

Методологічні засади дослідження якості життя працюючого населення

Л. ДРОЗДОВА

Міністерство соціальної політики України

В статті обґрунтовані методологічні засади дослідження якості трудового життя та сформульовано її сучасну парадигму, визначено загальні та специфічні принципи сутності й змісту якості трудового життя.

В статье обоснованы методологические принципы исследования качества трудовой жизни и сформулирована современная ее парадигма, определены общие и специфические принципы сущности и содержания качества трудовой жизни.

The methodological principle of researching quality of work life and that definitions paradigm is determined, general and peculiar principles contents of quality of work life are determined.

Ключові слова: *якість життя населення, доходи, людський капітал, мотивація праці.*

Постановка проблеми. Якість життя працюючого населення у світовій і вітчизняній науці ототожнюється нині з якістю його трудового життя (ЯТЖ). І хоча цей показник за аналогією з якістю життя всього населення (ЯЖН) формується у тому числі під впливом чинників, утворених поза межами робочого місця (соціальний захист, охорона здоров'я тощо), саме категорія ЯТЖ дозволяє оцінити гідність праці зайнятого населення.

Дослідження проблематики підвищення рівня якості трудового життя відбувається в умовах множинності методологічних (теоретичних і прикладних) підходів до визначення поняття ЯТЖ як соціально-економічної категорії. Залежність якості трудового життя як від демоекономічної, так і соціально-економічної ситуації вимагає оцінювати її з урахуванням відмінностей у структурі потреб працюючих, різних стимулів до праці, а отже — із використанням складного набору критеріїв, що відображають вимоги різних соціальних груп.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Серед науковців поширена думка, що термін «якість життя» у сучасному розумінні був вперше використаний у посланні конгресу американського президента Дж. Ф. Кеннеді в 1963 р. Це поняття базувалося на дослідженнях американських соціологів і психологів, які довели, що зростання доходів і рівня життя людей супроводжується збільшенням частки тих, хто при цьому незадоволений умовами свого життя.

У наукових працях цих фахівців обґрунтовано, що такий парадокс пояснюється бажанням людей зі зростанням доходів підвищити задоволення своїх духовних потреб, а міра задоволення цих потреб і формує якість життя¹.

Водночас зауважимо: ще Аристотель неодноразово у своїх наукових творах стверджував, що мета держави — це рух всього суспільства до високої якості життя². Зміст цього поняття еволюціонував від характеристики елементарних матеріальних складових рівня життя до врахування ступеня суб'єктивної оцінки задоволення практично усіх зростаючих потреб особи. При цьому соціально-економічна категорія «якість життя» дослідниками розглядається як у вузькому, так і у широкому розумінні. Різні авторські підходи до визначення цієї категорії визначають різну методологію дослідження ЯТЖ.

С. А. Айвазян виділяє чотири базові компоненти ЯЖН: рівень освіти та кваліфікації; добробут населення як оцінка рівня життя; соціальна безпека (умови праці, соціальний захист, фізична і майнова безпека, криміногенність); якість навколишнього середовища³.

Учений російського НДІ праці В. Бобков розглядає якість життя як соціальний результат економічного і політичного розвитку країни, що включає тривалість життя, матеріальний рівень життя, умови й охорону праці, забезпечення прав людини⁴.

М. Єфімова та С. Бичкова формулюють поняття якості життя з позиції лише суб'єктивної оцінки за-

¹ Hess B., Barkson E., Stein P. Sociology. — NY. — 1991. — P. 62.

² Аристотель. Политика. Пер. с древнегреч./Соч.: ВЧТ. — М.: Мысль, 1983. — Т. 4. — Кн. 4, 5, 6.

³ Айвазян С. А. Интегральные свойства качества жизни населения (моделирование, измерение, информационное обеспечение) // Проблемы информатизации, 1999. — № 2. — С. 60–66.

⁴ Качество жизни: сущности и показатели // В. Бобков, П. Мстиславский // Человек и труд. — 1996. — № 6. — С. 76–79.

доволеності населення життям, але з точки зору різної кількості потреб, які включають рівень життя, умови праці та відпочинку, соціальну забезпеченість, природно-кліматичні умови, якість навколишнього середовища, рівень використання вільного часу тощо⁵.

Українські дослідники, зокрема вчені Інституту економіки промисловості НАН України, до структурних елементів якості життя включають задоволення чотирьох груп потреб: прожити довге і здорове життя; здобути знання; мати гідні умови праці та доступ до ресурсів; здоровий спосіб життя та розвиток людини⁶.

В. С. Пономаренко, М. О. Кизим та Ф. Н. Узунов визначають якість життя з точки зору структури та взаємозв'язку різних компонентів життя населення, залежно від яких формується поняття якості життя населення (широке) або якості життя (вузьке). У цих авторів вузьке тлумачення поняття «якість життя населення» збігається із «якістю трудового життя»⁷.

А. М. Колот визначає загальне поняття якості життя з позицій оцінки людиною об'єктивних показників власного існування у порівнянні із соціальними нормативами, стандартами і гарантіями: «У найзагальнішому трактуванні якість життя — це рівень задоволення потреб людини, який визначається відносно відповідних нормативів, соціальних стандартів, традицій, звичаїв або відповідно до сформованих особистих вимог». Цей варіант визначення поняття ЯЖ, на наш погляд, є найбільш універсальним⁸.

Підкреслимо величезну роль американських учених Л. Девіса, Р. Уолтона та А. Чернса, які у 60–70-ті роки ХХ століття не тільки методологічно обґрунтували сутність поняття «якість трудового життя», а й довели на практиці, що заходи з поліпшення якості трудового життя є важливим напрямом державної соціальної політики, стратегічним пріоритетом у програмах зростання конкурентоспроможності країни; соціального розвитку суспільства в умовах глобалізації. Л. Девіс і А. Чернс у науковій праці «Якість трудового життя» оприлюднили дані стосовно результатів упровадження програми підви-

щення якості трудового життя на підприємстві «Дженерал Моторс». В результаті реалізації програми було визначено шляхи розвитку через застосування трудової демократії, балансу людських і технічних ресурсів, завдяки чому досягалась стабільність діяльності підприємства, створювались перспективи його розвитку⁹.

Зазначимо, що в цей період теоретики постіндустріального розвитку Д. Белл і О. Тоффлер звернули увагу на те, що розвинуті суспільства прагнуть досягти лідерства шляхом максимального розвитку і використання людського капіталу, заміщення економічних цінностей і пріоритетів соціальними¹⁰.

Не можна не відмітити визнаної науковцями ролі Дж. Р. Хекмана, Дж. Саттла, Е. Дюркгейма, В. Хакера, Р. Шонбергера та ін. у формуванні загального уявлення про ЯТЖ як міру задоволення важливих особистих потреб працюючих через працю в певній організації, яка завдяки цьому одержує і розподіляє додану вартість, в тому числі на користь працівників. Тому, на їхню думку, ЯТЖ найманого працівника розглядається роботодавцем, як виробничий фактор, пов'язаний з робочою силою, з людським капіталом¹¹.

Аналізу стану якості трудового життя та вирішення проблеми підвищення її рівня в наш час присвячені наукові праці російських учених В. М. Бобкова, Б. М. Генкіна, С. А. Дятлова, А. П. Егоршина, Ю. П. Кокіна, Р. П. Колосової, Р. П. Костіна, А. Я. Кібанова, Г. Г. Мелік'яна, Р. А. Фатхутдінова та багатьох інших. В роботах цих учених досліджуються проблеми забезпечення задоволеності персоналу підприємств своєю працею; поєднання здібностей і потреб найманого працівника у мотивованій поведінці; визначення базових матеріальних і соціальних індикаторів і показників оцінки ЯТЖ; створення умов для професійного і кар'єрного зростання як найважливішої складової ЯТЖ; запровадження інноваційних підходів до менеджменту персоналу; вдосконалення соціально-трудова відносин, досягнення рівноправності соціальних партнерів тощо¹².

Результати аналізу доробку російських учених свідчать про врахування ними при визначенні по-

⁵ Ефимова М. Р., Бычкова С. Г. Социальная статистика / М. Р. Ефимова, С. Г. Бычкова. — М. : Финансы и статистика, 2003. — С. 498.

⁶ Людський потенціал: механізм збереження та розвитку: монографія / НАН України. Ін-т екон. пром-ті / О. Ф. Новікова, О. І. Амоша, В. П. Антонюк та ін. — Донецьк, 2008. — С. 113.

⁷ Пономаренко В. С. та ін. Рівень і якість життя населення України: монографія / В. С. Пономаренко, М. О. Кизим, Ф. Н. Узунов. — Харків : ВД «Інтек», 2003. — С. 202.

⁸ Колот А. М. Соціально-трудова відносини: теорія і практика регулювання: монографія / А. М. Колот. — К. : КНЕУ. — 2003. — С. 74.

⁹ Davis L.E., Cherns A.V. The Quality of work life. Volumes 1-2. — New York — London, 1972. — 312 p.

¹⁰ Шницер М. Сравнение экономических систем / Пер. з англ. М. Шницер. — К. : Основи, 1997. — С. 175.

¹¹ Эмиль Дюркгейм. О разделении общественного труда. Метод социологии / Э. Дюркгейм. — М. : Наука, 1990. — 575 с.; Хакер В. Инженерная психология и психология труда / В. Хакер. — М. : Машиностроение, 1985. — 376 с.; Шонбергер Р. Японские методы управления производством (девять простых уроков) / Р. Шонбергер. — М. : Экономика, 1988. — 251 с.

¹² Генкин Б. М. Экономика и социология труда: учебник / Б. М. Генкин. — М. : Норма, 2001. — 476 с.; Экономика труда: учебник / под ред. П. Э. Шлендера, Ю. П. Кокіна. — М. : Юристъ, 2003. — 524 с.; Фатхутдінов Р. А. Инновационный менеджмент / Р. А. Фатхутдінов. — М. : Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2000. — 615 с.

няття ЯТЖ особливостей російської економіки і зосередження уваги на наявних можливостях задоволення матеріальних потреб і переходу до більш високих рівнів мотивації залежно від розвитку виробничо-трудової сфери. При цьому основою підвищення ЯТЖ розглядаються завдання поліпшення мотивації персоналу через передавальний механізм соціально-трудових відносин за панування біпартизму.

Українські вчені досліджують окремі аспекти ЯТЖ, виходячи з різних базових соціально-економічних категорій: трудових і людських ресурсів, трудового та людського потенціалу, людського капіталу тощо. Відзначимо особливу роль у визначенні ЯТЖ як соціально-економічної категорії наукових праць В. П. Антонюк, О. А. Грішнєвої, Т. А. Заяць, Т. М. Кір'ян, А. М. Колота, Е. М. Лібанової, В. О. Мандибури, В. М. Новікова, О. Ф. Новікової, М. В. Семікіної, Л. Л. Шамільової та багатьох інших.

Поняття соціальної організації праці у її взаємозв'язку з ЯТЖ розкрито як похідне від соціально орієнтованої праці у монографії Т. М. Кір'ян «Мотивація людського капіталу до продуктивної праці»¹³. В ній соціальної організації праці відведена роль створення відповідних стимулів до мотивованої праці. Саме такий підхід використаний С. Мельником та П. Коропець.

Метою статті є розробка (з урахуванням результатів досліджень українських і закордонних науковців) методологічних засад адекватного сучасним умовам тлумачення ЯТЖ, придатного для реалізації його концептуальних положень у виробничо-трудовому середовищі. Для цього слід, по-перше, визначити місце категорії ЯТЖ в системі мотивації персоналу до формування та використання людського капіталу¹⁴. По-друге, розглянути феномен ЯТЖ як соціально-економічної категорії, розробити методичні підходи до аналізу та оцінки показників її рівня на ґрунті положень соціального менеджменту і соціальної організації праці.

Виклад основного матеріалу дослідження. Зазначені підходи дозволяють обґрунтувати соціально-економічну категорію «якість трудового життя» з урахуванням сучасного стану української виробничо-трудової сфери. Одразу підкреслимо, що на відміну від поширеної диференціації сутності ЯТЖ залежно від демо-економічного та соціально-економічного стану країни, керованості її економіки, міри досягнення окремих цілей людського і соціального розвитку тощо, ми розглядаємо її концептуальну

сутність як незмінну, спираючись на систему загальних принципів. Такий методологічний підхід надає цій категорії ролі засобу наукового відображення пріоритетних цілей розвитку як виробничо-трудового середовища, так і суспільства загалом та відповідає умовам глобалізації.

Виходячи із концептуального розуміння ЯТЖ, її сутність можна визначити як одержання синергетичного результату цілеспрямованої взаємодії суб'єктів соціального партнерства у процесі створення таких стимулів до праці у виробничо-трудовому середовищі, які забезпечують мотивоване використання здібностей працівника шляхом задоволення його особистих потреб через діяльність у своїй організації (підприємстві). Сутнісне розуміння поняття ЯТЖ необхідно розглядати як важливіший системний фактор запровадження в українській економіці сучасних європейських стандартів, що забезпечують становлення конкурентоспроможної економіки, соціальний розвиток людини і суспільства.

Дотримання спеціальних принципів формування ЯТЖ дозволяє забезпечити певною мірою відповідність стимулів трудової діяльності потребам та інтересам зацікавлених сторін соціально-трудових відносин. Тобто ЯТЖ, з точки зору змістовного її розуміння, є мінливою характеристикою, що визначається існуючим станом виробничо-трудового середовища та оцінюється за об'єктивними показниками досягнутих результатів економічної діяльності та суб'єктивними показниками задоволеності працюючих як цим середовищем, так і одержаною винагородою за результати і витрати своєї праці на конкретному робочому місці, виходячи зі збалансованості потреб та інтересів соціальних партнерів (мікрорівень) та суспільно-необхідних соціальних стандартів, встановлених державою у конкретних умовах соціально-економічного розвитку країни (макрорівень).

Сутнісне розуміння якості трудового життя обумовлює двійстість її характеру, яка при змістовній оцінці ЯТЖ визначається об'єктивними і суб'єктивними показниками. Об'єктивні показники залежно від завдань наукового дослідження характеризують як суто мікроекономічний рівень сучасного виробничо-трудового середовища, так і мезо- та макрорівень, охоплюючи всю сукупність статистичних та нормативно-правових характеристик ЯТЖ. Суб'єктивні показники відображають рівень задоволення особистих потреб працівників через стимули трудової діяльності, створені в організації.

Із сутнісного та змістовного визначення ЯТЖ випливає, що ця категорія поєднує об'єктивну харак-

¹³ Кір'ян Т. М. Мотивація людського капіталу до продуктивної праці / Т. М. Кір'ян. — К. : НДІ праці, 2008. — С. 39–97.

¹⁴ Эмиль Дюркгейм. О разделении общественного труда. Метод социологии / Э. Дюркгейм. — М. : Наука, 1990. — 575 с.; Хакер В. Инженерная психология и психология труда / В. Хакер. — М. : Машиностроение, 1985. — 376 с.; Шонбергер Р. Японские методы управления производством (девять простых уроков) / Р. Шонбергер. — М. : Экономика, 1988. — 251 с.

теристику трудового життя та ставлення до нього працюючого населення. В основі її формування — мотивація персоналу до продуктивної праці. Можливості підвищення рівня мотивації, а звідси — й рівня ЯТЖ залежать від:

- результативності економічної діяльності підприємства (організації);
- покращення умов виробничо-трудового середовища (підвищення рівня організаційної культури та створення необхідних стимулів до праці);
- покращення нормативно-законодавчої бази щодо соціально-трудоких відносин та вдосконалення соціального партнерства;
- вдосконалення соціальних стандартів.

Система принципів формування сутності та змісту якості трудового життя, що розроблена автором на основі аналізу публікацій українських та зарубіжних авторів, показана на рис.1.

Проаналізувавши рис.1, можна зробити висновок, що за структурою специфічних принципів формування якості трудового життя багато в чому споріднена із людським капіталом (ЛК), а за економічною та соціологічною оцінкою рівня її складових ЯТЖ безпосередньо залежить від результативності всіх фаз розширеного відтворення ЛК.

Отже, ЯТЖ виступає важливим чинником становлення соціальної держави Україна, одним зі стратегічних пріоритетів і цілей її соціального розвитку. ЯТЖ слугує критерієм розвиненості і демократизації соціально-трудоких відносин, соціальної солідарності і справедливості в суспільстві. Високий рівень ЯТЖ досягається через механізм мотивації до продуктивної праці. Існують як залежність рівня ЯТЖ від організаційної та інноваційної мікро- і макрокультури, так і вплив рівня ЯТЖ на ефективність і конкурентоспроможність суспільного вироб-

ництва, розвиток людини, нарощування її людського капіталу.

Вже нині ЯТЖ у соціальній державній політиці слід розглядати як найважливіший фактор реалізації стратегії людського розвитку, підвищення добробуту і якості життя всього населення України.

Розглянемо складові людського капіталу, які формують якість трудового життя.

З попереднього теоретичного аналізу випливає, що якість трудового життя, з одного боку, розглядається як найважливіший чинник зростання конкурентоспроможності суспільства в умовах світової глобалізації. А з другого, — як одна з головних цілей соціальної політики у побудові соціальної держави та розвитку людини. Таке припущення підтверджується спрямованістю українського законодавства на створення соціальної держави, що концептуально проголошено у статті 1 Конституції України і реалізується в соціально орієнтованій економіці. Даному контексту відповідає ціла низка Законів України і нормативно-правових актів, які певною мірою спрямовують учасників соціально-трудоких відносин на досягнення високих якості життя населення та якості трудового життя.

Отже, законодавство України, виходячи зі світової концепції людського розвитку, як стратегічні державні пріоритети у соціальній політиці визначає необхідність підвищення рівня та якості життя населення з акцентуванням на працюючому населенні як основі формування бюджету і фондів соціального страхування. Тобто українське законодавство щодо соціально-трудої сфери базується на пріоритеті необхідності забезпечення розвитку людини в інтересах самої людини, її власними силами, але за активної підтримки держави, що знаходить своє відображення у цільовій суспільній настанові на підви-

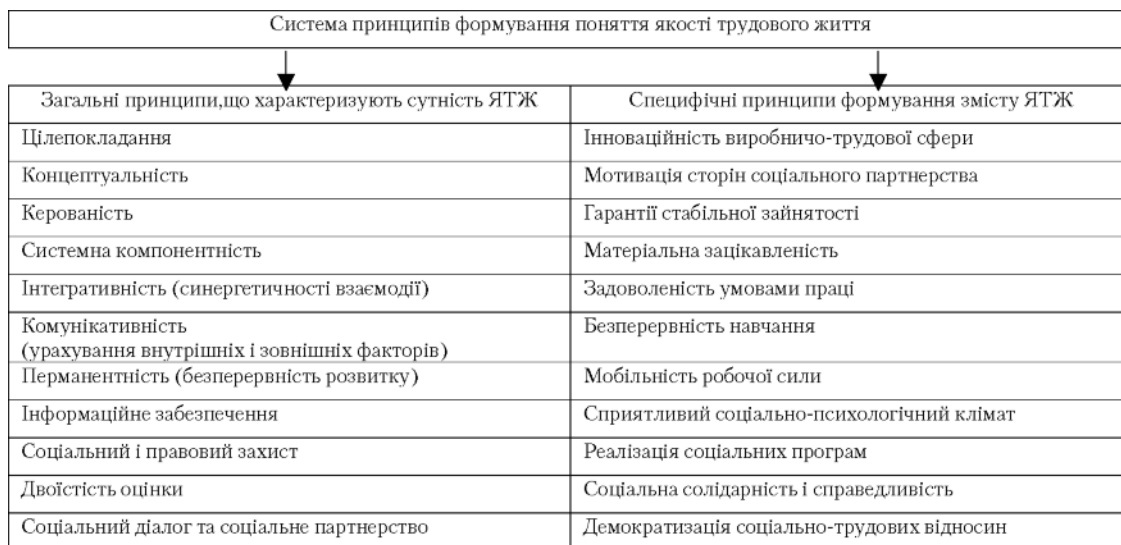


Рис.1. Система принципів, які визначають формування сутності і змісту якості трудового життя

щення якості трудового життя працюючого населення.

Досягнення якості трудового життя як однієї з цілей людського та суспільного розвитку передбачає створення сприятливого виробничого середовища, яке забезпечує водночас і людський розвиток.

Багато українських авторів результатом людського розвитку визнали вплив якості трудового життя на прирощення трудового потенціалу регіону (країни). Так, Л. В. Шаульська розглядає напрями впливу якості трудового життя на формування трудового потенціалу на макrorівні за всіма етапами його відтворення. Таке ставлення до проблеми взаємозалежності «якість трудового життя – трудовий потенціал» є пошуковим і може розцінюватися як крок вперед у розвитку соціально-трудова сфери¹⁵. Але при цьому виникають окремі питання як щодо положень згаданої наукової публікації, так і бачення, поширеного в науковій спільноті.

По-перше, чому в наукових працях аналогічної проблематики обирається насамперед причинно-наслідкова залежність, коли трудовий потенціал відтворюється під впливом ЯТЖ? Така залежність безумовно існує, але, на наш погляд, більш вираженою є зворотна залежність, коли трудовий потенціал розглядається як системоутворюючий чинник щодо формування ЯТЖ. Тобто ЯТЖ, якщо її розглядати з позицій однієї з цілей соціального розвитку, є результатом створення умов, що забезпечують формування та ефективне використання трудового потенціалу через створення необхідних стимулів до мотивованої праці.

Друге питання пов'язане з трактуванням вітчизняними авторами етапів (фаз) відтворення трудового потенціалу. Наприклад, до таких фаз вони відносять не тільки формування, використання, а й збереження, реалізацію, розвиток трудового потенціалу¹⁶. Проте такі фази відносно трудового потенціалу, на наш погляд, мають бути ідентичними основним стадіям (етапам) відтворювального виробничого процесу: виробництво, обмін, розподіл, споживання.

Третє питання виникає відносно переваг людського капіталу як категорії, найбільш адекватної ефективному формуванню якості трудового життя працюючого населення у взаєминах «найманий працівник – роботодавець». Саме тут на робочому місці, на підприємстві (організації) вступають у силу домовленості між власниками фізичного й людського капіталу та формується задоволеність працею.

Заслугує на увагу можливість застосування раніше згаданої категорії людського капіталу для відоб-

раження впливу багатьох важливих чинників формування якості життя працюючого населення. Доцільною є також переорієнтація на дослідження причинно-наслідкового зв'язку між людським капіталом і якістю трудового життя, виходячи з того, що характеристики людського капіталу виступають причиною, першоджерелом змін якості трудового життя, а не навпаки. Це випливає з мети постіндустріального розвитку та наведених раніше положень українського та європейського законодавства. У такому разі ЛК є причиною або фактором, який впливає на якість трудового життя через створення необхідних стимулів до мотивованої праці. Саме ЛК є категорією найбільш пов'язаною зі сферою виробництва, робочим місцем, поняттям робочої сили, зайнятим населенням, із безпосередніми відносинами між роботодавцем і найманим робітником та іншими соціальними партнерами. Такий вибір апріорі базується на раніше визначеній загальній дефініції ЯТЖ, ознакою якої є одержання синергетичного ефекту від взаємодії соціальних партнерів, у частині створення такого виробничо-трудова середовища, яке максимально задовольняє працівників та забезпечує ефективність їх трудової діяльності.

Зауважимо, що в сучасній економічній теорії склалося достатньо конструктивне уявлення про необхідність розширеного відтворення робочої сили нової, високої кваліфікації, носієм якої у постіндустріальному суспільстві стає все більше працюючого населення.

На нашу думку, відтворення людського капіталу аналогічно з відтворенням фізичного капіталу відбувається за наступними фазами: виробництво (формування); обмін та розподіл (наймана робоча сила – ЛК як товар) – працевлаштування, зайнятість, мобільність носія ЛК; споживання (функціонування та використання ЛК). Наведений підхід до розуміння процесу відтворення людського капіталу дозволяє теоретично обґрунтувати ті виробничі та трудові відносини, які необхідно дослідити при вирішенні проблеми впливу ЛК на формування якості трудового життя.

Але для цього необхідно дослідити особливості розширеного відтворення ЛК та враховувати типові риси, притаманні ринковому способу виробництва та побудові соціальної держави в умовах конкурентних капіталістичних виробничих відносин (рис. 2).

Відомо, що перехід від простого до розширеного відтворення капіталу супроводжується обов'язковим перетворенням додаткової вартості у новий капітал і передбачає, зокрема, додаткові обсяги купів-

¹⁵ Шаульська Л. В. Якість трудового життя: стан, проблеми і напрями вирішення. Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. Т. 1. Сучасні технології управління людськими ресурсами. – К.: КНЕУ, 2005. – С. 459–460.

¹⁶ Там само. – С. 457–468.

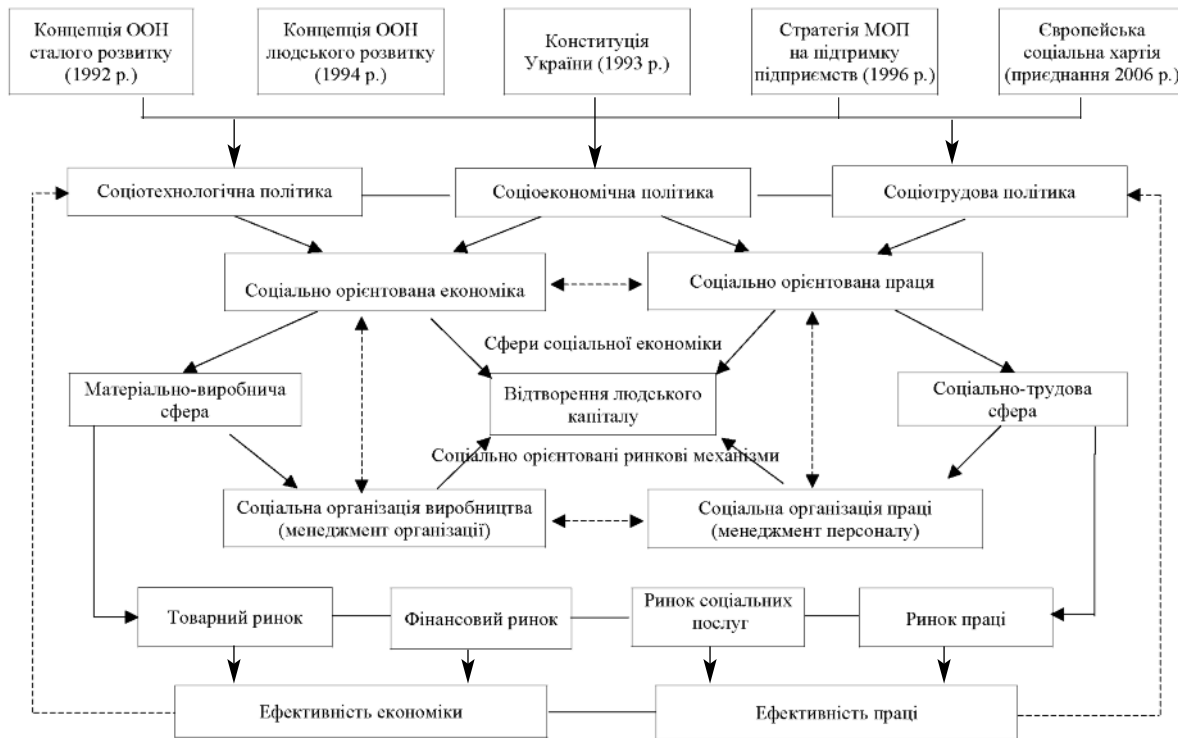


Рис. 2. Логістична схема відтворення людського капіталу

лі робочої сили. Саме людському капіталу притаманні якісні характеристики, що найбільше відповідають розширеному відтворенню ринкового, за своєю сутністю капіталістичного виробництва.

Сучасною наукою визнано, що для відображення зростаючої капіталізації вартості «робочої сили», її особистих якостей, притаманних конкретній людині, необхідне застосування соціально-економічної категорії «людський капітал». Якщо елімінувати виключну роль «найманого працівника» у продажу ним лише своєї здатності до конкретної праці, яке більше притаманне індустріальному розвитку суспільства, то можна побачити посилення значущості на ринку праці не тільки професійно-кваліфікаційних здібностей, а й особистих якостей працівника як носія робочої сили

Узагальнюючи наведене, можна стверджувати, що у контексті ЯТЖ «людський капітал» є соціально-економічною категорією, похідною від категорій «робоча сила», «трудова та людські ресурси», «трудова і людський потенціал». У загальному вигляді ЛК представляє сукупність належних працівнику здібностей, які природно одержані (здоров'я, творчі схильності, таланти), самостійно накопичені, а також надбані життєвим досвідом, розвинуті унаслідок інвестування в освіту, професійне навчання та оздоровлення. Обов'язковими умовами формування та використання людського капіталу є практична реалізація працівником своєї здатності до праці в суспільно-корисній діяльності завдяки мотивованій ефективній зайнятості, що знаходить своє відобра-

ження у підвищенні доходів і соціального статусу працівника, зростанні прибутку роботодавця та національного доходу країни.

Тобто стан здоров'я, знання, уміння, навички, здібності формують і визначають можливий ступінь схильності (придатності) людини до певної професії (спеціальності), успішність оволодіння та використання якої забезпечують мотивовану продуктивну працю. У контексті якості трудового життя «людський капітал» слід розуміти як необхідну умову досягнення синергетичного ефекту від праці самої людини, її професійної придатності (стану здоров'я, рівня знань, умінь, навичок), професійно-кваліфікаційного рівня, мобільності та мотивації, що накопичуються шляхом інвестицій та докладання особистих зусиль його носія та обумовлюють відповідну продуктивність, а тому – рівень доходів. При цьому продуктивність праці та доходи працівника залежать від якості особистого людського капіталу.

На жаль, в умовах теперішнього українського ринку праці не всі працівники можуть реалізувати свої потенційні здібності, оскільки для багатьох з них:

- здобута спеціальність не відповідає професійній орієнтації людини;
- рівень кваліфікації не відповідає вимогам роботодавця, робочого місця;
- професія працівника локалізує його індивідуальну пропозицію праці на сегменті ринку праці, де пропозиція надлишкова, порівняно з попитом.

Теорія, методологія і практика розглядає категорію «людський капітал» на особистісному, мікро-економічному, мезо- та макроекономічному рівнях. Стисло кожний з рівнів, на наш погляд, характеризується так:

➤ на особистісному рівні «людський капітал» порівнюється з іншими видами приватної власності, що приносять дохід (майно, гроші, цінні папери тощо);

➤ на мікрорівні «людський капітал» слід розглядати нарівні з виробничим та комерційним капіталом підприємств і організацій, а також у порівнянні з кінцевим результатом діяльності державних закладів, громадських і неприбуткових організацій;

➤ на мезо- і макрорівні підсумовується весь «людський капітал» усіх підприємств, організацій, закладів і громадян регіону та держави в цілому, який забезпечує економічне зростання.

З наведеного випливає, що ЛК як самозростаюча вартість проходить всі фази відтворювального процесу і здатний приносити своєму власнику дохід. Спільними рисами ЛК і фізичного капіталу є: амортизація (фізичне та моральне зношування); накопичення в результаті інвестування; виробництво суспільного продукту, створення доданої вартості. За-

гальна структура та зміст складових людського капіталу, важливих для формування якості трудового життя в мотивації працюючих до продуктивної праці, відображена на рис. 3.

Структура складових ЛК, що представлена на рис. 3, дозволяє сформулювати загальну концепцію взаємозалежності та взаємодії якості трудового життя та ЛК як цілісну систему створення стимулюючого виробничо-трудоного середовища, що забезпечує мотивацію працюючого населення до продуктивної праці та задоволення своєю трудовою діяльністю, через накопичення свого людського капіталу та його ефективне використання на своєму підприємстві (організації). Виходячи з цієї концепції, здійснюється відбір об'єктивних показників, які формують рівень якості трудового життя.

Відповідно до цієї точки зору, подані на рис. 1 принципи, формуючи зміст ЯТЖ, складові ЛК щодо мотивації працюючих та формування якості трудового життя (на рис. 3) показники МОП щодо статистичного вимірювання усталеної гідної праці, не тільки кореспондують між собою, а й мають ознаки ідентичності (табл. 1).

Структура першої колонки табл. 1. впливає з відбору принципів формування змісту ЯТЖ, які

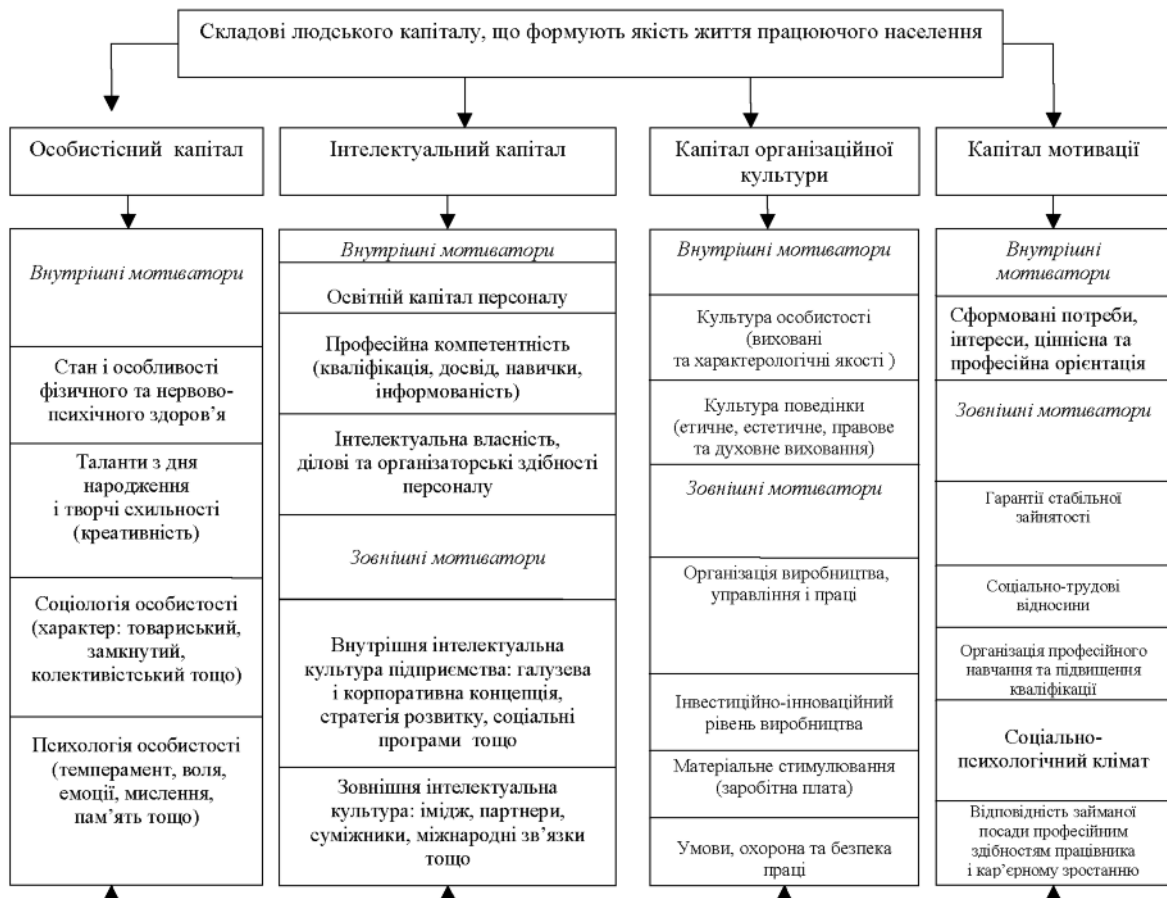


Рис. 3. Структура та зміст складових людського капіталу щодо формування якості трудового життя в системі мотивації працюючих до продуктивної праці

опубліковані українськими та російськими авторами та узагальнені за результатами проведеної науково-дослідної роботи¹⁷.

Колонка 2 сформована за результатами раніше проведеного економічного та соціологічного дослідження проблем формування і використання людського капіталу в галузях економіки та мотивації зайнятого населення до продуктивної праці¹⁸. Якщо орієнтуватись на показники МОП, то у колонці 2 вони знайшли практичне відображення, хоча порядок їх викладення різний. Але враховуючи, що показники колонки 2 призначені також для суб'єктивної (соціологічної) оцінки ЯТЖ, їх порядок визначають респонденти.

Колонка 3 містить статистичні показники, які визначені Міжнародною організацією праці як такі, що забезпечують усталеність гідної праці¹⁹.

За даними табл. 1. розробляється система показників для об'єктивної характеристики та оцінки

якості трудового життя, а також вона є підставою для розробки анкети щодо оцінки рангу та рівня задоволення ними. Одразу слід зауважити, що наведені у табл. 1. показники виконують водночас роль чинників формування ЯТЖ, оскільки вони за своєю сутністю поєднують цілу сукупність більш дрібних показників. Наприклад, аналіз матеріального стимулювання передбачає оцінку динаміки номінальної заробітної плати, співвідношення максимальної та мінімальної зарплати, її диференціації, індексу Кейтса тощо. Такі чинники виконують роль напрямів аналізу.

Експертна оцінка рангу основних зовнішніх мотиваторів, які безпосередньо впливають на формування ЯТЖ та групування автором статистичних показників, що відображають ієрархію мотивуючого впливу на ЯТЖ, дозволяє представити ці об'єктивні показники за п'ятьма рейтинговими групами чинників (табл. 2.).

Таблиця 1

Формування змісту ЯТЖ відповідно до зовнішніх мотиваторів та показників гідної праці

Принципи формування змісту ЯТЖ	Зовнішні мотиватори формування ЯТЖ (стимули до продуктивної праці)	Показники усталеності гідної праці за визначенням МОП
1	2	3
1. Інноваційність виробничо-трудова сфери	Організація виробництва, управління і праці	Можливості зайнятості
2. Мотивація сторін соціального партнерства	Інвестиційно-інноваційний рівень виробництва	Неприпустимі форми праці
3. Гарантії стабільної зайнятості	Внутрішня культура підприємства: стратегія розвитку, соціальні програми	Адекватні заробітки і продуктивність праці
4. Матеріальна зацікавленість	Зовнішня культура підприємства: концепція, імідж, суміжники, міжнародні зв'язки	Гідна тривалість робочого часу
5. Задоволеність умовами праці	Гарантії стабільної зайнятості	Стабільність і надійність роботи
6. Безперервне навчання	Матеріальне стимулювання (заробітна плата)	Справедливе ставлення у сфері зайнятості та виробництві
7. Мобільність робочої сили	Умови, охорона та безпека праці	Безпечні умови праці
8. Сприятливий соціально-психологічний клімат	Організація професійного навчання та підвищення кваліфікації	Гармонійне поєднання роботи та сімейного життя
9. Реалізація соціальних програм	Соціально-психологічний клімат	Соціальний захист
10. Соціальна солідарність та справедливість	Можливості кар'єрного зростання	Соціальний діалог і трудові відносини
11. Демократизація соціально-трудова відносин	Соціально-трудова відносини	Соціально-економічний контекст гідної праці

¹⁷ Генкин Б. М. Экономика и социология труда: учебник / Б. М. Генкин. — М. : Норма, 2001. — 476 с.; Экономика труда: учебник / под ред. П. Э. Шлендера, Ю. П. Кокина. — М. : Юрист, 2003. — 524 с.; Егоршин А. П. Основы управления персоналом / А. Егоршин. — М. : «Инфа-М», 2006. — 352 с.; Кибанов А. Я. Основы управления персоналом: учебник. / А. Я. Кибанов. — М. : ИНФРА-М, 2002. — 304 с.; Мельник С., Коропець П. Оцінка якості трудового життя на виробничому рівні: методичні підходи / С. Мельник, П. Коропець // Україна: аспекти праці, 2007. — № 5. — С. 3–10; Кір'ян Т. М. Мотивація людського капіталу до продуктивної праці / Т. М. Кір'ян. — К. : НДІ праці, 2008. — 416 с.

¹⁸ Механізми захисту економічно активного населення в сучасних умовах. Звіт про НДР, № держреєстрації 0109v001602. — 2009. — 237 с.; Перспективні напрями державної політики у сфері соціального розвитку України. Звіт про НДР, № держреєстрації 0110U000948. — 2010. — 234 с.

¹⁹ Чернышев И. В., Манцуров И. Г. Взаимоотношения между различными аспектами труда и его производительностью (проблемы статистического измерения). Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць / И. В. Чернышев, И. Г. Манцуров. Т. 1. Сучасні технології управління людськими ресурсами. Т.1. — К. : КНЕУ, 2005. — 473 с.

Таблиця 2

Чинники та показники формування ЯТЖ на мезо- і макрорівні

Чинник	Ранг за значущістю
<p>Демоекономічні та соціально-економічні чинники (далі позначення: п. – пункт; кн. – колонка). Вони впливають: п.11, кн.3 – показники МОП «Соціально-економічний контекст гідної праці»; п.1, кн.1 – принципи формування змісту ЯТЖ «Інноваційність виробничо-трудової сфери»; п. п.1, 2, 3, 4, кн. 2 – зовнішні мотиватори формування ЯТЖ; п. 11, кн. 3 – показники МОП «Соціально-економічний контекст гідної праці».</p> <p>Гарантії стабільної зайнятості у даному дослідженні розглядають як найважливіший макрорівневий соціально-економічний чинник. Він міняє своє рангове місце від першого до останнього залежно від фінансово-економічної ситуації в країні та на підприємстві. Згідно зі змістовною теорією мотивації Ф. Герцберга, «зайнятість» відноситься до гігієнічних факторів, які за їх відсутності викликають незадоволеність працею, якщо їх забезпечення не гарантоване. Коли наявність стабільної зайнятості гарантована, то це обумовлює відсутність незадоволеності</p>	1
<p>Гідна, справедлива винагорода за продуктивну працю</p> <p>Як чинник створення високого рівня ЯТЖ вона впливає із: п.4, кн.1 – принципи формування ЯТЖ; п.6, кн.2 – зовнішні мотиватори; п.3, кн.3 – показник МОП «Адекватні заробітки і продуктивність праці»</p>	2
<p>Сприятливі умови, безпека та охорона праці</p> <p>Цей чинник базується на: п.7, кн.1 – принципи формування ЯТЖ; п.5, кн.2 – зовнішні мотиватори; п.7, кн.3 – показник МОП «Безпечні умови праці»</p>	3
<p>Професійно-кваліфікаційне зростання</p> <p>Як сукупний чинник воно відповідає: п.6, кн.4 – принцип формування ЯТЖ; п.8, кн.2 – зовнішні мотиватори; показник гідної праці МОП «Робочі місця високої якості ведуть до покращення життя»</p>	4
<p>Демократизація соціально-трудових відносин</p> <p>Цей чинник адекватний: п.п.9, 10, 11, кн.1 – принципи формування ЯТЖ; п.п.9, 10, 11, кн.2 – зовнішні мотиватори; п.10, кн.3 – показник МОП «Соціальний діалог і трудові відносини»</p>	5

Варто підкреслити, що показники табл. 2 базуються на показниках, включених до офіційних статистичних спостережень. Цю таблицю складають 5 груп показників, відібраних за даними статистичних звітів, що найкраще відбивають стан і динаміку якості трудового життя населення та вплив основних чинників ЯТЖ.

Висновки. Сучасна парадигма оцінки якості трудового життя враховує сутнісне та змістовне трактування цієї категорії. Якщо сутнісне поняття є її загальною характеристикою, то змістовне наповнення залежить від конкретної демоекономічної, соціально-економічної ситуації та стану виробничо-трудового середовища.

До загальних принципів, які характеризують сутність ЯЖТ, доцільно відносити принцип цілеспрямованості заходів управління відносинами із приводу поліпшення ЯТЖ; концептуальність й узгодженість напрямів діяльності з поліпшення ЯТЖ, а також керованість, системну компонентність; інтегративність; комунікативність; перманентність, достатнє інформаційне забезпечення; соціальний і правовий захист; двоїсту оцінку; домінування соціально-діалогу і партнерства у відносинах з приводу

формування ЯТЖ. До специфічних принципів формування змісту ЯТЖ відносимо інноваційність виробничо-трудової сфери; мотивацію сторін соціального партнерства; гарантії стабільної зайнятості; матеріальну зацікавленість; задоволеність умовами праці; безперервність навчання; мобільність робочої сили; сприятливий соціально-психологічний клімат; реалізацію соціальних програм; соціальну солідарність і справедливість; демократизацію соціально-трудових відносин.

Вважаємо, що важливим для управління процесами формування якості трудового життя як на рівні окремої організації, так і на рівні регіону, економіки загалом є врахування подібності між принципами визначення змісту поняття «якість трудового життя» та понять «зовнішні мотиватори» та «показники стійкості гідної праці».

Вважаємо також, що включення понять ЯТЖ та гідної праці в систему інформаційного забезпечення діяльності із задіяння факторів стійкого постіндустріального розвитку суспільства в умовах глобалізації дозволяє суттєво підвищити ефективність формування і реалізації людського капіталу національної економіки.

Чинник	Ранг за значущістю
<p>Демоекономічні та соціально-економічні чинники (далі позначення: п. – пункт; кн. – колонка). Вони впливають: п.11, кн.3 – показники МОП «Соціально-економічний контекст гідної праці»; п.1, кн.1 – принципи формування змісту ЯТЖ «Інноваційність виробничо-трудова сфери»; п. п.1, 2, 3, 4, кн. 2 – зовнішні мотиватори формування ЯТЖ; п. 11, кн. 3 – показники МОП «Соціально-економічний контекст гідної праці».</p> <p>Гарантії стабільної зайнятості у даному дослідженні розглядають як найважливіший макrorівневий соціально-економічний чинник. Він міняє своє рангове місце від першого до останнього залежно від фінансово-економічної ситуації в країні та на підприємстві. Згідно зі змістовною теорією мотивації Ф. Герцберга, «зайнятість» відноситься до гігієнічних факторів, які за їх відсутності викликають незадоволеність працею, якщо їх забезпечення не гарантоване. Коли наявність стабільної зайнятості гарантована, то це обумовлює відсутність незадоволеності</p>	1
<p>Гідна, справедлива винагорода за продуктивну працю</p> <p>Як чинник створення високого рівня ЯТЖ вона впливає із: п.4, кн.1 – принципи формування ЯТЖ; п.6, кн.2 – зовнішні мотиватори; п.3, кн.3 – показник МОП «Адекватні заробітки і продуктивність праці»</p>	2
<p>Сприятливі умови, безпека та охорона праці</p> <p>Цей чинник базується на: п.7, кн.1 – принципи формування ЯТЖ; п.5, кн.2 – зовнішні мотиватори; п.7, кн.3 – показник МОП «Безпечні умови праці»</p>	3
<p>Професійно-кваліфікаційне зростання</p> <p>Як сукупний чинник воно відповідає: п.6, кн.4 – принцип формування ЯТЖ; п.8, кн.2 – зовнішні мотиватори; показник гідної праці МОП «Робочі місця високої якості ведуть до покращення життя»</p>	4
<p>Демократизація соціально-трудова відносин</p> <p>Цей чинник адекватний: п.п.9, 10, 11, кн.1 – принципи формування ЯТЖ; п.п.9, 10, 11, кн.2 – зовнішні мотиватори; п.10, кн.3 – показник МОП «Соціальний діалог і трудові відносини»</p>	5