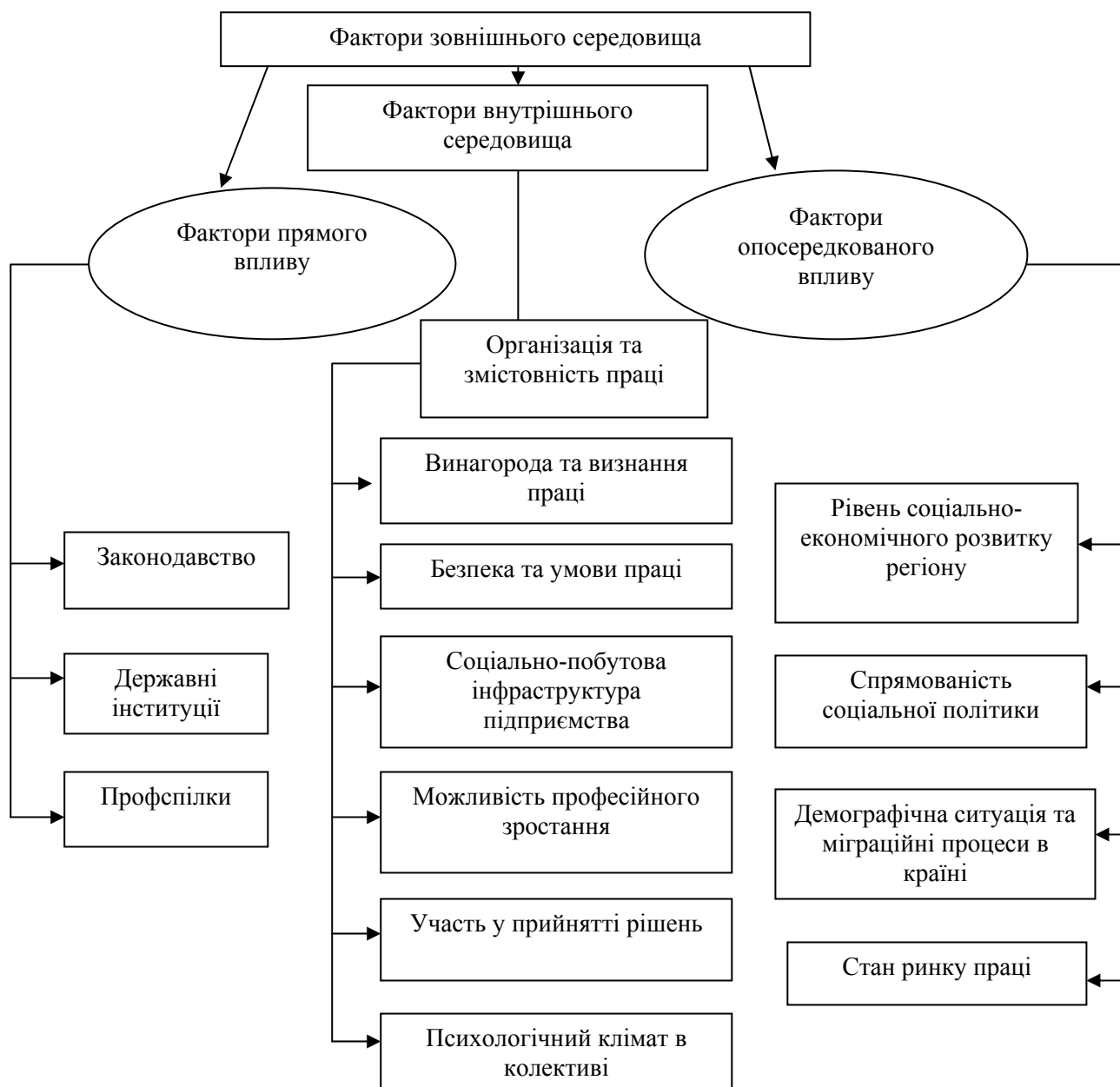
Показники якості трудового життя

З позицій працівника	З позицій підприємства	З позиції суспільства
Задоволеність працею	Ефективність праці	Якість і рівень життя
Наявність (відсутність) стресових ситуацій на виробництві	Професійна адаптація	(вартість споживчого кошика)
Можливості особистого просування	Плинність кадрів	Рівень якості робочої сили
Умови праці	Відчуження праці	Вартість системи соціального захисту працівників і їхніх родин
Можливість професійного зростання і самовираження	Трудова дисципліна	Споживче поведіння
Психологічний клімат в колективі	Ототожнення цілей працівника з цілями підприємства	Соціальна адаптація
Змістовність праці	Число конфліктів	Відчуження від суспільства
	Відсутність випадків виробничого саботажу, страйків	Показники задоволеністю життям

Слід також, на нашу думку виділити фактори зовнішнього середовища, які справляють вплив на якість трудового життя: законодавчі та нормативні акти, державні інститути, активність профспілок, рівень соціально-економічного розвитку регіону, направленість соціальної політики, демографічна ситуація та міграційні процеси, стан ринку праці в країні. Серед означених факторів чітко простежуються фактори, що справляють прямий вплив на якість трудового життя (інституційні) та фактори, що опосередковано впливають на якість трудового життя (соціально-економічні). До факторів внутрішнього середовища, на нашу думку, належать організація праці та її змістовність, винагорода за працю, престижність та визнання праці, безпека та умови праці, соціально-побутова інфраструктура підприємства, можливість професійного зростання та впевненість працівника у майбутньому, участь у прийнятті управлінських рішень, мікроклімат в колективі, робоче місце та правова захищеність працівника на підприємстві.

Все означене, можна зобразити у вигляді таблиці (див. табл. 2):

Таблиця 2

Фактори впливу на якість трудового життя в країні

Як видно, якість трудового життя є поняттям багатограним, і його неможливо визначити яким-небудь єдиним показником. Найчастіше воно вимірюється економічними і соціальними показниками, що відбивають умови життя працівників і їхній добробут.

Головні принципи, що беруться за основу при розробці методів підвищення якості трудового життя, полягають, на нашу думку, у наступному:

- творчість та змістовність роботи;
- систематичне підвищення кваліфікації та рівня освіти працівника;
- активна участь працівника у прийнятті управлінських рішень;
- відносини соціального партнерства у трудовому колективі;

– здорові, комфортні та безпечні умови праці в організації.

Дедалі більша частина жителів розвинутих країн усвідомлює негативні тенденції розвитку економіки і відповідно змінює життєві орієнтири. Зростає розуміння того, що якість трудового життя не може визначатися лише кількістю спожитих благ.

Фахівцями Центрального економіко-математичного інституту (ЦЕМІ) РАН під керівництвом С. Айвазяна запропонована комп'ютерна система оцінки якості життя, заснована на використанні статистичних даних, що характеризують здоров'я населення країни (народжуваність, смертність, тривалість життя), його майно і доходи; соціальну безпеку (умови праці, злочинність, розміри допомоги); екологічні параметри та інші. Значимість показників оцінюється експертами. Інтегральна оцінка якості життя виражається за 10-бальною шкалою.

Розрахунки, виконані за методикою ЦЕМІ показали, що найкращий інтегральний показник якості життя в Австрії (9 балів), Франція, Німеччина, Бельгія мають 8 балів, США й Іспанія – 7,5 бала, Японія – 5 балів, Індія – 3 бали, Китай – 2 бали, Україна, Росія – 1 бал [1, с. 73].

Висновки дослідження і перспективи подальших розвідок. Ефективна зайнятість в економіці інноваційного типу передбачає формування такої робочої сили, яка була б здатна в динамічних умовах вирішувати тактичні та стратегічні завдання організації. Це можливо завдяки забезпеченню високого рівня якості трудового життя працівника, що включає в себе низку критеріїв та показників, які лежать у площині мікро-, мезо- та макрорівнів. Удосконалення означених критеріїв та показників, методики розрахунку рівня якості трудового життя дасть можливість сформуванню сучасні соціально-трудова відносини, які ляжуть в основу інноваційних перетворень.

Використані джерела:

1. *Єсінова Н. І.* Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч. посібник. – К. : Кондор, 2004. – 432 с.
2. *Мочерний С. В., Ларіна Я. С., Устенко О. А., Юрій С. І.* Економічний енциклопедичний словник : у 2 т. – Т 2. / за ред. С. В. Мочерного. – Лівів : Світ, 2006. – 568 с.
3. *Федченко А. А.* Качество трудовой жизни как условие инновационного развития / Формування ринкової економіки : зб. наук. праць. – Спец. вип. : у 3 т. – Т 3. Соціально-трудова відносини: теорія та практика. – К. : КНЕУ, 2010. – С. 361-369.
4. *Цыганков В. А.* Трудовой потенциал: условия эффективного использования / Человек и труд. – 2006. – № 12.

Штундер И. А. Качество трудовой жизни как фактор эффективной занятости в экономике инновационного типа.

В статье рассматриваются проблемы определения и формирования качества трудовой жизни как важного фактора эффективной занятости в современных условиях. Предлагаются критерии и показатели качества трудовой жизни и факторы, которые на них влияют.

Ключевые слова: *качество трудовой жизни, рабочая сила, интеллектуальный капитал, эффективная занятость, социально-трудова відносини, економіка інноваційного типу.*

Shtunder I. A. Labor life quality is effective employment factor in innovative economy model.

Annotation. This article is dedicate a problem's of labor life quality is effective employment factor in modern economy condition. Labor life quality indicator and factor what influenced been propose in this article.

Keywords: *labor life quality, labor force, intellectual capital, effective employment, social labor relations, innovative economy model.*