

6. Зайцев Ю., Верба Д. Проблеми дослідження системи мотивації найманої праці в умовах становлення постіндустріального суспільства // Україна: аспекти праці. – 2010. – №8. – С. 13–19.
7. Колот А. До проблеми розвитку теорії розподільчих відносин // Україна: аспекти праці. – 2008. – №8. – С. 3–12.
8. Лагутін В. Про теоретико-методологічні засади дослідження оплати праці // Україна: аспекти праці. – 2010. – №3. – С. 16–20.
9. Маркс К. Твори / К. Маркс, Ф. Енгельс. – Т. 3. – Ч. 1. – С. 300.
10. Мочерний С.В. Економічна теорія: Посібник для студентів вищих закладів освіти. – К.: Видавничий центр «Академія», 1999. – 592 с.

11. Смит А. Исследование о природе богатства народов / А. Смит // Антология экономической классики. В 2-х томах. – Т. 1. – М.: МП ЭКОНОМ, 1991. – С. 133.
12. Чухно А. Актуальные проблемы развития экономической теории на современном этапе // Экономика Украины. – 2009. – №5. – С. 15–35.
13. Юхименко П.І., Леоненко П.М. Історія економічних учень. Навч. посібник. – К.: Знання-Прес, 2005. – 583 с.
14. Ястремський О.І., Гриценко О.Г. Основи мікроекономіки: Підручник. – К., 1998. – 714

Н.В. УШЕНКО,
д.е.н., Бердянський університет менеджменту і бізнесу

Науково-теоретичні засади якості трудового життя персоналу підприємства

У статті узагальнено підходи до визначення категорії «якість трудового життя» та її оцінки, розкрито її сутність як важливої сфери соціально-економічної діяльності людини.

В статье обобщены подходы к определению категории «качество трудовой жизни» и ее оценки, раскрыта ее сущность как важной сферы социально-экономической деятельности человека.

The methods of category definition «working life quality» and its assessment are summarized in the article, its main point as important sphere of socio-economic person's activity is discovered.

Постановка проблеми. Ринкові умови функціонування вітчизняної економіки суттєво змінили концепцію управління персоналом, вибір засобів і методів практичної реалізації завдань управління персоналом в цілях підвищення ефективності виробництва як умови конкурентоспроможності підприємства. На результативність діяльності підприємства, звичайно, визначальний вплив продовжує робити економічний аспект в управлінні персоналом. Саме з ним пов'язано формування чисельності персоналу, його професійно-кваліфікаційного складу (зі застосуванням з вживаною технікою, технологією, організацій виробництва і праці), ефективне використання персоналу за часом, по кваліфікації, рівню освіти і т.д. Проте все більшого значення починає набувати соціальна спрямованість в кадровій роботі, зміна акцентів в кадровій політиці з урахуванням інтересів працівника, підвищення мотивованості праці, як умови його вищої результативності.

Значна частина життя економічно активного населення проходить безпосередньо на робочому місці, а тому стратегічні цілі реформування економіки і суспільного устрою в цілому не можуть не передбачати забезпечення високої якості трудового життя. У публікаціях Міжнародної організації

праці постійно акцентується увага на тому, що трудове життя слід розглядати як найважливішу сферу соціально-економічної діяльності, а забезпечення його високої якості є однією з головних передумов формування конкурентоспроможності суспільства.

Аналіз досліджень та публікацій з проблеми. Дослідженням сутності та економічної природи категорії «якість трудового життя», методичних підходів щодо її оцінки, можливостей підвищення якості життя у соціальному та економічному аспекті присвячені наукові публікації Дж. Муллінза, Д. Богині, В. Мандибури, Г. Кулікова, Л. Лисогор, В. Шамоти, Л. Долгова, М. Семикіна, І. Ломанова, Н. Мазасевої, О. Платонова, І. Миценка.

Мета статті – розкрити сутність та економічну природу категорії «якість трудового життя» як важливої сфери соціально-економічної діяльності людини.

Виклад основного матеріалу. У загальному трактуванні якість трудового життя – це інтегральне поняття, яке всебічно характеризує рівень благополуччя, соціального і духовного розвитку людини через діяльність в організації [5, с. 35]. Також необхідно приділити увагу тому, що якість трудового життя визначається сукупністю впливу економічних, соціальних, політичних, демографічних чинників як об'єктивного так і суб'єктивного характеру.

Неодмінно заслуговують уваги погляди зарубіжних економістів і соціологів на суть категорії «якість трудового життя» в контексті стратегії стійкого соціально-економічного розвитку. Наприклад, Дж. Муллінз розглядає якість трудового життя з трьох позицій, а саме як мета, як процес і як філософію. «Через високу якість трудового життя, – визначає вчений, – реалізується головна мета господарської діяльності – забезпечення ефективності виробництва на основі зростання продуктивності праці, задоволення працею, досягнення соціальної відповідальності в праці, пристосування виробничого се-

редовища до потреб всього персоналу на всіх рівнях. У процесі досягнення цієї мети передбачається активна співпраця персоналу з адміністрацією, залучення працівників до участі в управлінні підприємством, що обумовлює формування відчуття причетності до колективу» [12, с. 431].

Висока якість робочої сили – лише передумова до високої ефективності виробництва. Для її реалізації необхідно, щоб праця працівника була добре організована, щоб у нього не було перерв у роботі з організаційно-технічних причин, щоб робота, яка доручається йому, відповідала професійній підготовці і рівню кваліфікації, щоб працівник не відволікався на виконання невластивих йому функцій (робіт), тим більше не відповідних рівню кваліфікації, щоб йому були створені нормальні санітарно-гігієнічні умови праці, що забезпечують нормальний рівень інтенсивності праці і т.д. Велику роль відіграє і соціально-психологічна обстановка, сприяюча взаємодії виконавців у процесі роботи, появі стимулів до високопродуктивної і ефективної роботи. Важливим представляється також належне виконання працівником своїх виробничих і службових обов'язків, строге дотримання ним дисципліни (трудової, виробничої, технологічної), трудова активність і творча ініціатива.

Є.В. Маслов визначає організацію праці як систему науково обґрунтованих заходів, направлених на забезпечення умов для оптимального функціонування робочої сили в процесі виробництва, сприяючих досягненню найвищої результативності трудової діяльності, розвитку виробництва інтенсивним шляхом. Через організацію праці реалізується ідея гуманізації праці – забезпечення найповнішого пристосування матеріально-технічної бази виробництва до людини, високий зміст праці, відповідність його кваліфікації, зміни в кар'єрі, активна участь працівників у рішенні виробничих задач [9, с. 120].

Суть організації праці, що полягає у встановленні певного порядку побудови і здійснення трудового процесу, розкривається через її елементи [1, с. 197]:

- розподіл і кооперація праці – відособлення видів трудової діяльності і система виробничих взаємозв'язків працівників;
- раціональні прийоми і методи праці, завдяки яким забезпечується найбільш економне виконання операцій (з позиції витрат часу і зусиль працівника);
- організація робочого місця, тобто оснащення його необхідними засобами виробництва і їх раціональне розміщення на площі;
- організація обслуговування робочого місця – види обслуговування, форми його надання, вибір виконавця.

У широкому сенсі зміст організації праці включає також нормування праці, створення сприятливих умов праці, виховання у працівника дисципліни праці, трудової активності і творчої ініціативи та ін.

Вчені О.С. Соснін та В.В. Казарцева стверджують, що якість трудового життя – це ступінь задоволення важливих особистих потреб через діяльність в трудовій організації. На їх думку, якість трудового життя слід трактувати як ступінь поєднання й

односпрямованості умов трудового процесу та життя задоволення працівників умовами праці й міжособистісними взаєминами в колективі. Вона відображає наявність умов для ефективного використання трудового потенціалу, підвищення продуктивності праці та забезпечення на цій основі високих стандартів життя. Якість трудового життя можна підвищити, змінюючи на краще параметри, які впливають на добробут, соціальний і духовний розвиток людини праці [14, с. 65].

Більшість науковців визначають якість трудового життя як міру задоволення важливих особистих потреб персоналу через трудову діяльність на підприємстві, тобто головною метою є задоволення потреб персоналу підприємства. Для оцінювання рівня якості трудового життя зазвичай наводяться такі показники [6, с. 27]:

- робота має бути цікавою, змістовністю праці (мотивуючі потреби за Герцбергом);
- справедлива винагорода працівників, рівень доходів працівників (фізіологічні потреби за Герцбергом);
- створені умови для безперервного навчання, професійного зростання і розвитку здібностей, розвиток і ефективне використання персоналу, прогрес у кар'єрі працівників, розвиток виробничої демократії, нагляд з боку керівництва має бути мінімальним (потреби в самоактуалізації за Маслоу);
- умови праці мають відповідати санітарно-гігієнічним нормам забезпечення гарантії роботи (потреба в безпеці за Маслоу);
- розвиток дружніх стосунків у колективі, відносини з керівництвом, стан відносин між профспілкою і адміністрацією (соціальні потреби за Маслоу);
- забезпечення засобами побутового і медичного обслуговування (потреби існування за Альдерфером);
- повага до особистості (потреби в повазі за Маслоу);
- лояльність персоналу до організації (потреба в прихильності).

Отож, перелік показників оцінювання якості трудового життя в повній мірі охоплений потребами, які були виділені дослідниками в різні періоди часу.

Н. Мазаєва [8, с. 116] до основних напрямів підвищення рівня якості трудового життя персоналу на підприємстві рекомендує віднести:

1. Удосконалення організації праці та підвищення її змістовності. В час масової механізації, автоматизації та комп'ютеризації виробництва технічні фактори вступили в суперечність з індивідуальними, так як виконання вузькоспеціалізованих, повторних операцій почало викликати у робітників втому та втрату інтересу до праці. Розподіл праці приводить до все більшого числа операцій, що повторюються. У гіршому випадку справа зводиться до виконання однієї механічної операції (наприклад, до загвинчування болта на складальній лінії), а така робота монотонна. Підвищення якості трудового життя припускає зменшення розподілу праці, що дозволяє робочим виконувати складніші або різноманітніші операції. Це в рівній мірі відноситься і до контор-

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

ської чи секретарської роботи, яка також може бути або механічною, рутинною, монотонною, або різноманітнішою.

З'явилася необхідність змінити характер праці таким чином, щоб він давав працівникам почуття задоволення та спонукав до підвищення зацікавленості, самоствердження та розвитку особи, тобто задовольняв вищі потреби людини. Таким чином з'явилися методи реорганізації праці – розширення об'єму праці та збагачення її змісту.

Розширення об'єму праці дає можливість усунути одноманітність праці; збільшити кількість трудових функцій; підвищити відповідальність; використовувати творчі здібності працівника. Збагачення змісту праці створює умови для збереження та розвитку особистості працівника завдяки спроможності удосконалювати свою майстерність, розвивати здатності, набувати нові знання, проявляти самостійність, розмаїтість праці.

2. Справедлива винагорода та признание праці працівника. Справедлива винагорода за працю розглядається не тільки як пріоритетна умова забезпечення відтворення робочої сили, а й як фактор трудової мотивації, завдяки якому підвищується якість робочої сили в цілому, розвиваються більш високі людські потреби.

Також необхідно відокремлювати поняття «справедлива винагорода за працю», яка відображає зв'язок між оплатою

відповідного виду праці і других його видів, та «належна винагорода за працю», яке має зв'язок з тим, наскільки отриманий працівником дохід відповідає прийнятим в суспільстві стандартам добробуту, а також відповідає суб'єктивному уявленню про достаток.

Передбачається, що при застосуванні належної винагороди за працю повинні враховуватись потреби працюючих та їх сімей, а також економічні міркування, обумовлені рівнем розвитку суспільства, особливостями господарської ситуації.

Признання праці робітника суспільством має також моральний аспект, що виражається в застосуванні такого критерію якості трудового життя, як суспільна корисність праці. Працівник має знати, що організація, в якій він працює, робить корисну для суспільства роботу та виконує її кращим чином, інакше у багатьох зникає відчуття корисності, зменшується повага до себе, що призводить до зниження продуктивності праці.

3. Безпека та здорові умови праці. Людський потенціал не може бути реалізований у повній мірі, якщо фізичні та санітарно-гігієнічні умови виробництва несприятливі та людина хвилюється за свій стан здоров'я, безпеку.

Формування та відтворення робочої сили нового типу передбачає розвиток у ній фізичних, психологічних та вольових якостей, а також психічної витривалості. Для якісної зміни рівня психофізичних можливостей особи необхідно створювати



Концептуальна модель безпеки умов праці

Джерело: складено автором на основі джерела [11, с. 43].

здорові умови праці та побуту, науково обґрунтовувати співвідношення між працею та відпочинком, радикально поліпшувати медичне, транспортне та інші види обслуговування.

Умови праці – це сукупність елементів виробничого середовища, які впливають на здоров'я та працездатність людини, задоволення працею, а тому і на його результативність. Діапазон питань, які входять в поняття «умови праці», дуже об'ємний: від правових норм, які впливають на продуктивність праці, до психофізіології трудової діяльності людини та облаштування приміщень і обладнання, утворюючих матеріальне середовище, яке відображається на фізичній, інтелектуальній та психічній працездатності людини.

Насамперед поліпшення умов праці необхідно починати, відштовхуючись від тих, що вже існують. Чим краще існуючі фізичні умови праці, тим більше уваги можна приділяти іншим умовам – естетичним, психологічним, особовим. Але поліпшення цих останніх умов вимагає – навіть ще в більшій мірі, ніж поліпшення фізичних умов, – консультацій з самим персоналом, залучення самого персоналу до їх створення. Поліпшення умов праці не можна здійснювати лише зверху і нав'язувати їх працівникам; необхідно не тільки зважати на працівників, але і радитися з ними з приводу того, яких поліпшень вони хотіли б, які вони цінують більше або менше.

І. Миценко у своєму дослідженні запропонував концептуальну модель безпеки умов праці, в якій визначено мету, об'єкти, суб'єкти та специфічні загрози безпеці умов праці (див. рисунок).

4. Наявність та можливість використання соціально–побутової інфраструктури підприємства. Початковим підґрунтям в цій ситуації є безпосередньо зв'язок між якістю трудового життя та якістю життя взагалі. Зміна умов відтворення робочої сили в промислово розвинутих країнах зумовила значну зміну структури споживання. Зокрема, витрати на відпочинок, розваги, культурні потреби перейшли в розряд першорядних, фізіологічно необхідних. Однією з головних стає проблема створення на підприємстві соціально–побутової інфраструктури для підтримання та розвитку здібностей робітника до праці. Соціально–побутова інфраструктура може використовуватися працівниками як індивідуально, так і колективно.

Індивідуальне використання інфраструктури передбачає розрахунок такого показника, як «ефективний час роботи», запропонованого В. Кристофером і С. Ніколасом [7, с. 427]. Цей показник є мірою продуктивності праці та функціонально зв'язаний з рівнем споживання. Як показав аналіз, існує відповідний рівень «ефективності» заробітної плати (а отже і обсягу споживання), відхилення від якого не дає користі ні підприємцям, ні працівникам. Якщо заробітна плата нижче його, то робітник не має змоги отримати той набір матеріального та духовного достатку, який дозволяє відтворити його здатність до праці на високому рівні. В цьому випадку фірма повинна надати працівнику право користуватися своєю соціально – побутової інфраструктурою на пільгових умовах, це може бути санаторії, бази відпочинку, туристичні

подорожі і т.д. Таким чином, соціально–побутова інфраструктура, основу якої складають послуги, стає потужним фактором підвищення ефективності виробництва.

5. Можливість професійного росту та впевненість у майбутньому. Ефективна реалізація трудового потенціалу працівника неможлива без його професійного росту. Працівник набуває трудових навичок протягом певного часу (від кількох неділь до ряду років), потім досягає піку професійної кар'єри, після чого практично позбавляється перспектив, так як його знання та уміння застарівають, що неминуче призводить до розчарування, відсутності задоволення від праці, зниження трудової віддачі. Тому необхідно організувати працівнику умови для підвищення його професійно–кваліфікаційного рівня, забезпечити працівнику постійний розвиток, тобто регенерацію (відновлення) знань і покращення навичок працівників. Також наявність кар'єрного зростання внаслідок здобуття професійних успіхів працівників.

6. Дружні відносини працівника з колегами та можливість брати участь у прийнятті рішень. Морально – психологічний клімат на підприємстві повинен забезпечувати добрі взаємини у колективі, які можуть скластися при наступних умовах [15, с. 4]:

- взаємовідносини в трудовому колективі, створення атмосфери в колективі для визначення місця працівника відповідно до його здібностей та результатів праці, незалежно від раси, статі, політичних переконань, способу життя, фізичних особливостей;
- формування у працівника почуття належності до фірми;
- стосунки між працівниками та безпосередніми керівниками;
- створення умов для особистої участі працівника в управлінні підприємством.

7. Гідне місце праці в житті людини і його правова захищеність на підприємстві. Питання про місце праці в житті людини потребує багатостороннього розгляду впливу трудового життя на сімейне життя, відносини з друзями, знайомими, на відпочинок, духовний і фізичний розвиток особи. Наприклад, понаднормова праця може негативно позначитися на сімейних відносинах, відрядження – заважати сімейному відпочинку і т.д. Ці негативні моменти перешкоджають збільшенню і раціональному використанню вільного часу, що перетворює працю в тягар, зменшує його результативність.

Для їх усунення в рамках підвищення якості трудового життя персоналу на підприємстві рекомендується розробляти програми правдивого розподілу часу між працею та відпочинком, практикувати «вільний стиль життя» за допомогою вибору оптимального варіанту графіка робочого часу («альтернативного розкладу»). Реалізація цих заходів потребує установа визначених правових стосунків з адміністрацією.

Правова захищеність робітників на підприємстві передбачається у виді деяких гарантій від свавілля адміністрації, котра не повинна збирати інформацію про поведінку працівника за межами підприємства, життя членів його сім'ї. Працівник повинен

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

мати право відкрито виступати проти думки керівників, не побоюватися гоніння за критику. Адміністрація повинна вести справи з персоналом підприємства відповідно закону.

Розглянуті елементи якості трудового життя персоналу підприємства складають систему та визначають умови ефективного використання трудового потенціалу. Цю систему необхідно оцінювати. При відсутності певних оцінюваних показників неможливо установити нормальний рівень якості трудового життя, розробити заходи по його підвищенню, виміряти ступінь цього підвищення (див. табл.).

Кожні з цих показників можуть бути відображені кількісно або ж на основі статистичної інформації, або ж як результат соціологічних опитувань. Їх аналіз дозволяє, з одного боку, виявити та оцінити орієнтований внесок кожного з зазначених рівнів у формування та підвищення якості трудового життя, а з іншого – показати, в якій мірі ця якість впливає на розвиток соціально-економічних процесів на макро- та мікроекономічних рівнях.

Отже, умови, що змінюються, і форми праці вимушують переосмислити значення праці і його місце в житті персоналу підприємства.

Під якістю трудового життя розуміється не тільки сприятливі умови для праці, безпека охорони праці, відповідність санітарно-гігієнічним нормам, наявність засобів побутового і медичного обслуговування, але й можливість самоствердження та самореалізації працівника. Тому на підприємстві мають бути створені умови для безперервного навчання, професійного зростання і розвитку здібностей, розвитку і ефективного використання персоналу, прогрес у кар'єрі працівників [4, с. 79].

На думку Дж. Мулліна, якість трудового життя – основний принцип філософії організації – передбачає розгляд людини як «цінності», яку необхідно «розкривати» і «розвивати», сприяти підвищенню рівня її знань [12, с. 431].

У працівника є свій, залежно від віку, певний період працездатності до виходу на пенсію (у устаткування – до фізичного зносу). Працівник має потребу у своєму роді «ремонті» – медичної допомоги при виробничих травмах і захворюванні. Працівник схильний до «морального зносу» – застарівання знань і необхідність їх оновлення через підвищення кваліфікації, перепідготовку [16, с. 98].

Формування необхідних якісних характеристик працівників підприємства можливе лише за допомогою створення систе-

ми розвитку персоналу. Розвиток персоналу підприємств найчастіше пов'язують з професійним навчанням. Воно дійсно є центральною ланкою стратегії розвитку кадрів, проте не вичерпує всієї роботи з розвитку трудового потенціалу як кожного працівника, так і всього штатного складу. Політика розвитку має включати такі елементи [2, с. 4]:

1) розвиток трудового потенціалу шляхом професійного навчання;

2) підвищення компетентності, професійної майстерності шляхом передачі досвіду;

3) підвищення загальної культури працівників шляхом реалізації загальноосвітніх, культурних, естетичних програм;

4) розвиток фізичних даних працівників, поліпшення здоров'я шляхом розвитку фізкультури, спорту, вдосконалення системи оздоровлення і відпочинку, формування здорового способу життя;

5) забезпечення оптимальної вікової структури кадрів і структури за стажем шляхом професійної ротації.

Три перші елементи розвитку трудового потенціалу безпосередньо пов'язані з навчанням. Тому у вузькому розумінні розвиток трудового потенціалу можна розглядати як стратегію організаційного навчання, метою якої є формування інтелектуального капіталу організації. Основним завданням стратегії організаційного навчання є:

- збереження, оновлення і поповнення запасу знань підприємства шляхом упровадження системи безперервного навчання впродовж усього трудового життя працівників;
- створення організації, що навчається.

Знання мають комплексну природу, оскільки це не тільки інформація, що накопичується в організації. Часто найцінніші ті знання, які «містяться в головах співробітників, у точках зору зацікавлених сторін, особливо клієнтів» [13, с. 42]. Незважаючи на успіхи в розвитку комп'ютерів і експертних систем, єдиним носієм знань і інструментом їх обробки є людина. Тому збільшення запасів знань – це розвиток персоналу в контексті нарощування інтелектуального капіталу компанії. Про важливість процесу формування, оновлення і поповнення знань говорить те, що в сучасних великих компаніях світу працюють менеджери з управління знаннями.

Управління знаннями дає ряд переваг підприємству. Серед них головними є [3, с. 10]: доступ до найновіших ідей; кращий обмін досвідом; свої новаторські підходи, нові ідеї; швидке впровадження інновацій; успішне ухвалення рішень;

Показники якості трудового життя персоналу підприємства

Рівні оцінки		
з позиції робітника	з позиції підприємця	з позиції суспільства
– задоволення працею – наявність (відсутність) стресових ситуацій на виробництві – здатність кар'єрного росту – умови праці – спроможність професійного росту та самовираження	– ефективність праці – професійна адаптація – плинність кадрів, трудова дисципліна – наявність (відсутність) випадків виробничого саботажу, страйку – відчуження праці – ототожнювання мети працівника і підприємства	– якість та рівень життя – рівень якості робочої сили – вартість системи соціального захисту робітників та їх сімей – споживча поведінка – соціальна адаптація – відчуження від суспільства – показники задоволення життям

Джерело: складено автором на основі джерела [8, с. 117].

зменшення втрат знань; підвищення ефективності роботи підприємства і персоналу.

Процес формування запасу знань на підприємстві має свої проблеми [17, с. 33]:

– по-перше, це пов'язано зі складністю передачі знань. Їх не можна вкласти в голову, вони формуються за допомогою освоєння інформації. У мірі засвоєння інформації людина переходить на наступний рівень знань. Це довгий і важкий процес, який триває роки, при цьому ті, хто навчається, повинні бути зацікавлені в отриманні знань;

– по-друге, знання швидко морально старіють, їх необхідно постійно оновлювати за допомогою навчання, спілкування, обміну досвідом;

– по-третє, формування знань супроводжується значними витратами на навчання, отримання, обробку і зберігання інформації;

– по-четверте, фірми стикаються з утратою знань при звільненні тих працівників, які володіють великим запасом знань (висококваліфіковані працівники з великим стажем роботи);

– по-п'яте, часто наявні знання працівники не повністю використовують у своїй роботі. Існує певна різниця між знаннями і практикою, що обумовлюється недовикористанням інтелектуального потенціалу працівників підприємства і, можливо, його деградацією.

З метою підвищення якості трудового життя персоналу у соціальному аспекті С. Мельник та П. Коропець вважають за необхідне передбачати наступні заходи [10, с. 7]:

– створення робітнику умов для підвищення його професійно-кваліфікаційного рівня, забезпечення постійного відновлення знань і удосконалення навиків;

– призначення на посаду з урахуванням перспективи росту, тобто службове місце повинно передбачати планове підвищення кваліфікації та перепідготовки;

– пересування по службі в наслідок визнання професійних успіхів працівника в очах колективу, сім'ї та суспільства в цілому;

– сприяння розвитку у працівника почуття впевненості в майбутньому в відношенні своєї зайнятості та доходу, що робить його працю більш продуктивною, дозволяє повніше реалізувати трудовий потенціал.

Висновки

Отже, проведене дослідження дає підстави віднести категорію «якість трудового життя» до інтегральної соціально-економічної категорії, що поєднує у собі наявні елементи внутрішнього та зовнішнього середовищ підприємства, які безпосередньо впливають на трудову діяльність його персоналу. Оскільки конкурентоспроможність підприємства багато в чому залежить від зайнятого на ньому персоналу, то добре підготовлений, навчений персонал, з високим рівнем мотивації на якісну роботу представляє не меншу цінність, ніж новітнє устаткування і передова технологія. Щоб знання та уміння працівників не застарівали, а навпаки розвивались та удосконалювались, персоналу необхідно постійно

навчатися, розкривати свій трудовий потенціал, проходити професійну підготовку та перепідготовку, а підприємство, в свою чергу, повинно постійно вкладати кошти в розвиток персоналу. Таким чином, інвестиція коштів підприємства в навчання персоналу може позитивно впливати на трудовий потенціал підприємства через підвищення кваліфікації працівників, в результаті чого очікується зростання продуктивності праці та зниження трудомісткості продукції. Відповідно поліпшення економічних показників призводить до зростання прибутку підприємства та підвищення його ціни. Інший напрям впливу – вкладення коштів у розвиток трудового колективу підвищує гудвіл працівників, які тривалий час працюють на виробництві і збільшує гудвіл кадрового потенціалу як частини нематеріальних активів підприємства, що так само веде до зростання ціни підприємства.

Література

1. Герет Томас М. Етика бізнесу / М. Герет Томас, Дж. Клоноскі Річард; пер. з англ. П.К. Петровська. – К.: Просвіта, 1999. – 268 с.
2. Грішнова О.А. Освіта і професійна мобільність як чинники конкурентоздатності робочої сили / О.А. Грішнова, П.О. Смоловик // Україна: аспекти праці. – 1999. – №1. – С. 3–9.
3. Залознова Ю.С. Управління персоналом шахти: оцінка стану та стратегії розвитку / Ю.С. Залознова. – Донецьк: Ін-т економіки пром-сті, 2008. – 380 с.
4. Иванов Н. Внутрифирменная подготовка кадров в экономически развитых странах / Н. Иванов // Управление персоналом. – 1999. – №9. – С. 77–85.
5. Комарова Н. Мотивация труда и повышение эффективности работы / Н. Комарова // Человек и труд. – 1997. – №10. – С. 33–40.
6. Кредісов В.А. Напрями вдосконалення економічного механізму самоуправління підприємництва / В.А. Кредісов // Економіка управління. – 2004. – №1. – С. 25–34.
7. Кристофер В. Ефективний час роботи: Термінологічний словник / В. Кристофер, С. Ніколас. – М.: Політвидат, 1982. – С. 427–428.
8. Мазеєва Н. Якість трудового життя – важлива складова менеджменту персоналу / Н. Мазеєва // Проблеми теорії та практики управління. – 2004. – №3. – С. 115–119.
9. Маслов Є.В. Управління персоналом підприємства: Навч. посіб. / Є.В. Маслов. – М.: ІНФРА – М.; Новосибірськ, 1999. – 258 с.
10. Мельник С. Оцінка якості трудового життя на виробничому рівні: методичні підходи / С. Мельник, П. Коропець // Україна: аспекти праці. – 2007. – №5. – С. 3–10.
11. Миценко І. Дослідження соціально-економічної категорії «безпека умов праці» / І. Миценко // Україна: аспекти праці. – 2007. – №8. – С. 39–44.
12. Муллінз Дж. Якість трудового життя: Термінологічний словник / Дж. Муллінз. – М.: Політвидат, 1982. – С. 431–432.
13. Савельєв С. Человеческий капитал: проблема альтернативного похода / С. Савельєв // Образование и рынок. – 1997. – №2. – С. 40–46.

14. Соснін О.С. Виробничий і операційний менеджмент / О.С. Соснін, В.В. Казарцев. – К.: Вид-во Європ. ун-ту, 2002. – 85 с.
15. Стахів О. Проведення оцінки персоналу на підприємстві з метою стимулювання працівників до підвищення кваліфікацій / О. Стахів // Україна: аспекти праці. – 2007. – №1. – С. 1–5.

16. Федонін О.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка / О.С. Федонін, І.М. Репіна, О.І. Олексюк – [2-ге вид.]. – К.: КНЕУ, 2006. – 316 с.
17. Ярушина М. Управление знаниями: второй этап развития / М. Ярушина, Е. Моргунов // Управление персоналом. – 2003. – №5. – С. 32–35.

Ю.О. ЮРЧЕНКО,
аспірантка, Київський національний університет будівництва і архітектури

Інтелектуальний капітал як об'єкт стратегічного управління

У статті на основі аналізу існуючих підходів сформульоване авторське бачення економічної сутності інтелектуального капіталу, проаналізований принцип його структуризації і обґрунтована роль даного активу в процесі організаційного розвитку підприємств.

В статье на основе анализа существующих подходов сформулировано авторское видение экономической сущности интеллектуального капитала, проанализирован принцип его структуризации и обоснована роль данного актива в процессе организационного развития предприятий.

On the basis of the analysis of existing approaches article formulates the author's vision of economic essence of intellectual capital, analyses principle of its structuring and grounds the role of this asset in the process of organizational development of enterprises.

Постановка проблеми. У процесі формування економіки знань провідною детермінантою інноваційно-інвестиційного розвитку підприємств виступає інтелектуальний капітал (ІК), що визначається крізь призму таких цінностей як знання, компетенції, навички, досвід, організаційні і соціальні відносини. Зростання важливості ІК як фактора виробництва не просто додає ще одну нову змінну у виробничу функцію, а кардинально змінює весь виробничий процес, формуючи стратегічну платформу сучасного відтворення і розвитку економіки країни. Виходячи із вищезазначеного можна стверджувати, що розроблення стратегії управління ІК стає безумовним імперативом успішного функціонування сучасної організації.

Аналіз досліджень та публікацій з проблеми. Теоретичною і методологічною базою дослідження економічної природи ІК слугують основні положення і висновки наукових праць таких економістів, як Н. Бонтіс, Е. Брукінг, П. Букх, Дж. Гелбрейт, Л. Едвінссон, М. Мелоун, Л. Прусак, П. Салліван, К.–Е. Свейбі, Т. Стюарт, В.С. Єфремов, В.Л. Іноземцев, А.М. Козирев, Г.І. Башнянин, А.В. Василик, А.С. Гальчинський, В.М. Геєць, О.А. Грішнова, А.М. Колот, О.В. Кендюхов, В.М. Лич, С.М. Панчишин, Л.І. Федулова, А.А. Чухно та інші.

Метою статті є комплексне дослідження економічної сутності ІК з метою надання достатньої характеристики і формалізації його як об'єкта стратегічного управління.

Виклад основного матеріалу. На сьогодні категорія ІК часто використовується у різних галузях економічної науки і управлінської діяльності. Інтерес науковців до даного явища обумовлений тим, що він визнається якісно новим інтенсивним вектором інноваційного розвитку. Зокрема, у статті П. Саллівана розглядаються три різні джерела походження даної теорії [1]:

- інноваційна праця Х. Ітарні, який вивчав вплив невидимих активів на управління японськими корпораціями («Мобілізація невидимих активів»);
- роботи різних економістів, які намагалися змінити теорію фірми (Б. Вернерфельт, Р. Румельт, Р. Пенроуз), були поєднані у статті Д. Тіса, присвяченій комерціалізації технологій;
- робота Карла–Еріка Свейбі, яка досліджувала напрям вивчення людського капіталу у структурі ІК, окресливши перспективні напрями дослідження підприємств на основі компетенцій і знання працівників.

За час існування даної економічної концепції було здійснено багато спроб розробити формальне визначення ІК, але згідно з висловлюванням деяких авторів воно часто є недостатнім, неповним або взагалі відсутнє [2; с. 130]. Проте на основі аналізу існуючої сукупності визначень все ж таки можна виділити певні фіксовані елементи, які підкреслюють спільність поглядів на ІК і які вживаються у переважній більшості визначень:

- знання, інформація, що використовуються для створення вартості, посилення конкурентних переваг;
- нематеріальні активи;
- зв'язок із працівниками.

Різноманітність визначень ІК можна умовно згрупувати на основі виділення спільних рис, які підкреслюють певні характеристики даної категорії (табл. 1).

При визначенні ІК з позицій вартісного підходу наголошується на тому, що він представлений сукупністю нематеріальних активів підприємства, які використовуються в процесі створення вартості, виступаючи основним фактором зростання вартості. У процесному підході підкреслюється така важлива характеристика даного економічного явища як ди-