

Бельцова А. С.

студентка групи ЕП-31(д)

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

Науковий керівник: Говорко О. В.

старший викладач

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

ЯКІСТЬ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ ЯК РЕЗУЛЬТАТ І ПОКАЗНИК СТАНУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Усе більшої актуальності набуває проблема формування якості трудового життя, так як відповідно до сучасних світових тенденцій розвитку економіки в Україні збільшується увага до якості життя населення, що зумовлює об'єктивну необхідність спрямованості управління підприємством на забезпечення належного рівня якості трудового життя персоналу.

У науковій літературі зустрічається ряд робіт, присвячених розгляду питань щодо визначення якості трудового життя, чинників впливу та методів його покращення. Серед вітчизняних учених дослідженню якості трудового життя присвячено праці Білоруса Т., Колота А., Лук'янченка Н., Романової Н. та ін. Серед зарубіжних учених якість трудового життя досліджували Дамбовська А., Здравомислов А., Злобін Б., Зонова О., Міляєва Л., Остропольська Є., Ядов В. та ін.

Під якістю трудового життя розуміють 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) [1].

Практично за всіма показниками якість трудового життя абсолютної більшості найманих працівників України не відповідає сучасним вимогам, що є наслідком глибокої соціально-економічної кризи 90-х рр. порівняно з

радянськими часами. Це свідчить, передусім, про невисоку дієвість та незадовільний стан соціально-трудових відносин у країні в цілому і на підприємствах зокрема і, відповідно, про необхідність вирішення проблеми підвищення їх ефективності.

Якість трудового життя можна підвищити шляхом зміни на краще будь-якого з цих показників. Мотивування впливу якості трудового життя на діяльність підприємства полягає не стільки у її рівні, скільки у напрямку її зміни. Тобто працівники підприємства мають відчувати турботу про себе, бачити, що умови праці в найширшому розумінні цього слова постійно змінюються на краще [2].

Поліпшення якості трудового життя працівників підприємств передбачає вдосконалення соціально-економічного змісту праці, розвитку тих характеристик трудового потенціалу, що дозволяють роботодавцям більш щільно використовувати інтелектуальні, творчі, організаторські, моральні здібності людини [3, с. 29]. Відповідна якість трудового життя повинна створити умови для прояву творчих здібностей працівника, коли головним мотивом стає не тільки заробітна плата, а й задоволення від трудових досягнень у результаті самореалізації і самовираження.

Таким чином, висока якість трудового життя повинна відповідати таким характеристикам:

- робота має бути цікавою для цього конкретного працівника;
- створення умов для безперервного навчання, професійного зростання, розвитку здібностей працівників;
- впровадження справедливої системи винагород для визнання праці;
- забезпечення умов праці, що відповідають санітарно-гігієнічним нормам;
- мінімальний нагляд з боку керівництва;
- участь працівників у прийнятті рішень, що стосуються їх роботи;
- забезпечення гарантій роботи та дружніх взаємовідносин в трудовому колективі;

– організація необхідного побутового та медичного обслуговування працівників.

Якість трудового життя на сучасному етапі є найважливішим стимулом зростання продуктивності праці на підприємствах. Вона є віддзеркаленням стану трудового колективу та визначається хорошою системою оплати праці, ефективним робочим місцем, ставленням керівництва установи до співробітників, можливістю кар'єрного зростання та об'єктивної атестації кадрів, забезпеченням соціальних гарантій і додаткових благ працівників.

Отже, якість трудового життя працівників є однією з домінуючих категорій, що визначає спосіб життя, соціальну й економічну основу для успішного розвитку як людини, так і суспільства, а також є комплексним поняттям, що відображає ефективність усіх напрямків діяльності підприємства. Чим більш об'єктивні і суб'єктивні умови праці, що забезпечують плідне використання розумових і фізичних здібностей людини, тим вищою буде якість трудового життя.

Список літератури:

1. Комаричина В.В. Оцінка рівня якості трудового життя // Українська наука: минуле, сучасне, майбутнє. – 2010. – Вип.68. – С.368-379.
2. Городецька Л.О. Проблеми оцінки стану і ступеня розвитку соціально-трудова відносин // Науковий вісник НЛТУ України. – 2010. – Вип. 19.4. – С. 226-230.
3. Методологічні засади дослідження якості життя працюючого населення // Україна : аспекти праці. – 2011. – № 4. – С. 24–32.