

ЯКІСТЬ ПРАЦІ В УМОВАХ СОЦІАЛЬНО ОРІЄНТОВАНОЇ ЕКОНОМІКИ

Ринкова економіка у своєму розвитку пройшла від простого нерозвиненого товарного виробництва до соціально орієнтованої економіки. Головною метою ринкової економіки є зростання ефективності виробництва та прибутку. Основою її є конкуренція, що дає можливість, у певній мірі, забезпечувати зайнятість, виплату заробітної плати за результатами праці. Однак, ігноруються принципи соціальної справедливості, які забезпечуються втручанням держави для реалізації основ соціального забезпечення населення. Соціально орієнтована економіка головним пріоритетом визначає соціальну справедливість, а не економічну ефективність. Критерієм такого підходу є рівень розвитку демократії в суспільстві, економіці, на підприємстві. Це передбачає рівноправність, рівноцінність цілей, інтересів, потреб кожного члена суспільства, створення умов для самореалізації та всебічного розвитку особистості.

В умовах соціально орієнтованої економіки трудова діяльність займає особливе місце, здійснюється у певному правовому полі та розглядається як економічний і соціальний процес на різних рівнях. Міжнародна організація праці, визначаючи цілі розвитку людства у XXI столітті, однією з головних задач вважає сприяння гідній праці – сприяння можливостям чоловіків та жінок займатися гідною та ефективною працею в умовах рівності, свободи, справедливості та захищеності людської гідності. Така праця є не лише джерелом доходів працівників, а розглядається як один з аспектів якості життя та якості трудового життя. Останню слід розглядати з точки зору умов, в яких здійснюється трудова діяльність. В сучасних умовах рівень життя населення та добробут кожної людини у значній мірі залежить від якості праці, особливо найманої, яка займає центральне місце у системі економічних відносин. Якість праці в умовах ринкової економіки сприймається фахівцями з точки зору якості процесу праці, тобто визначається доцільністю певної діяльності людини, відповідністю вимогам сучасності предметів та засобів праці, технології; результатами праці, що дають змогу забезпечити достатній рівень задоволення різноманітних потреб працівника.

Людина-трудівник є суб'єктом праці. Остання може бути не лише засобом для досягнення певної мети, не витратами, які несе працівник з метою отримання життєвих благ, а й самоціллю, благом, цінністю. Праця повинна приносити задоволення людині з точки зору винагороди за працю, умов праці, можливостей професійного просування і впевненості у майбутньому. Тому якість праці фахівці розглядають також як складову ефективності праці та сукупність властивостей та здібностей найманого працівника, що характеризують його компетентність – досконале знання працівником своєї роботи з урахуванням її складності. Якість праці конкретного працівника потребує аналізу усіх компонентів праці, а саме:

- праці, яка виконується згідно вимог технології, інструкцій, тобто регламентованої праці або α -праці. Підвищення продуктивності такої праці можливе за рахунок збільшення чисельності персоналу, тривалості робочого часу та інтенсивності праці;
- праці, яка спрямована на створення нових благ, нових методів виробництва, тобто творчої праці або β -праці. Підвищення продуктивності праці, результативності та ефективності праці можливе на основі нових технічних, технологічних, організаційних ідей та підходів, які зменшують витрати праці. Необхідними умовами такої праці є здоров'я людини, високий рівень освіти, професіоналізму, активності;
- праці, яка враховує ступінь духовності, моральності та совісті людини або γ -праці. Ця компонента суттєво впливає на ставлення людини до праці, способи комунікації в колективі, морально-психологічний клімат та виробничу адаптацію працівника.

Виходячи з цього, з метою забезпечення якісної праці, підтримки конкурентоспроможності підприємств та економіки в цілому, необхідно створювати умови для ефективної трудової діяльності – на різних рівнях забезпечувати відповідність праці певним стандартам поведінки людини (рівень знань, вмінь, навичок, досвід) для досягнення запланованого результату. У сучасних умовах розвиток підприємства потребує певних конкурентних переваг:

- постійне набуття та використання персоналом нових знань та вмінь, які дають змогу бути першими у своєму сегменті ринку;
- здійснення діяльності з партнерами на основі співпраці та взаєморозуміння;

– постійний розвиток персоналу та інвестиції в нього.

Лише діяльність, яка базується на цих перевагах, дає можливість створити умови для змістовної, творчої, духовної праці – праці з високими результатами і для найманого працівника, і для підприємства; праці, яка визначається Міжнародною організацією праці як гідна праця. Вона розглядається як продуктивна праця в умовах свободи, рівності, безпеки та поваги до людської гідності. Створення умов на різних рівнях (суспільному, корпоративному, індивідуальному) для якісної праці – якісні сучасні робочі місця, доцільна зайнятість, гарантії безпеки зайнятості і професійного зростання для кожного працівника – також забезпечують реалізацію гідної праці. На якість праці суттєво впливає науково-технічний рівень виробництва, стан наукової організації праці, соціально-економічні умови виробництва, якість робочої сили та її організованість, активність, компетентність у своїй справі. Результати якісної праці свідчать про високу продуктивність праці, якість продукції, послуг та робіт, економічну та соціальну ефективність трудової діяльності.

Якість праці в умовах підприємства повинна розглядатись як міра реалізації потенційних можливостей працівників в конкретних виробничо-економічних умовах. При цьому реалізація можливостей людини в трудовій діяльності залежить, в першу чергу, від її трудового потенціалу та мотивації. Створення умов для їх підвищення – це шляхи забезпечення високої якості праці.

Розвиток економік європейських країн дав змогу фахівцям зробити важливий висновок – індикаторами якості праці є оплата праці, оптимальне співвідношення робота-відпочинок, рівень професійних знань, перспективи кар'єри, творчий зміст роботи, оптимальне співпадіння вимог робочого місця до працівника і навпаки. Однак, досягнення високих показників неможливо без соціального діалогу, гендерної рівності та відмови від дискримінації на ринку праці, його гнучкості, збалансованості трудового життя, здоров'я працівника та безпеки трудової діяльності.

Таким чином, формування та реалізація умов для якісної праці забезпечує виконання завдання Міжнародної організації праці на XXI століття – соціальний прогрес та розвиток на основі гідної праці, тобто гідної зайнятості, забезпечення прав людини праці, соціального захисту та соціального діалогу на різних рівнях від державного до рівня конкретного підприємства та найманого працівника, і на цій основі високого рівня життя населення.

Список літератури:

1. Адамчук В. Проблеми оцінки якості праці / В. Адамчук // Економіка і фінанси. – 2008. – № 11. – С.13-18.
2. Вимірювання якості життя в Україні: аналітична доповідь / [Е. Лібанова, О Гладун, Л. Лісогор та ін.]. – Київ, 2013. – 48 с.
3. Лібанова Е. Гуманізм, суспільна інтеграція та соціальний розвиток / Е. Лібанова // Демографія та соціальна економіка. – 2010. – № 2. – С. 3-15.
4. Людський розвиток в Україні: соціальні та демографічні чинники модернізації національної економіки: [кол. монографія] / наук. ред. Е. Лібанова. – Київ: Ін-т демографії та соціал. досліджень НАН України, 2012. – 320 с.
5. Онікієнко В. Ринок праці та соціальний захист населення України: ретроаналіз, проблеми, шляхи вирішення: [науково-аналіт. монографія] / В. Онікієнко. – Київ: Ін-т демографії та соціал. досліджень НАН України, 2013. – 456 с.
6. Стефінін В. Система управління якістю праці на підприємствах / В. Стефінін // Україна: аспекти праці. – 2009. - № 4. – С. 45-49.