

МЕТОДИКА ПОКРАЩЕННЯ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ

Анотація. Розглянуто сутність поняття "якість трудового життя", запропоновано методику підвищення рівня якості трудового життя шляхом розробки технології покращення життя людини в процесі трудової активності.

Аннотация. Рассмотрена сущность понятия "качество трудовой жизни", предложена методика повышения уровня качества трудовой жизни путем разработки технологии улучшения жизни человека в процессе трудовой активности.

Annotation. The paper considers the essence of the concept of quality of working life, the methods of improving the quality of working life by developing technologies to improve people's life in the work activity.

Ключові слова: якість трудового життя, методика покращення якості трудового життя, вибір пріоритетних напрямів.

Конкурентоспроможність вітчизняних підприємств залежить від якості використання їх стратегічного потенціалу, основу якого складають людські ресурси. Взагалі процес праці робітників спрямований на отримання підприємством результату у вигляді прибутку. У свою чергу, роботодавець має спрямовувати свої дії на забезпечення гідних умов праці для персоналу, таким чином покращуючи якість трудового життя (ЯТЖ) найманих працівників. Насамперед, доцільно обрати методичний підхід до підвищення якості трудового життя, тобто розробити послідовність дій, які в подальшому будуть націлені на кінцевий результат – підвищення рівня ЯТЖ. Даний процес є важливою сходинкою на шляху створення умов гідної праці, адже він допомагає конкретно визначити етапи, яких потрібно дотримуватися задля послідовного, логічного та ефективного впровадження заходів, спрямованих на покращення стану якості трудового життя найманих працівників.

Питаннями якості трудового життя, а зокрема її покращенням займалися закордонні та вітчизняні вчені, а саме: Ньюстром Дж. В., Л. Портер, Грішнова О. А., Єгоршин А. П., Колот А. М., Комаричина В. В., Лісогор Л. С., Пономаренко В. С., Романова Н. В. та ін. [1 – 9].

Так, Грішнова О. А. визначає якість трудового життя як систематизовану сукупність показників, що характеризують умови праці в найширшому розумінні – умови виробничого життя – і дають змогу врахувати міру реалізації інтересів і потреб працівника та використання його здібностей – інтелектуальних, творчих, моральних, організаторських, комунікаційних тощо [3]. З метою розвитку цих здібностей пропонується впровадження на підприємствах технології покращення якості трудового життя (рисунок).

Перший етап – організаційне забезпечення покращення якості трудового життя на підприємстві. Задля впевненості в роботі створюваного проекту йому необхідно дати назву, наприклад – "Висока якість трудового життя кожному". Для реалізації заходів покращення доцільно створити групу працівників, які б займалися даними питаннями. З метою економії коштів пропонується створити групу з 9 осіб зі штату підприємства, які тим чи іншим чином мають відношення до питань якості трудового життя. Кожен учасник створеної групи повинен мати свої обов'язки, виконання яких приведе до досягнення загальної цілі проекту.

Так, наприклад, спеціаліст із охорони праці займається питаннями створення для всіх працівників підприємства гідних умов праці, які відповідали б санітарно-гігієнічним нормам, та не завдавали шкоди здоров'ю та життю працюючих. Також у його обов'язки входить контроль за підтриманням створених умов. Важливим напрямом його роботи є забезпечення працівників соціально-побутовою інфраструктурою.

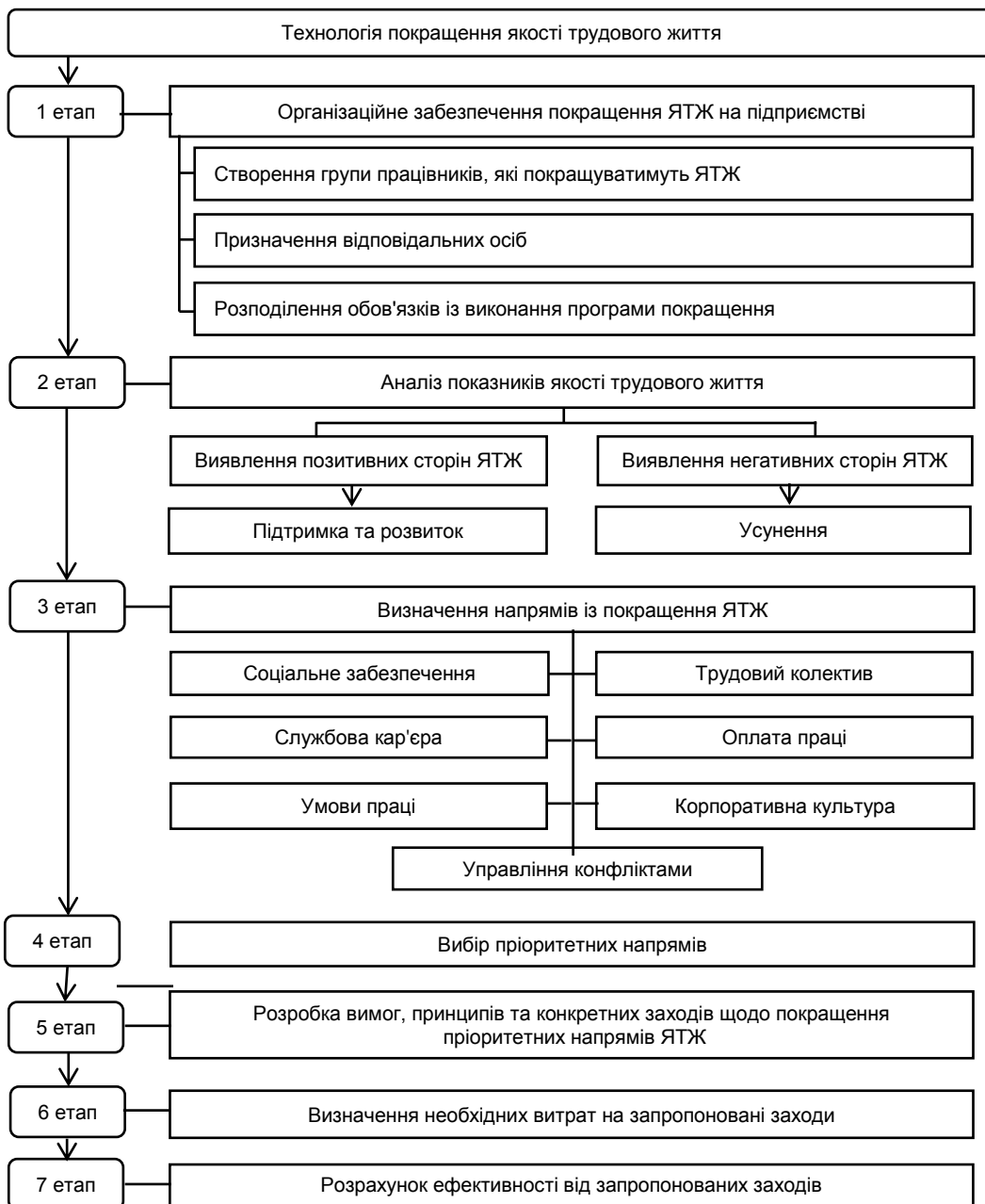


Рис. Технологія покращення якості трудового життя на підприємстві

На менеджера з персоналу покладені такі зобов'язання: відслідковування необхідності проведення навчання та підвищення кваліфікації працівників за рахунок підприємства, розробка типових моделей кар'єри та інформування персоналу про можливі перспективи у сфері професійного зростання в рамках підприємства, відповідальність за забезпечення сприятливого психологічного клімату в колективі. При виникненні особливо напруженої ситуації в трудовому колективі доцільно залучити спеціаліста у вирішеннях схожого роду питань. Це може бути психолог або фахівець з управління конфліктами. На сьогоднішній день залучення таких спеціалістів потребує значних фінансових витрат, тому основним завданням відповідального за дану сферу діяльності є недопущення виникнення гостроконфліктних ситуацій в колективі.

На економіста покладено вирішення питань, що стосуються нарахування і виплати заробітної плати та надання соціальних гарантій, пільг і благ. Також економіст бере участь у розрахунках витрат на всі наведені заходи щодо покращення стану якості трудового життя найманих працівників.

Другий етап – аналіз показників якості трудового життя. Даний етап передбачає аналіз результатів, отриманих у ході розрахунків, якими займається працівник, який найтісніше пов'язаний з роботою з персоналом (наприклад, працівник відділу кадрів). Його завданням буде зібрати всі матеріали та документи, необхідні для розрахунку показників якості трудового життя. У нагоді стануть документи з бухгалтерії, планово-економічного відділу, відділу статистики та відділу кадрів, консультація спеціаліста з охорони праці.

Доцільно також провести анкетування працівників щодо їхньої оцінки стану якості трудового життя на підприємстві. Чим більше осіб візьмуть участь в анкетуванні, тим більш об'єктивними будуть результати. За результатами анкетування можна виявити, в яких саме сферах трудового життя є проблеми та недоліки, які потребують усунення.

Розрахунок коефіцієнтів ЯТЖ та результати анкетування мають приблизно співпадати, але варто враховувати, що вихідні дані для розрахунку показників задокументовані, в той час коли відповіді анкетування носять більш суб'єктивний характер. З іншого боку, деякі показники навпаки мають більшу частку вірогідності за результатами анкетування. Тому при визначенні загального рівня якості трудового життя найманих працівників доцільно співвідносити результати за обома методами оцінки. За результатами аналізу виявляються позитивні та негативні сторони ЯТЖ на підприємстві.

Третій етап – визначення напрямів щодо підвищення рівня ЯТЖ. Покращення передбачає підтримку та розвиток позитивних напрямів та вирішення проблем стосовно негативних напрямів. Насамперед, необхідно приділити увагу тим аспектам якості трудового життя, якими працівники в ході анкетування були найменш задоволеними.

Після виділення основних проблемних місць якості трудового життя найманих працівників, необхідно звернути увагу, що з них можна обрати найбільш важливі – пріоритетні напрями, які повинні бути вирішені першочергово і які мають найбільший вплив на загальний стан ЯТЖ. Так, четвертий етап – вибір пріоритетних напрямів.

П'ятий етап передбачає розробку вимог, принципів та конкретних заходів щодо покращення пріоритетних напрямів ЯТЖ.

Безумовно, будь-які нововведення, впровадження заходів, тим більше які стосуються покращення, передбачають затрати ресурсів. Отже, шостим етапом розробки технології покращення якості трудового життя є визначення необхідних витрат на запропоновані заходи. Сюди слід зарахувати як грошові витрати, так і затрати часу.

Підсумковим сьомим етапом є розрахунок ефективності від запровадження запропонованих заходів, який дозволить оцінити доцільність нововведень, що сприяють покращенню рівня якості трудового життя працівників.

Отже, покращення стану якості трудового життя найманих працівників, перш за все, передбачає розробку послідовності дій, виконання яких приведе до систематизованого та організованого покращення рівня ЯТЖ працівників підприємства.

Наук. керівн. Лаптев В. І.

Література: 1. Ньюстром Дж. В. Организационное поведение. Поведение человека на рабочем месте / Дж. В. Ньюстром. – СПб. : Питер, 2000. – 341 с. 2. Портер Л. В. Изучение осознанной необходимости удовлетворения в управлении / Л. В. Портер // Журнал прикладной психологии. – К. : Промінь, 1961. – № 45. – С. 1–10. 3. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / О. А. Грішнова. – К. : Знання, 2009. – 390 с. 4. Егоршин А. П. Мотивация трудовой деятельности : учебн. пособ. / А. П. Егоршин. – Н. Новгород : НИМБ, 2003. – 320 с. 5. Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання : монографія / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2003. – 230 с. 6. Комаричина В. В. Оцінка рівня якості трудового життя / В. В. Комаричина. – Х. : ИНЖЕК, 2005. – 365 с. 7. Лісогор Л. С. Якість трудового життя: чинники впливу та напрями покращення / Л. С. Лісогор / Демографія та соціальна економіка. – К. : Магнолія, 2012. – № 2 (18). – С. 43–50. 8. Пономаренко В. С. Рівень і якість життя населення України / В. С. Пономаренко, М. О. Кизим, Ф. В. Узунов. – Х. : ИНЖЕК, 2003. – 226 с. 9. Романова Н. В. Механізм управління якістю трудового життя : автореферат дис. канд. екон. наук : спец. 08.09.01 "Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика" / Н. В. Романова. – Донецьк, 2006. – 19 с.