

МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



НАУКОВІ ПРАЦІ МАУП

Засновано у 2001 р.

Випуск 2(18)

Київ
ДП «Видавничий дім «Персонал»
2008

УДК 330-339; 321.7; 159.9
ББК 65.9(4УКР)я43
М43

Редакційна колегія

Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф. — головний редактор
Саввич І. Г., канд. філол. наук — відповідальний редактор
Чирков В. М. — відповідальний редактор за випуск

Економічні науки

Баєва О. В., д-р біол. наук, проф., Дахно І. І., д-р екон. наук, проф., Дмитренко Г. А., д-р екон. наук, проф., Захожай В. Б., д-р екон. наук, проф., Кривобороденко Г. П., д-р екон. наук, проф., Куроченко О. В., д-р екон. наук, проф., Поляков О. М., д-р екон. наук, проф., Радзівеський О. І., д-р екон. наук, Федоренко В. Г., д-р екон. наук, проф., Швець В. Я., д-р екон. наук, проф., Шостак Л. Б., д-р екон. наук, проф.

Політичні науки

Антонюк О. В., д-р політ. наук, проф., Бабкіна О. В., д-р політ. наук, проф., Бідзюра І. П., д-р політ. наук, проф., Варзар І. М., д-р політ. наук, проф., Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф., Джинчарадзе Н. Г., д-р філос. наук, проф., Хижняк І. А., д-р іст. наук, проф., Храмов В. О., д-р політ. наук, проф., Шуба О. В., д-р політ. наук, проф.

Психологічні науки

Балл Г. А., д-р психол. наук, проф., Лігоцький А. О., д-р пед. наук, проф., Ложкін Г. В., д-р психол. наук, проф., Охременко О. Р., д-р психол. наук, проф., Приходько Ю. О., д-р психол. наук, проф., Синьов В. М., д-р пед. наук, проф., Чуприков А. П., д-р мед. наук, проф.

Юридичні науки

Александров Ю. В., канд. юрид. наук, проф., Ануфрієв М. І., канд. юрид. наук, проф., Бородин І. Л., д-р юрид. наук, проф., Бандурка О. О., д-р юрид. наук, проф., Корнієнко М. І., канд. юрид. наук, проф., Марчук В. М., д-р юрид. наук, проф., Подоляка А. М., канд. юрид. наук

М43 Міжрегіональна Академія управління персоналом.

Наукові праці МАУП / Редкол.: М. Ф. Головатий (голов. ред.) та ін. — К. : МАУП, 2001. — Вип. 1. —

ISBN 966-608-120-2

К. : ДП «Вид. дім «Персонал», 2008. — Вип. 2(18). — 372 с.: іл. — Бібліогр. в кінці ст. — ISBN 978-966-608-923-9

У збірнику наукових праць публікуються статті науковців, які займаються проблемами розвитку економіки, політології, психології і права.

Для науковців, викладачів, студентів, а також усіх, кого цікавить розвиток науки в Україні.

Збірник «Наукові праці МАУП» зареєстровано Державним комітетом інформаційної політики, телебачення та радіомовлення України (свідоцтво від 11.04.02 за № 6048, серія КВ) як наукове видання, в якому висвітлюються результати наукових досліджень в галузях економіки, політології, соціології, психології, права, матеріалів наукових конференцій.

Вищою атестаційною комісією України «Наукові праці МАУП» визнано як фахове видання з економічних і психологічних наук (за постановою Президії ВАК України № 1-05/6 від 14 червня 2007 р.).

ББК 65.9(4УКР)я43+88я43

ISBN 966-608-120-2

ISBN 978-966-608-923-9

© Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП), 2008
© ДП «Видавничий дім «Персонал», 2008

ЗМІСТ

ЕКОНОМІЧНІ НАУКИ	6	Шкор О. Н. <i>Использование интернет-ресурсов в транспортной логистике Республики Беларусь</i>	59
Шостак Л. Б. <i>Інструменти забезпечення конкурентної позиції України у глобальному економічному просторі</i>	6	Кушнір Л. В. <i>Висвітлення питання інноваційної діяльності та управління нею у психолого- педагогічній літературі</i>	64
Дікарев О. І. <i>Стратегії та завдання економічної дипломатії України на світовому ринку енергоресурсів</i>	13	Пономаренко Т. М. <i>Загальна характеристика формування сфери освітніх послуг</i>	72
Гаврилюк Л. Л., Мельник П. П. <i>Система управління, капіталізації та комерціалізації об'єктів права інтелектуальної власності у науковій діяльності</i>	20	Масалковська А. <i>Типізація форм міжнародної економічної діяльності</i>	79
Смерічевська С. В. <i>Макроекономічні аспекти формування управлінських стратегій в інноваційному розвитку системи вищої освіти України</i>	25	Недашковська Н. В. <i>Соціально-економічні наслідки епідемії ВІЛ-інфекції/СНІДу в Україні</i>	87
Жаболенко М. В., Жданова Н. О. <i>Інновації в галузі використання інформаційно-комунікаційних технологій у навчальному процесі</i>	28	Ютовець С. О. <i>Формування понятійного апарату управління охороною здоров'я в Україні в сучасних умовах</i>	93
Кайшева Л. І., Кулик Р. О. <i>Вибір конкурентоспроможної територіальної моделі розвитку економіки України</i>	31	Щокін Р. Г. <i>Теоретичні основи статистичного забезпечення управління</i>	102
Солопенко Р. І. <i>Методика прийняття управлінських рішень в системі інноваційного менеджменту авіаційного підприємства</i>	35	Якименко Д. В., Макул Л. Я. <i>Механізм управління економічної устойчивостью морских торговых портов</i>	108
Жучкова С. В. <i>Організація державного управління діяльністю банків в Україні</i>	40	Солопенко Т. Р. <i>Економічне обґрунтування управлінських рішень в системі міжнародного маркетингового менеджменту авіаційного підприємства</i>	112
Топалова І. А. <i>Оптимізація оподаткування прибутку підприємств</i>	45	Кобзєва О. В. <i>Порівняльні особливості управління навчальним процесом недержавних вищих закладів освіти</i>	117
Храновська Х. <i>Теоретико-методологічні основи дослідження управління якістю трудового життя</i>	52	Халамендик В. Д. <i>Миколаївський державний університет імені В. О. Сухолинського: історичний шлях і сучасність</i>	122
		Топчій С. П. <i>Напрями інвестиційної діяльності сучасних акціонерних товариств</i>	128

**ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ
УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ**

Наукові праці МАУП, 2008, вип. 2(18), с. 52–58

Основи дослідження управління якістю трудового життя викладено і розглянуто як у сучасних контекстах, так і в історичному розвитку.

Забезпечення достойного існування людини праці є однією з ключових проблем економічних, філософських, соціологічних досліджень. Значущість вивчення проблем якості трудового життя виходить з наступного. По-перше, якість трудового життя — це узагальнююча характеристика умов використання трудового потенціалу. З урахуванням того, що трудовий потенціал на сучасному етапі є основою національної економіки, тобто провідним чинником виробництва, важко переоцінити умови, в яких він використовується, тобто якість трудового життя визначає умови трудової діяльності в широкому розумінні. По-друге, якість трудового життя є важливим компонентом якості життя, основою становлення проголошеної в Україні соціальної держави. По-третє, якість трудового життя є критерієм досконалості соціально-трудових відносин, орієнтиром при проведенні соціального діалогу з приводу забезпечення сприятливих умов трудової діяльності, оскільки вона реалізується через ці умови. По-четверте, доведена пряма залежність між якістю трудового життя і рівнем ефективності роботи підприємства. По-п'яте, ускладнення трудових функцій, автоматизація і комп'ютеризація підприємств висунули підвищені вимоги до працівників, задовольнити які можна через підвищення рівня якості трудового життя для інтелектуальної, соціальної реалізації людини, забезпечення інноваційної спрямованості праці. По-шосте, якість трудового життя поєднує у собі комплексний підхід до осмислення мотивів і цінностей людини праці.

Отже, системне бачення трудових проблем, інтересів суб'єктів соціально-трудових відносин і можливостей їх реалізації, що узагальнено втілює

категорія “якість трудового життя”, дає змогу обґрунтувати оптимальні шляхи розвитку трудового потенціалу, примноження людського капіталу, збереження і накопичення національного багатства країни.

Термін “якість трудового життя” ввійшов у науковий обіг у контексті теорій постіндустріального та нового індустріального суспільства у 70-ті роки ХХ ст., хоча проблеми, пов'язані зі змістом цього поняття, обговорювалися впродовж століть. Можна виокремити три основні причини появи цього поняття.

1. Наукові ідеї щодо якості трудового життя з'явилися на тлі уповільнення темпів економічного зростання, що зумовило усвідомлення громадськістю необхідності корінних змін в умовах праці, її мотивації, у соціально-трудових відносинах у цілому. У стародавні й середньовічні часи були сформовані основні уявлення про цінності, сенс життя і природу людини. Незважаючи на істотну відмінність конфесіальних і філософських концепцій, практично всі вони розглядали самовдосконалення, дисципліну, допомогу ближнім як найважливіші передумови гідного існування людини. Значні зміни в уявленнях про якість життя почалися в Європі з кінця ХVІІІ ст. під впливом першої промислової революції, а також нових економічних і соціальних ідей, зумовлених розвитком політичної економії, що формувалася як наука про багатство. У ХХ ст. економічний підхід став домінуючим при аналізі суспільних явищ, соціальні дослідження набули економічного спрямування і прагматичного змісту.

2. Виявилась економічно не вигідною система тейлорівської раціоналізації, яка через зниження змістовності, високу інтенсивність і монотонність

праці призвела до погіршення якості і зниження продуктивності трудової діяльності, появи відчуження від праці. Механістичний раціоналізм є наслідком упорядкованості сфери праці, розподілу виробничих функцій на творчі й монотонні. Концепція якості трудового життя протиставляється механістичному розвитку світу, тейлоризму і фордизму. Відомий американський соціолог, професор Р. Уолтон відзначає, що “серед найманих працівників дедалі частіше виявляється низька задоволеність працею”, яка, зокрема, зумовлена безсиллям у виробничому апараті, може призвести до падіння виробництва і зростання трудових страйків” і є причиною появи досліджень щодо підвищення якості трудового життя [20, 1].

3. Поява наукових розробок з якості трудового життя є логічним результатом науково-технічного прогресу, інноваційного розвитку, вимогою яких є створення нової якості трудового життя для забезпечення ефективного використання трудового, інтелектуального потенціалу в умовах високотехнологічного виробництва.

Зарубіжні дослідники Б. і М. Бунзайєр класифікують основні передумови появи комплексу досліджень щодо вивчення якості трудового життя: “недостатнє трудове схвалення; байдужність до праці; погані взаємовідносини в колективі; трудова самоізоляція; недостатня задоволеність результатами праці”. Працівники мають різні позиції щодо умов трудової діяльності, більшість з них бажають отримати від праці більше, ніж матеріальні блага, а саме — розвиток власного потенціалу. Відмінність між прагненнями працівників і можливостями та бажанням роботодавців значна, тому для більшої продуктивності робочих місць необхідні були теоретичні розробки щодо вдосконалення умов праці, досягнення більшої від неї задоволеності [12, 101].

Для вирішення накопичених у сфері праці проблем у 20–30-ті роки минулого століття проводилися дослідження методів управління трудовим колективом, з’явилися теорії і концепції “людських відносин”, “людського капіталу”, “гуманізації праці”, “виробничої демократії”, які стали науковою основою концептуального обґрунтування якості трудового життя. Вихідною базою для включення терміна “якість трудового життя” в систему наукових понять і категорій стали праці вчених М. Вебера, Р. Арона, Дж.К. Гелбрейта, Е. Дюркгейма, Е. Мейо, А. Маслоу, Ф. Герцберга, М. Ганта, Ф. і Л. Гілберта, А. Файоля, Д. Макгрегора, які сформулювали окремі характеристики якості трудового життя. Виходячи із досліджень

класиків соціально-трудового напрямку вперше системно обґрунтували сутність якості трудового життя у 60–70-ті роки американські вчені Р. Уолтон, Л. Девіс, А. Чернс. На думку піонерів нового напрямку наукових досліджень трудове життя — це найважливіша сфера соціально-економічної діяльності, а висока його якість є стратегічною передумовою зростання конкурентоспроможності суспільства в умовах глобалізації [14].

У 70-ті роки якість трудового життя досліджується зарубіжними вченими досить активно. У 1973 р. під керівництвом професора Р. Уолтона у вищій школі управління при Гарвардському університеті була створена наукова школа щодо вивчення проблем якості трудового життя. Концептуальна модель сутності цієї категорії, розроблена науковим колективом, має прагматичну спрямованість, тобто орієнтована на отримання економічних зисків. На підставі виробленої системи індикаторів оцінки сформовано ступеневу модель формування якості трудового життя, яка передбачає причинно-наслідковий зв’язок між умовами трудової діяльності та їх сприйняттям працівниками і дає змогу оцінити і спрогнозувати вплив умов трудового середовища на ефективність праці. Етапами забезпечення якості трудового життя є оцінка якості трудового життя за допомогою колективних опитувань; систематизація умов трудової діяльності, які потребують удосконалення, виділення з них найважливіших, які суттєво вплинуть на результати діяльності і потребують мінімальних витрат підприємців; вжиття заходів щодо вдосконалення якості трудового життя [20]. При реалізації програм управління якістю трудового життя вчені приділили багато уваги відносинам профспілок і роботодавців, які мають укласти договори про співпрацю при оцінюванні якості трудового життя, розробці й реалізації заходів з її поліпшення.

Питанням якості трудового життя присвячені фундаментальні праці наукового колективу під керівництвом американського професора Л. Девіса, який очолював проект упровадження програм якості трудового життя у 70-х роках ХХ ст. на підприємствах автомобілебудування. У 1975 р. за його участю та при сприянні Об’єднання профспілок працівників автомобільної промисловості був організований Американський центр якості трудового життя при Інституті трудових відносин. За його керівництва у центрі проводилися наукові дослідження впливу “життя на працю і праці на життя”, що стали основою програм покращання якості трудового життя. За п’ять років

роботи центру визначені основи ефективного функціонування підприємств: стабільність, значна відповідальність, економічна життєздатність, що ґрунтуються на трудовій демократії та балансі людських ресурсів і технології. З 1974 по 1980 р. співробітниками центру було ініційоване багато нововведень щодо покращання якості трудового життя на підприємствах США, Канади, Мексики, Європи та Австралії. Найактивніше програми підвищення якості трудового життя впроваджувались на американському підприємстві “Дженерал Моторс”, де у 1973 р. був організований Національний комітет якості трудового життя. У 1972 р. Л. Девісом у співавторстві з А. Чернсом опублікована двотомна фундаментальна праця “Якість трудового життя” [14].

Поступово активно розвивається науковий напрям досліджень зв'язку якості трудового життя і продуктивності. У 1966 р. створено Європейську Асоціацію Національних центрів продуктивності, яка об'єднує кілька національних організацій різних країн і займається питаннями зростання продуктивності, розвитку інноваційності, підвищення якості трудового життя на виробничому і національному рівнях. Найновітніші розробки Асоціації представлені у 1999 р. на Меморандумі “Продуктивність, інновації, якість трудового життя та зайнятість”, результати якого висвітлені у засобах масової інформації [15] і загалом містять низку важливих висновків щодо сучасного розвитку досліджень якості трудового життя:

- продуктивність без якості — це таке ж безглуздя, як якість без продуктивності;
- “рух за продуктивність” є безперервним і визначається Європейським агентством продуктивності як стан розуму, розуміння того, що сьогодні є вдосконалене вчора, а завтра буде ще кращим;
- у країнах важливо підтримувати “дух підприємництва”;
- умови праці мають економічну важливість як на макро-, так і мікрорівні, сприятливі умови трудової діяльності потрібні не тільки працівникам, вони відіграють свою важливу роль у відкритій конкуренції між підприємствами та економіками;
- у ситуації, коли підприємства працюють на світовому ринку практично на одному технічному рівні, кваліфікація стає ключовим фактором конкурентоспроможності та економічної ефективності;
- нові форми зайнятості, такі як робота неповний день, наймання на певний термін,

“заочна” праця, відіграють все більшу роль як форми робіт, в яких працівники мають більшу свободу ініціативи, вищу кваліфікацію та більшу відповідальність за їх колективну роботу (наприклад, командна робота);

- підприємства мають спростити свої ієрархічні структури, децентралізувати відповідальність і досягти більшої гнучкості у своїй організації, цим процесам мають передувати розробка програм щодо вдосконалення зв'язку між умовами праці та особистим життям, а також різноманіття філософій управління, таких як вивчення виробництва, точно-в-строк, реінжиніринг, тотальне управління якістю та ін.

У 70–80-ті роки у США формуються основи державної політики підвищення якості трудового життя, організуються національні центри з вироблення основних її положень і принципів реалізації — Американський центр з якості трудового життя, Американський центр продуктивності, Асоціація трудової демократії, університетські центри з якості трудового життя, зокрема, у штаті Пенсільванія, в Сономі. Розгляд якості трудового життя, з точки зору макроекономічних процесів, узагальнено втілюється в конкретні рекомендації, програми з підвищення змістовності, збагачення праці, розвитку виробничої демократії.

Упродовж 70–90-х років ХХ ст. питання якості трудового життя досліджувалися вкрай обмежено. У Радянському Союзі концепція якості трудового життя вважалася буржуазною і підлягала досить жорсткій критиці як така, що “має за мету дезорієнтувати робочий клас, підкупити найбільш нестабільну частину трудящих різними подачками, переконати найманих трудівників у тому, що покращання умов їхнього життя і праці можливе при збереженні капіталістичної системи господарювання” [9, 360].

У нових дослідженнях (кінець ХХ — початок ХХІ ст.) якість трудового життя вивчається в контексті глобалізації, сучасних інноваційних процесів.

Проблемами якості в соціально-трудових відносинах займається Європейський фонд поліпшення умов життя і праці, який є тристороннім органом Європейського Союзу, надає ключовим суб'єктам вироблення соціальної політики свої висновки і рекомендації. У Брюсселі 12 лютого 2006 р. за сприяння Європейського фонду проведено конференцію “Якість соціально-трудових відносин”, у якій взяли участь Міжнародне

бюро праці, Федерація підприємств Бельгії, Європейський інститут профспілок, Брайтонська бізнес-школа, Рада експертів і організація з посередництва та арбітражу, Європейська Комісія, Європейський інститут профспілок, Європейський центр соціальних спостережень, Організація економічного співробітництва та розвитку. У повідомленні Європейської Комісії про “інвестування в якість” наголошено, що “якість відображає бажання не просто відстоювати мінімальні стандарти, а й сприяти підвищенню стандартів, забезпечувати більш рівноправний розподіл прогресу”. Поняття якості в порядку денному соціальної політики згадується у повідомленні Європейської Комісії про “підвищення основних трудових стандартів і поліпшення соціального управління”. Дотримання трудових стандартів розглядається як невід’ємний елемент європейської соціальної моделі, основні принципи і права у світі праці, визначені Міжнародною організацією праці, застосовуються цілком до країн Європейського Союзу [11].

Наукова школа менеджменту у Лондоні під керівництвом професора Х. Госпела за сприянням Міжнародної організації праці опублікувала у 2003 р. науково-дослідницький звіт “Якість трудового життя: огляд змін в організації праці, умовах зайнятості і трудовому середовищі” [19]. Автори визначають сучасні напрями досліджень проблеми якості трудового життя: забезпечення гарантій зайнятості, сприятливого психологічного клімату, задоволеності працею, розвиток соціальної ініціативи, соціального діалогу та ін. Зосереджується увага на понятті “психологічна угода”, яка є основою договірного забезпечення якості трудового життя і, на думку авторів, становить “значний науковий інтерес у сучасних умовах”, вона здебільшого є негласною угодою між роботодавцями і найманими працівниками щодо виконання взаємних обіцянок і визначає ступінь їх задоволення [19].

Питання концептуальної сутності якості трудового життя досліджують також російські вчені. В Росії сформовано наукові осередки, які плідно працюють над проблемами забезпечення достойних умов праці. Науковий колектив кафедри Московського університету ім. М. В. Ломоносова під керівництвом Р. П. Колосової в контексті розвитку соціально-трудових відносин досліджує окремі аспекти трудового життя, можливості адаптації до російських умов Концепції гідної праці Міжнародної організації праці. Вченими визначено зміст якості трудового життя і компо-

нентну структуру, вдосконалено систему показників гідної праці та методів її оцінювання, зокрема, обґрунтовано основні вимоги до індикаторів вимірювання: повнота, відповідність, точність, порівнянність [4, 166]. Науковцями виокремлено основні елементи системи законодавчого регулювання гідної праці: французька, німецька, американська, сучасна російська [4, 99]. Досить активна наукова діяльність щодо вивчення концептуальних засад гідної праці проводиться фахівцями Академії праці і соціально-трудових відносин під керівництвом професора Л. Костіна. У 2002 р. підготовлено доповідь за темою “Гідна праця. Внесок Академії праці”, в якому висвітлюються теоретичні здобутки науковців щодо розв’язання проблем гідної праці, її сутності і методів досягнення. Визначаються перспективні напрями проведення наукових досліджень із забезпечення достойних умов трудової діяльності: розробка національних пріоритетів соціально-трудової політики з урахуванням вимог гідної праці, економічне значення гідної праці [4, 19]. Аналіз досліджень російських учених є підставою для такого висновку: якість трудового життя є важливим фактором підвищення продуктивності праці та критерієм реалізації інтересів, потреб, цілей працівника у трудовій діяльності. Значний внесок у розробку проблем якості трудового життя зробив представник науково-дослідного інституту праці О. А. Платонов. У 1992 р. ним опубліковано працю “Підвищення якості трудового життя: досвід США” [8], в якій системно узагальнено зарубіжний досвід управління якістю трудового життя, сформульовано концептуальні основи дослідження цієї категорії, надано принципові положення реалізації програм забезпечення якості трудового життя. “Поняття якості трудового життя, — на думку автора, — виражає сукупність практичних умов, що визначають ступінь ефективної реалізації трудового потенціалу суспільства, підприємства, окремої людини, міру успіху суспільної системи” [8, 3].

У сучасній українській економічній літературі питання якості трудового життя розглядаються обмежено в контексті становлення соціально-трудових відносин через умови розвитку трудового потенціалу і накопичення людського капіталу, що не сприяє формуванню комплексного підходу до сприятливих умов трудової діяльності, необхідних для забезпечення економічного зростання шляхом активізації та розвитку людини, максимальної реалізації її здібностей. Вагомий внесок у розробку проблем якості трудового життя зробили представники наукової школи

Київського національного економічного університету — А. М. Колот, Київського національного університету ім. Т. Шевченка — О. А. Грішнова, Інституту економіки НАН України — Д. П. Богиня, В. М. Новіков, Ради з вивчення продуктивних сил України НАН України — Т. А. Заяць, В. В. Онікієнко, Інституту економіки промисловості НАН України — О. Ф. Новікова, В. П. Антонюк, Л. Л. Шамілева, Є. В. Котов та ін.

Систематизація підходів до визначення сутності якості трудового життя дала змогу виокремити три контекстних напрями її інтерпретації.

1. Сутнісне визначення категорії. Одна з перших класифікацій якості трудового життя є досить оригінальною і належить В. Хілларду, який ототожнює її зі стратегічним ресурсом розвитку суспільства і визначає як “спільну спробу робочого класу та роботодавців удосконалити трудове життя робітників і забезпечити більшу продуктивність їхньої праці”.

Найширше визначення якості трудового життя як системи умов трудової діяльності міститься у наукових працях Л. Девіса, А. Чернса, які під якістю трудового життя розуміють систему умов трудової діяльності, цілісність людини і навколишнього середовища [14].

Поширення є підхід до визначення якості трудового життя як ступеня задоволення важливих особистих потреб працівників через трудову діяльність в організації. Це простежується у працях В. М. Анісімова, О. А. Грішнкової, С. В. Дуднікова, В. Н. Іванова, А. Я. Кібанова, В. Ф. Ковалевського, Дж. Ллойд Саттл, Дж. Муллінза, І. Г. Охотського, Н. П. Піщуліна, О. А. Платонова, Л. В. Шаульської, Дж. Р. Хекман. Показовим прикладом такого підходу є визначення О. А. Грішнкової: “Якість трудового життя — це систематизована сукупність показників, що характеризують умови праці в найширшому розумінні — як умови виробничого життя і дають змогу врахувати міру реалізації інтересів і потреб працівника та використання його здібностей (інтелектуальних, творчих, моральних, організаційних, комунікаційних тощо)” [3, 535].

Дж. Муллінз вважає, що “якість трудового життя — це ступінь поєднання односпрямованості умов трудового процесу та життя, задоволення працівників умовами праці і міжособистісними відносинами в колективі; вона відображає наявність умов для ефективного використання потенціалу, підвищення продуктивності праці та забезпечення на цій основі високих стандартів життя”. Науковець розглядає “якість трудового життя з

трьох позицій: як мету, як процес, як філософію. Через високу якість трудового життя реалізується основна мета господарської діяльності — забезпечення ефективності виробництва на основі зростання продуктивності праці, задоволення працею, досягнення соціальної відповідальності в праці, пристосування трудового середовища до потреб працівників усіх рівнів. У процесі досягнення цієї мети передбачається активна співучасть персоналу з адміністрацією, залучення працівників до участі в управлінні підприємством, що зумовлює формування почуттів причетності до колективу, гордості за досягнуті результати. Якість трудового життя — основний принцип філософії організації — передбачає розгляд людини як “цінності”, яку треба “розкривати” та “розвивати”, сприяти підвищенню рівня її знань” [18].

Як загальнолюдський рух у бік створення умов, що перешкоджають процесу відчуження праці, відновлення цілісності праці і культури, становлення людини як самостійної творчої особистості розглядає якість трудового життя О. Платонов [8, 67]. На думку Л. Шаульської, якість трудового життя — це “ступінь розвиненості умов використання трудового потенціалу, що визначається потребами сторін соціально-трудо-вих відносин” [10, 118]. Дж. Хекман і Дж. Ллойд Саттл визначають якість трудового життя як “ступінь, за якої члени виробничої організації можуть задовольнити свої важливі особисті потреби за посередництвом їх роботи в цій організації” [13, 5].

Н. Л. Захаров і А. Л. Кузнецов розглядають якість трудового життя як процес удосконалення трудового середовища, у центрі якого розвиток персоналу є найвагомішою метою. Науковці розглядають якість трудового життя через “удосконалення трудової мотивації, забезпечення розмаїття і збагачення змісту праці, повне використання інтелектуального, творчого і морального потенціалу працівників” [6]. Великий тлумачний соціологічний словник під якістю трудового життя розуміє “підхід до організаційного проекту з погляду розгляду добробуту працівників, їхньої участі у прийнятті рішень відповідно до функціональної ефективності” [1, 263].

Як засіб мобілізації потенціалу людини у сфері праці розглядають якість трудового життя відомі економісти Ф. Каст і Дж. Розенцвейг [17].

Досить часто в науковій літературі якість трудового життя розкривається не через сутнісний зміст категорії, а через набір показників її вимірювання. Деякі автори пропонують різні

набори індикаторів економічного, соціального, медико-екологічного характеру П. Гербер, П. Ван Дайк, П. Нел, М. А. Вінокуров, Б. М. Генкін, Н. А. Горелов, А. П. Єгоршин, Н. І. Єсінова, А. Л. Жуков, А. М. Колот, А. І. Рофе, Б. П. Яценко. У рамках цього підходу А. М. Колот визначає якість трудового життя як “інтегральне поняття, яке всебічно характеризує рівень добробуту, соціального та духовного розвитку людини через її діяльність в організації. Якість трудового життя визначається сукупним впливом економічних, соціальних, політичних, демографічних факторів як об’єктивного, так і суб’єктивного характеру” [7, 56]. А. П. Єгоршин визначає якість трудового життя як інтегральний показник, що всебічно характеризує економічний розвиток суспільства, рівень матеріального, медико-екологічного і духовного добробуту людини [5]. Б. М. Генкін визначає якість трудового життя як “умови, в яких здійснюється трудова діяльність людини” [12, 32]. У наукових працях П. Гербер, П. Ван Дайк, П. Нел визначають якість трудового життя як суто суб’єктивну категорію і пропонують систему показників вимірювання її рівня за певними напрямками: безпека праці, можливості розвитку трудового потенціалу, розвиток соціального партнерства, ефективність стилю управління, система соціального захисту, суспільна необхідність праці [16, 21].

2. Сутність категорії “якість трудового життя” безпосередньо залежить від орієнтації наукових досліджень, у контексті яких вона розглядається. У виробничо-орієнтованих дослідженнях якість трудового життя розглядається як суто мікроекономічна категорія, умова досягнення виробничої ефективності й задоволеності працею. Із соціально-ментальної точки зору якість трудового життя розглядається в контексті духовного розвитку суспільства, визначається цінностями, особливостями менталітету, прийнятими традиціями. Суспільний підхід інтерпретації якості трудового життя виходить за межі робочого місця та охоплює всю сукупність державної політики, соціально-економічні, морально-естетичні, культурно-історичні аспекти розвитку суспільства.

3. З метою доведення значущості питань якості трудового життя на сучасному етапі систематизовано підходи до вивчення категорії за факторним визначенням:

- якість трудового життя розглядається як головний стимулюючий чинник підвищення продуктивності та ефективності праці. У рамках цього підходу розроблено моделі

підвищення якості трудового життя, визначено оцінні показники, класифіковано характеристики трудового життя, положення з удосконалення умов праці;

- якість трудового життя розглядається як умова забезпечення економічного зростання і соціального розвитку людини в праці. У такому контексті категорія обґрунтовується як основний чинник добробуту працівників, їхньої соціальної інтеграції в колектив, розвитку виробничої демократії. Науковими досягненнями розгляду якості трудового життя у цьому контексті є вироблені основні принципи, положення виробничої демократії, гуманізації, культури праці;
- якість трудового життя є компонентом і чинником людського розвитку, який досягається через розширення економічних, соціальних, техніко-організаційних умов реалізації можливостей людини у праці. У рамках цього підходу розроблено трирівневу класифікацію показників, програми підвищення якості трудового життя.

Таким чином, в економічних дослідженнях визначено сутність якості трудового життя, цілі та складові, методики її вимірювання. Однак більшість дослідників недостатньо глибоко розуміють термін “якість трудового життя”, орієнтуються здебільшого на однібічні потреби людини в праці, що свідчить про неефективність системи соціально-трудоного управління, незацікавленість роботодавців у підвищенні рівня якості трудового життя. Крім того, пряме копіювання зарубіжних наукових наробок не є прийнятним для української дійсності, оскільки не ґрунтується на потребах національної економіки, суспільства, працівників не враховує духовні, матеріальні традиції, особливості спілкування між людьми, світобачення, ментальні риси.

Для усунення цих недоліків потрібно в подальшому розвивати теоретичне обґрунтування категорії “якість трудового життя”, її визначення та оцінки, а також методики вимірювання.



Література

1. Большой толковый социологический словарь (Collins). Т. 1(А-О): Пер. с англ. — М.: Вече, АСТ, 1999. — 544 с.
2. Генкин Б. М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. — М.: НОРМА-ИНФРА-М, 2001. — 448 с.

3. *Гришнова О. А.* Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підруч. — К.: Знання, 2004. — 536 с.
4. *Достойный труд — высшая цель и жизненная необходимость: Докл. и тез. докл. круглого стола "Достойный труд в XXI веке" / Под ред. Р. П. Колосовой.* — М.: Изд-во МГУ, ТЕИС, 2005. — 422 с.
5. *Егоршин А. П.* Управление персоналом: Учебник для вузов. — Н. Новгород: НИМБ, 2001. — 720 с.
6. *Захаров Н. Л., Кузнецов А. Л.* Управление социальным развитием организации: Учебник. — М.: ИНФРА-М, 2006. — 263 с.
7. *Колот А. М.* Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: Моногр. — К.: КНЕУ, 2003. — 76 с.
8. *Платонов О. А.* Повышение качества трудовой жизни: опыт США. — М.: Культ.-произв. центр "РАДА", 1992. — 188 с.
9. *Система управления трудом в развитом социалистическом обществе / Редкол.: И. М. Владыченко и др.; Рук. авт. кол. Б. М. Сухаревский.* — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Экономика, 1983. — 584 с.
10. *Шаульська Л. В.* Стратегія розвитку трудового потенціалу України: Моногр. — Донецьк: Ін-т економіки пром-сті НАН України, 2005. — 502 с.
11. *Якість у соціально-трудових відносинах: порівняльні показники / Європейський фонд поліпшення умов життя і праці,* — 2004. — 61 с.
12. *Boonzaier B., Boonzaier M.* The job diagnostic survey: a functional tool for South African managers // South African Journ. of Business Management. — 1994. — № 25(3). — P. 101–109.
13. *Conditions of Work and Employment Series No. 1: Conditions of Work and Employment Programme. Quality of working life: A review on changes in work organization, conditions of employment and work-life arrangements / Management Centre, King's College Univ. of London and Centre for Economic Performance London School of Economics.* — Geneva: Int. labour office. — 56 p.
14. *Davis L. E., Cherns A. B.* The Quality of work life: In 2 vol. — N. Y.; L., 1972. — 312 p.
15. *European Spatial Development Perspective (ESDP).* — http://europa.eu.int/comm/regional_policy/sources/docofic/official/reports/som_en.htm
16. *Gerber P. D., Nel P. S., Van Dyk P. S.* Human Resources Management. — Halfway House: Southern Books, 1995. — 145 p.
17. *Kast F. E., Rosenzweig J. E.* Organization and Management: A Systems and Contingency Approach. — N.Y., 1985. — 135 p.
18. *Mullins J. L.* Management and Organizational Behaviour. — L.: Pitman, 1993. — 56 p.
19. *Quality of work life.* — <http://europa.eu.int>
20. *Richard E. Walton* New Research Initiatives. Research and Development Program. QWS Indicators and Problems / A Paper prepared for a Symposium on Social Indicators of Quality of Working Life. — Ottawa (Canada), 1973. — 56 p.

Визначення оптимальних шляхів розвитку трудового потенціалу, збільшення людського капіталу, збереження й нагромадження національного багатства країни можуть бути досягнуті за допомогою системного бачення трудових проблем, інтересів суб'єктів соціально-трудових відносин і можливостей їхньої реалізації, які узагальнено втілює категорія якості трудового життя.

Определение оптимальных путей развития трудового потенциала, приумножение человеческого капитала, сохранение и накопление национального богатства страны могут быть достигнуты с помощью системного видения трудовых проблем, интересов субъектов социально-трудовых отношений и возможностей их реализации, которые обобщенно воплощает категория качества трудовой жизни.

Definition of optimum ways of development of labour potential, augmentation of the human capital, preservation and accumulation of national riches of the country can be achieved with the help of system vision of labour problems, interests of subjects of social-labour relations and opportunities of their realization.

Надійшла 25 грудня 2007 р.