

Студент 4 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ

ПОКАЗНИКИ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВ

Анотація. Розглянуто показники та напрямки поліпшення якості трудового життя працівників підприємств.

Аннотация. Рассмотрены показатели и направления улучшения качества трудовой жизни работников предприятий.

Annotation. This article regards the performance and direction of improving the quality of working life of employees of enterprises.

Ключові слова: якість трудового життя, соціально-економічні відносини, концепції якості трудового життя, поліпшення якості трудового життя працівників підприємств.

Відповідно до сучасних тенденцій розвитку економіки України збільшується актуальність проблематики якості трудового життя населення, що зумовлює необхідність управління підприємством на забезпечення належного рівня якості трудового життя його працівників. У свою чергу, задоволеність працівників умовами свого трудового життя є запорукою підвищення продуктивності їх праці і, як наслідок, ефективності діяльності підприємства.

У науковому середовищі досліджуються окремі аспекти якості трудового життя, виходячи з різних базових соціально-економічних категорій: трудових і людських ресурсів, трудового та людського потенціалу, людського капіталу тощо. Слід відзначити особливу роль у визначенні якості трудового життя працівників підприємств як соціально-економічної категорії наукових праць українських вчених: Антонюк В. П., Кір'ян Т. М., Грішньої О. А., Заяць Т. А., Колота А. М., Лібанової Е. М., Мандибури В. О., Новікова В. М., Шамільової Л. Л. та багатьох інших.

Метою даної статті є обґрунтування та характеристика показників якості трудового життя працівників підприємств.

Для стабільного розвитку підприємства в умовах конкурентної боротьби велике значення має його місце на ринку. Конкурентна позиція будь-якого підприємства на ринку визначається низкою притаманних йому переваг, у числі яких якість товарів і послуг відіграють найголовнішу роль. Досягнення більш прогресивних та ефективних технологій виробництва продукції й надання послуг, зростання рівня кваліфікації робочої сили можливе за рахунок високоякісного рівня праці персоналу підприємства [1, с. 106].

Головні принципи, що закладаються в основу при розробці методів підвищення якості трудового життя, полягають у тому, що [2, с. 72]:

- робота повинна бути творчою й осмисленою;
- робота має передбачати безупинне підвищення кваліфікації й освіти працівника;
- працівник повинен брати участь у прийнятті виробничих рішень;
- робота повинна передбачати взаємодопомогу членів колективу;
- умови, в яких здійснюється робота, повинні бути здоровими і безпечними.

Якість трудового життя – це систематизована сукупність показників, що характеризують умови праці в найширшому розумінні – умови виробничого життя – й дають змогу враховувати міру реалізації інтересів і потреб працівника та використання його здібностей (інтелектуальних, творчих, моральних, організаторських, комунікаційних тощо) [3, с. 175]. Це поняття відображає міру задоволеності важливих особистих потреб працівника через трудову діяльність на підприємстві.

Основа концепції якості трудового життя складають [4, с. 234]:

положення про отримання працівником у ході самореалізації задоволення від досягнень у праці як головний мотив порівняно із заробітною платою та кар'єрою;

принцип трудової демократії (демократії на виробництві), що на рівні підприємства означає розширення автономії особистості працівника та можливості його участі в управлінні підприємством та у власності;

розвиток працівника в концепції якості трудового життя передбачає можливості постійного професійного зростання, розвитку його найрізноманітніших здібностей.

У той же час категорія якості є складним і багатоплановим поняттям, яке містить ряд різних аспектів [4, с. 236]. Якість трудового життя – поняття, з одного боку, об'єктивне, адже його стан і динаміку можна виміряти певними кількісними показниками, такими, наприклад, як розмір заробітної плати, тривалість робочого часу, важкість і шкідливість роботи та багато іншого. З іншого боку, якість трудового життя – поняття, безумовно, суб'єктивоване, оскільки воно відображає суб'єктивно визначену оцінку працівником умов своєї трудової діяльності [5, с. 36]. У цьому аспекті мають значення такі показники, які важко або часом і неможливо оцінити кількісно – цікавість роботи, справедливість винагороди, повага до працівника, можливості розвитку та ін. Однак існує певна система показників, які дають змогу охарактеризувати якість трудового життя як високу, якщо ці індикатори позитивні і змінюються на краще, або як низьку – в протилежному випадку.

Поліпшення якості трудового життя працівників підприємств передбачає вдосконалення соціально-економічного змісту праці, розвитку тих характеристик трудового потенціалу, що дозволяють роботодавцям більш щільно використовувати інтелектуальні, творчі, організаторські, моральні здібності людини [6, с. 29]. 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. Таким чином, висока якість трудового життя характеризується такими показниками [2, с. 70]:

- робота має бути цікавою саме для цього конкретного працівника;
- мають бути створені умови для безперервного навчання, постійного професійного зростання, розвитку здібностей працівників;
- винагорода і визнання праці мають бути справедливими та сприйматися як такі;
- умови праці мають відповідати санітарно-гігієнічним нормам;
- нагляд з боку керівництва має бути мінімальним, однак здійснюватися завжди, коли в ньому виникає необхідність;
- працівники повинні брати участь у прийнятті рішень, що стосуються їх роботи та їх частин;
- мають бути забезпечені гарантії роботи та дружні взаємовідносини в трудовому колективі;
- на належному рівні має бути побутове та медичне обслуговування працівників.

До того ж оцінку якості трудового життя можна розглянути також із позиції працівника, підприємця і суспільства в цілому (таблиця) [2, с. 72].

Таблиця

Показники рівня якості трудового життя

Рівні оцінки		
3 позицій працівника	3 позицій підприємця	3 позиції суспільства в цілому
Задоволеність працею. Наявність (відсутність) стресових ситуацій на виробництві. Можливості особистого просування. Умови праці. Можливість професійного зростання і самовираження. Психологічний клімат. Змістовність праці	Ефективність праці. Професійна адаптація. Плинність кадрів. Відчуження праці. Трудова дисципліна. Ототожнення цілей працівника з цілями підприємства. Число конфліктів. Відсутність випадків виробничого саботажу, страйків	Якість і рівень життя (вартість споживчого кошика). Рівень якості робочої сили. Вартість системи соціального захисту працівників і їхніх родин. Соціальна адаптація. Відчуження від суспільства. Показники задоволеності життям

Перелік цих показників можна доповнювати. Якість трудового життя можна підвищити шляхом зміни на краще будь-якого з цих параметрів, що впливають на якість життя працівників підприємств. Мотивуючий вплив якості трудового життя полягає не стільки у її рівні, скільки у напрямку її зміни [4, с. 239]. Це включає, наприклад, реалізацію програм просування в службовій діяльності, навчання працівників методам більш ефективного спілкування і поведінки в колективі, вдосконалення організації праці. Тобто працівники підприємства мають відчувати турботу про себе, бачити, що умови праці в найширшому розумінні цього слова постійно змінюються на краще. У результаті трудовий потенціал одержує максимальний розвиток, а організація — високий рівень продуктивності праці і максимальний прибуток.

Отже, якість праці працівників є однією з головних фундаментальних категорій, що визначає спосіб життя, соціальну й економічну основу для успішного розвитку як людини, так і суспільства, а також комплексним поняттям, що відображає ефективність усіх боків діяльності підприємства.

Наук. керівн. Кожанова Є. П.

Література: 1. Щербак В. Г. Інноваційні аспекти управління трудовим потенціалом / Щербак В. Г. — Х. : ХНЕУ, 2009. — 332 с. 2. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини / Н. І. Єсінова. — К. : Кондор, 2006. — 432 с. 3. Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання / Колот А. М. — К. : КНЕУ, 2003. — 230 с. 4. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини / Грішнова О. А. — К. : Знання, 2004. — 535 с. 5. Деякі підходи до визначення категорії "якість життя" // Економіка розвитку. — № 1(37). — 2006. — С. 36–37. 6. Методологічні засади дослідження якості життя працюючого населення // Україна : аспекти праці. — 2011. — № 4. — С. 24–32.