

6. Лук'янченко Н. Д. Управління розвитком інноваційної праці: теорія та практика: монографія / Н. Д. Лук'янченко, С. Ю. Бунтовський ; МОН України. Донецький нац. ун-т. – Донецьк : ДонНУ, 2011. – 169 с.

7. Наумова О. О. Інноваційна діяльність персоналу у забезпеченні конкурентоспроможності підприємства : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)» / О. О. Наумова. – К., 2010. – 20 с.

8. Генкин Б. М. Экономика и социология труда : Учебник для вузов. – 4-е изд., пераб. и доп. / Б. М. Генкин. – М. : Издательство Норма; ИНФРА-М, 2002. – 416 с.

9. West M. A. Innovation at work. In M.A. West & J. L. Farr (Eds.) / West M. A., Farr J. L. – Innovation and Creativity at Work : 3-13. – Chichester, UK: John Wiley & Sons, 1990.

10. Друкер П. Бизнес и инновации / П. Друкер; [пер. с англ.]. – М. : ООО «И.Д. Вильямс», 2007. – 432 с.

11. Иноземцев В. Л. К теории постэкономической общественной формации [Электронный ресурс] / В. Л. Иноземцев. – М. : Таурис, Век, 1995 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://financepro.ru/economy/7882-v-inozemcev-k-teorii-postjekonomicheskoi.html>

12. Збаржевецька Л. Д. Підвищення інноваційної активності найманих працівників в Україні: автореф. дис. на

здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.07 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / Л. Д. Збаржевецька. – К., 2010. – 20 с.

13. Френклін Р. Рут. Міжнародна торгівля та інвестиції / Френклін Р. Рут, Антон Філіпенко / Пер. з англ. – К. : Основи, 1998. – 743 с.

14. Черненко В. Інноваційна праця та мотиваційні основи її розвитку / В. Черненко // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 6.

15. Інноваційна діяльність: стимули та перешкоди : Монографія / І. Л. Петрова, Т. І. Шпильова, Н. П. Сисоліна / За наук. ред. проф. Петрової І. Л. – К. : Дорадо, 2010. – 320 с.

16. Маркетинг і менеджмент інноваційного розвитку : Монографія / За заг. ред. д. е. н., проф. С. М. Ілляшенка. – Суми : ВТД «Університетська книга», 2006. – 728 с.

17. Системне забезпечення мотивації інноваційного розвитку підприємницьких структур: монографія / В. В. Стадник. – Хмельницький : ХНЕУ, 2009. – 271 с.

18. Активізація інноваційної діяльності: організаційно-правове та соціальне економічне забезпечення : Монографія / О. І. Амоша, В. П. Антонюк, А. І. Землянін та ін. / НАН України. Ін-т економіки промисловості. – Донецьк, 2007. – 328 с.

УДК 331.05.240

ТЕОРЕТИЧНІ ПОЛОЖЕННЯ ВИЗНАЧЕННЯ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ ПРАЦІВНИКІВ ПРОМИСЛОВОСТІ

СТАМАТІН О. В.

УДК 331.05.240

Стаматін О. В. Теоретичні положення визначення якості трудового життя працівників промисловості

У статті розглянуто теоретичні положення щодо взаємозалежності якості життя та якості трудового життя. Проаналізовано пропозиції вчених щодо переліку складових якості трудового життя. Запропоновано їх уточнення за таким складом: умови праці, умотивованість працівників, соціальне забезпечення, економічний стан зовнішнього середовища, соціально-демографічні особливості ринку праці.

Ключові слова: *якість життя, якість трудового життя, умови праці, мотивація, соціальне забезпечення, економічний стан зовнішнього середовища, соціально-демографічні особливості ринку праці.*

Бібл.: 9.

Стаматін Олександр В'ячеславович – аспірант, Харківський національний економічний університет (пр. Леніна, 9а, Харків, 61166, Україна)

УДК 331.05.240

Стаматін А. В. Теоретические положения определения качества трудовой жизни работников промышленности

В статье рассмотрены теоретические положения, раскрывающие зависимость качества жизни и качества трудовой жизни. Проанализированы предложения ученых относительно составляющих качества трудовой жизни. Предложен их уточненный состав: условия труда, мотивация, социальное обеспечение, экономическое состояние внешней среды, социально-демографические особенности рынка труда.

Ключевые слова: *качество жизни, качество трудовой жизни, условия труда, мотивация, социальное обеспечение, экономическое состояние внешней среды, социально-демографические особенности рынка труда.*

Библ.: 9.

Стаматин Александр Вячеславович – аспирант, Харьковский национальный экономический университет (пр. Ленина, 9а, Харьков, 61166, Украина)

UDC 331.05.240

Stamatin A. V. Theoretical Positions to Determine the Quality of Working Life of Industrial Workers

Theoretical positions are considered in the article, exposing dependence of quality of life and quality of labour life. Suggestions of scientists are analysed in relation to the constituents of quality of labour life, their specified composition offers: terms of labour, motivation, public welfare, economic state of environment, socially-demographic features of labour-market.

Key words: *quality of life, quality of labour life, condition of labour, motivation, public welfare, economic state of environment, socially-demographic features of labour-market.*

Bibl.: 9.

Stamatin Aleksandr V. – Postgraduate Student, Kharkiv National University of Economics (pr. Lenina, 9a, Kharkiv, 61166, Ukraine)

В умовах сьогодення значної важливості набуває забезпечення якісної трудової діяльності працівників, що є підґрунтям зростання продуктивності праці, прибутку підприємств, добробуту населення й розвитку економіки в цілому. Оскільки промисловість є одним з основних видів економічної діяльності, результати господарювання суб'єктів якої мають суттєвий вплив на успішність розвитку підприємств інших видів діяльності економіки, важливо забезпечити високу якість праці, трудового життя працівникам промисловості, що підвищить їх умотиваність у підвищенні результатів праці, створенні матеріальних благ, які становлять національне багатство країни. Тому подальші дослідження проблеми якості трудового життя є актуальними.

Вітчизняні й зарубіжні вчені значну увагу приділяли дослідженню питань підвищення якості трудового життя працівників, серед них глибиною результатів та їх практичною значущістю відрізняють наукові праці таких дослідників як Д. П. Богиня, Б. М. Генкин, В. М. Геєць, В. М. Горбатов, М. А. Горелов, В. М. Гриньова, М. І. Долішній, М. С. Дороніна, О. П. Єгоршин, А. Я. Кибанов, М. А. Кизим, А. М. Колот, В. Д. Лагутін, М. Х. Мескон, Е. Моргунов, О. Ф. Новікова, В. А. Савченко, М. В. Семикіна, Р. М. Соловьев, С. Третьяк, Д. В. Феоктистов, Ф. І. Хміль, Л. В. Шаульська та інші.

Аналіз існуючих публікацій за проблематикою дослідження дав змогу зробити висновок про те, що в них недостатню увагу приділяється таким теоретичним положенням, які обґрунтовують складові якості трудового життя працівників промисловості, що спрямовує дослідження у напрямі їх доопрацювання.

У зв'язку з цим *метою* статті є висвітлення пропозицій щодо складових якості трудового життя працівників промисловості в сучасних умовах господарювання.

Спираючись на результати аналізу літературних джерел [1 – 9], доцільно зробити висновок, що якість трудового життя є такою, що безпосередньо впливає на якість праці працівників, тобто чим якіснішим є рівень трудового життя, тим більш якісною та продуктивною є праця працівників та навпаки. У випадку, коли підприємство не забезпечує гідні умови трудового життя своїх працівників, вони втрачають стимул та бажання до якісної, ефективної праці. У свою чергу, саме від якості праці залежить якість продукції, що виробляє підприємство та, як наслідок, його прибуток. При отриманні збільшення прибутку підприємство має можливість направити додаткові кошти саме на покращення умов трудового життя своїх працівників. Таким чином, виникає постійний зв'язок: рівень якості трудового життя – якість праці – якість продукції – прибуток підприємства – рівень якості трудового життя.

Якість трудового життя (ЯТЖ) є складовою якості життя, основними етапами якого є виховання та навчання, праця, вихід на пенсію. Складова «праця» – має найбільший вплив на ЯТЖ, однак й два інших етапи також мають на неї значний вплив. На першому етапі, з якого починається життя людини, виховання та навчання, є таким, що закладає основи світогляду людини, який у подальшому впливає на його трудове життя. Під час отримання освіти людина вже має можливість свідомо-

го вибору напрямку свого трудового життя. При отриманні загальної та професійної освіти саме від її якості та від бажання й вміння людини сприймати знання, залежить, наскільки висококваліфікованим спеціалістом вона буде в майбутньому, і, як наслідок, якої якості буде її трудове життя. На даному етапі також формується система комунікаційних вмінь людини. Тобто саме від нього залежить якість спілкування людини з співробітниками, керівництвом та підлеглими.

Наступний другий етап в житті людини – «праця (трудове життя)» – є найбільш тривалим і складним, він знаходиться під впливом значної кількості різноманітних чинників. Початок даного етапу в житті людини починається з першого працевлаштування й закінчується виходом на пенсію. Відмітимо, що даний етап може як співпадати з трудовим життям людини, у випадку, якщо людина працювала все життя на одному підприємстві, так і складатись з декількох трудових життів – при роботі протягом життя, на декількох підприємствах. Виділення таких етапів в житті людини проводився з метою показати, що ЯТЖ не є такою, що знаходиться в відриві від інших етапів життя взагалі. Так, перший етап життя людини є таким, що безпосередньо впливає на її трудове життя й значною мірою визначає, яким воно може бути. У цей же час від трудового життя, від його якості в безпосередній залежності знаходить той етап життя людини, який наступає після виходу її на пенсію.

Якість життя людини на третьому етапі – «пенсія» – безпосередньо залежить від якості другого етапу «праця». Незважаючи на те, що державою встановлено гарантований мінімальний розмір пенсії, вона не може забезпечити гідну якість життя. У зв'язку з цим саме протягом другого етапу людина забезпечує гідну якість життя на останньому третьому етапі.

Виділення даних етапів в житті людини обумовлено тим, що досягнення людиною певного віку, згідно з законодавством, не завжди є початком її трудової кар'єри (тобто другого етапу в житті – «праці»). Так само, як і вихід з працездатного віку не є обов'язковим переходом до третього етапу в житті людини – «пенсії». Тобто дані етапи безпосередньо не залежать від того, чим дійсно займається людина, а не від того якого віку вона досягла, проте вони базуються на якості трудового життя.

Аналіз основних понять якості життя [1 – 9] дозволяє зробити висновок стосовно того, що рівень якості трудового життя формується багатогранністю потреб або нужд працівників підприємств. В економічній літературі можна зустріти значну кількість теоретичних підходів до структурування комплексу потреб, що запропоновані вітчизняними та зарубіжними науковцями. Серед найбільш відомих можна виділити піраміду А. Маслоу, що складається з ієрархічної системи [7, с. 420 – 424]. Дана система включає в себе: фізіологічні потреби, соціальні потреби в спілкуванні, потреби в повазі та самовираженні.

Однак, не зважаючи на надзвичайну відомість та постійне посилення на неї, піраміда А. Маслоу зазнає критики, це пов'язано з тим, що автору не вдалося врахувати індивідуальні риси людей.

Серед науковців, які продовжили займатись удосконаленням системи потреб, можна виділити Лисенка С. М. [4], Кремлева Н. Д. [3], МакКлелланда Д. [5] та Герцберга Ф. [5]. Так, Лисенко С. М. конкретизував ієрархічну систему потреб А. Маслоу. Він запропонував розглядати її за трьома рівнями, а саме: класи потреб, групи потреб та конкретизовані потреби. Кремлев Н. Д. також розглядає потреби людини у вигляді ієрархічної системи. Він відокремлює чотири рівня потреб: 1 – природно-фізіологічні, 2 – соціально-економічні, 3 – ідеальні та 4 – ситуативні. На відміну від даних систем МакКлелланд робить акцент на потреби вищого рівня. Він відокремлює три потреби, що мотивують людину: потреба влади, успіху та приналежності (соціальна потреба). За теорією Герцберга потреби поділяються на гігієнічні фактори та мотивації. Причому, найбільш важливими є потреби мотивації, у той час як на гігієнічні фактори працівник звертає увагу тільки тоді, коли їх реалізація є несправедливою чи неадекватною. Порівнюючи ці теорії, можна зробити висновок стосовно їх значної схожості, але в цей же час у напрямку побудови ієрархії вони різняться. Так, якщо Маслоу А. розглядав гігієнічні фактори як найбільш впливові, то Герцберг Ф. вважав, що вони привертають увагу на себе тільки тоді, коли їх реалізація суттєво не відповідає очікуванням.

Таким чином, проаналізувавши існуючі системи ієрархії потреб людини та беручи до уваги індивідуальність кожного працівника, різноманітність соціоністичних типів, вплив виховання та оточуючого середовища доцільним є припущення відносно значної рухливості ієрархічної системи потреб. Тобто потреби в середині даної системи можуть займати різні місця в залежності, як від вище згаданих факторів, так і від віку, досвіду кожного окремого працівника.

Виходячи з вищесказаного, доцільним є запропонувати систему потреб працівників, що пристосована безпосередньо до їх трудового життя на підприємстві та не має строго заданої ієрархії (табл. 1).

На основі запропонованої системи індивідуальних потреб працівників в їх трудовому житті доцільно розглядати складові якості трудового життя, з визначенням яких в економічній літературі існує розбіжність поглядів.

Так, Егоршин А. П. відносить до складових якості трудового життя – трудовий колектив, оплату праці, робоче місце, керівництво підприємством, службову кар'єру, соціальні гарантії та соціальні блага [2, с. 495]. Необхідно відмітити, що в запропонованій структурі відсутні такі складові, як організація праці та стан матеріально-технічної бази. Трудове життя працівника постійно знаходиться у зв'язку з цими елементами виробництва, так при відсутності правильної організації праці або при роботі на старому обладнанні, що не відповідає сучасним вимогам виробництва, вимогам безпеки мотиви працівників до плідної праці погіршуються і не справляють стимулюючої дії, що впливає на продуктивність праці, а таким чином і на якість трудового життя. Незважаючи на те, що всі складові запропоновані даним науковцем є достатньо впливовими та мають право на існування, необхідно зауважити, що складові в такому визначенні, як вони запропоновані, не мають параметрів оцінки, тобто не ясно як вони повинні оцінюватись, структура кожної з них є доволі складною та потребує уточнення й доопрацювання щодо розробки методики кількісної оцінки.

Горелов Н. А. відокремлює такі компоненти якості трудового життя, а саме: працю (організація та зміст, її оплата), фізичне та соціальне оточення на підприємстві (сприятливі та безпечні умови трудової діяльності, охо-

Таблиця 1

Система індивідуальних потреб працівників в їх трудовому житті

Класи потреб	Групи потреб	Індивідуальні потреби
Фізіологічні	Умови для відтворення трудового потенціалу	Потреби в їжі Потреби в здоров'ї Потреби в спілкуванні Потреби в житлі Потреби у відпочинку Потреби в одязі Потреби у пересуванні
Безпеки та захищеності	Можливість збереження трудового потенціалу, фізіологічної та психологічної безпеки	Потреби в охороні праці Потреби в екологічній безпеці Потреби впевненості в майбутньому
Соціальні	Приналежність до певного кола Причетність до результатів роботи підприємства	Потреби в освіті Потреби в роботі Потреби в соціальній інфраструктурі Потреби вільного часу Потреби спілкування
Поваги	Повага підлеглих та керівників Самоповага	Потреби у визнанні заслуг Потреби у визнанні компетентності Потреби в повазі до виконуваної роботи Потреби в самоповазі від виконуваної роботи
Самовираження	Творчий підхід до роботи Задоволеність від праці	Потреби у змістовній праці Потреби праці в команді

рона праці), систему управління (стимулювання та мотивація), співвідношення між трудовою та нетрудовою сферою [1, с. 103 – 104]. Запропоновану систему можна визначити як найбільш лаконічну та в той же час, як таку, що охоплює всі сторони трудового життя працівників. Махсма М. Б. пропонує аналогічну структуру ЯТЖ, однак додає деякі уточнення до складових, а саме: справедливність оплати праці, гнучкість трудового життя, гуманізація праці та демократизація трудового життя [6, с. 81].

Інша структура складових якості трудового життя запропонована Соловійовим Д. М. [8]. Він виділяє такі складові, як: організація праці, справедлива винагорода за працю та визнання праці працівників, професійне зростання та впевненість в майбутньому, соціально-побутова інфраструктура організації, достойне місце роботи та правова захищеність працівника в організації.

Порівнюючи та аналізуючи наведені структури складових якості трудового життя, можна зробити висновок, що всі вони мають право на існування, однак недоліком є складність їх визначення та відсутність методичних пропозицій з оцінювання. Також у роботах науковців не визначено, як стан оцінка складових враховується при загальному оцінюванні якості трудового життя. Необхідно зауважити, що всі розглянуті складові якості трудового життя поєднує загальний недолік, а саме: те, що більшість запропонованих складових не використовуються як сукупність або окремих оціночних параметр. Проаналізувавши розглянуті складові якості трудового життя, узагальнюючи їх та враховуючи потреби працівників (див. табл. 1), доцільно уточнити їх перелік, який здатний повно відобразити сутність і кількісно оцінити ЯТЖ. Так, як складові ЯТЖ пропонується виділяти: соціально-економічні умови праці, умотивованість працівників, соціальне забезпечення, економічний стан зовнішнього середовища, соціально-демографічні особливості ринку праці.

Отже, усі потреби працівників в їх трудовому житті знайшли відображення та реалізацію через складові ЯТЖ. Так, фізіологічні потреби працівників знаходять своє відображення в таких компонентах якості трудового життя, як умови праці, умотивованість, соціальне забезпечення. Потреби безпеки та захищеності відображаються в умовах праці, у соціальному забезпеченні. Соціальні – через умотивованість та соціальне забезпечення. Потреба в самовираженні є достатньо індивідуальною, тому може знаходити своє вираження як через психологічний клімат в колективі, так і через умотивованість. Потреби в повазі є також достатньо індивідуальними, тобто для деяких працівників їх задоволення повинно мати матеріальне вираження, для інших більш значущим може бути вираження поваги через визнання індивідуальних особливостей працівника як висококваліфікованого фахівця.

ВИСНОВКИ

Таким чином, якість трудового життя є частиною якості життя, її основними складовими є умови праці, умотивованість працівників, соціальне забезпечення, економічний стан зовнішнього середовища, соціально-демографічні

особливості ринку праці. Оскільки якість трудового життя є складним поняттям, яким необхідно управляти, доцільно на основі запропонованих складових визначити систему показників її оцінювання та за їх значеннями розробити пропозиції з організації її моніторингу. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. Горелов Н. А. Политика доходов и качество трудовой жизни населения : монография / Н. А. Горелов. – СПб. : Питер, 2003. – 656 с.
2. Егоршин А. П. Основы управления персоналом / А. П. Егоршин. – Н. Новгород : НИМБ, 2003. – 297 с.
3. Кремлев Н. Д. Проблемы оценки уровня жизни населения / Н. Д. Кремлев // Вопросы статистики. – 2000. – № 8. – С. 18 – 23.
4. Лисенко С. М. Индекс людського розвитку: політекономічний аспект : автореф. ... канд. екон. наук / С. М. Лисенко. – Донецьк : ДНУ, 2001. – 18 с.
5. МакКлелланд Д. Мотивация человека / Д. МакКлелланд. – СПб. : Питер, 2010. – 672 с.
6. Махсма М. Б. Економіка праці та соціально-трудова відносина / М. Б. Махсма. – К. : Атака, 2005. – 304 с.
7. Психология управления. Хрестоматія. – Самара : Издательский дом «Бахра-М», 2006. – 768 с.
8. Слинков В. Н. Управление персоналом (Практические рекомендации) / В. Н. Слинков. – К. : Алерта, 2004. – 240 с.
9. Шаульська Л. Стратегія розвитку трудового потенціалу : монографія / Л. Шаульська. – Донецьк : Інститут економіки промисловості НАН України, 2005. – 502 с.