

## ЯКІСТЬ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ: ІСТОРИЧНИЙ АСПЕКТ

*У статті виділено етапи розвитку такого феномену як якість трудового життя. Виявлено причини обмеженості сучасних визначень якості трудового життя. Обґрунтована необхідність багатоаспектного визначення якості трудового життя.*

*В статье выделены этапы развития такого феномена как качество трудовой жизни. Выявлены причины ограниченности современных определений качества трудовой жизни. Обоснована необходимость многоаспектного определения качества трудовой жизни.*

*The article highlighted the stages of development of such phenomenon as the quality of working life. The reasons of limitation of modern definitions of quality of working life. The necessity of multidimensional definition of quality of working life.*

**Ключові слова.** Якість трудового життя, потреби, задоволеність, ефективність діяльності, ментальність, сфера економічної діяльності, психологічні аспекти, соціально-економічні аспекти.

**Ключевые слова.** Качество трудовой жизни, потребности, удовлетворенность, эффективность деятельности, ментальность, сфера экономической деятельности, психологические аспекты, социально-экономические аспекты.

**Keywords.** Quality of working life, needs, satisfaction, effectiveness of activities, the mentality, the sphere of economic activity, psychological aspects, social and economic aspects.

**Вступ.** Історично склалося, що ранні дослідження були зосереджені на зниженні або усуненні витрат, пов'язаних з невиходом на роботу і подальшій втраті доходу організації. Тоді людина розглядалася як homo economicus. Тільки згодом людину почали розглядати як homo socialis. У дослідженнях почали приділяти увагу забезпеченню зайнятості, винагороді і формуванню безпечніших умов праці для співробітників. Важливою причиною того, чому все більший акцент робиться саме на високу якість трудового життя є те, що люди апіорі просто заслуговують на неї як члени соціуму.

Як зазначає О.О. Герасименко, на сучасному етапі розвитку цивілізації найважливішою рисою працівника нового типу стає високий рівень креативності. Зауважимо, що у працівників нового типу формується нове ставлення до праці та її умов. Цінностями таких працівників, що корелюють з їх соціальними потребами, слід вважати можливість прояву творчості в трудовій діяльності, що, у свою чергу, передбачає гнучкі умови праці, різноманітність, участь у прийнятті рішень, індивідуальність, автономність; високу оцінку власних заслуг, визнання з боку керівництва та колег; самостійність у трудовому процесі; самовдосконалення в процесі трудової діяльності; гідну оплату праці відповідно до кваліфікації та професійної майстерності [4, 237-238].

На нашу думку, всі перелічені цінності працівника нового типу є елементами якості трудового життя, які відповідають його поглядам на трудову діяльність. Звичайно, не для всіх працівників є важливими всі з перелічених елементів, оскільки це залежить від розвитку організації та самого працівника. Тим не менше, вони відображають сучасні трансформації потреб людини, її бачення гідної праці, на які повинні орієнтуватися роботодавці, що бажають мати залучених і відданих працівників.

Тому одним з найбільш вагомих продуктів сфери управління людськими ресурсами на вітчизняних підприємствах мають бути програми підвищення якості трудового життя. Оскільки для роботодавця якість трудового життя — це зацікавленість працівника у роботі, продуктивність, ефективність праці та ефективність діяльності підприємства в цілому [2, 23].

Згідно з цим, якщо казати, маючи залучених, відповідальних і мотивованих працівників — мета, до якої прагнуть більшість менеджерів. Але створити умови, які сприятимуть розвитку цих якостей, не просто, оскільки часто складно зрозуміти психологічні механізми, які впливають на підлеглих. Складно визначити, що саме для працівників сприятиме підвищенню якості трудового життя. Навіть якщо використовувати опитування,

результати дослідження не завжди будуть достовірні, що можна пов'язати зі страхом, неуважністю чи байдужістю підлеглих під час проведення дослідження. Крім того зрозуміло, що роботодавцеві важливо мінімізувати витрати, тому він не погодиться вкладати гроші та час на ті дослідження, в користі яких він не впевнений на 100 %. А корисність від проведених заходів важко прорахувати або навіть визначити наперед, оскільки вони мають опосередкований вплив на результати діяльності підприємства. Тому для керівників є досить доречним розуміння самого поняття якості трудового життя і ознайомлення з результатами досліджень, які проводяться в даному напрямку.

Аналіз публікацій з проблеми покращення якості трудового життя персоналу підприємств показав, що науково-теоретичні дослідження даної категорії представлено працями таких науковців, як: А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.М. Ястремська, В. Буткалюк, А.П. Єгоршин, М.О. Горелов, М.Б. Махсма, О.О. Герасименко. Незважаючи на значну кількість монографій, наукових статей та робіт, присвячених даному питанню, єдиної точки зору щодо поняття «якість трудового життя» та чинників, які його зумовлюють, немає. Це пов'язано, на нашу думку, з тим, що кожне підприємство має свою специфіку, а кожен працівник має своє уявлення про належну якість трудового життя. Але в той же час на даному етапі розвитку цього поняття видно, що існує необхідність у здійсненні подальших досліджень проблеми якості трудового життя як з практичної, так і з теоретичної точок зору.

**Постановка завдання.** Метою даного дослідження є поглиблення теоретико-методологічних засад визначення сутності якості трудового життя.

Для досягнення поставленої мети в рамках статті розв'язано низку завдань наукового спрямування:

- обґрунтовано важливість високої якості трудового життя на підприємстві;
- виділено етапи розвитку феномену якості трудового життя;
- виявлено причини обмеженості сучасних визначень якості трудового життя;
- обґрунтована необхідність багатоаспектного визначення якості трудового життя, а саме врахування соціально-економічного та психологічного підходів.

**Результати дослідження.** Теорія «якості трудового життя» належить до теорій трудової мотивації інноваційного типу, що набувають усе більшого поширення та базуються на концепції людського капіталу. Головна відмінність теорії «якості трудового життя» від попередніх «теорій людських відносин» полягає «у спрямованості на реалізацію творчого та освітнього потенціалу працівника, наданні можливостей щодо більшої автономії в праці, участі в управлінні виробництвом, стимулюванні творчості в праці, забезпеченні підвищення її конкурентоспроможності». Теорія якості трудового життя розглядає людські ресурси в тісному взає-мозв'язку з умовами, в яких вони можуть найповніше реалізувати свій потенціал. Унаслідок впровадження програм ЯТЖ на підприємстві трудовий потенціал отримує можливість максимального розвитку, а підприємство — підвищення рівня продуктивності праці та максимізацію прибутку [2, с. 26].

Якщо проаналізувати погляди вчених на ЯТЖ, можна чітко побачити, що вони розвивалися разом із поступовим розвитком людства. Проте найрезультативніші дослідження почали з'являтися в кінці ХХ ст. Розглянемо погляди вчених до цього часу.

До 1930 було мало емпіричних досліджень. Серед них можна виділити Зігмунда Фрейда і П'єра Жанет, що зосереджували увагу на несвідомих імпульсах, що були причиною позитивних чи негативних установок на робочому місці. Фрейдом були також розглянуті такі фактори, як честь мундира чи мораль. Жанет був переконаний, що відсутність розумової стимуляції на заводах викликало негативні установки щодо керівництва.

Перші спроби пояснити поведінку працівника на робочому місці були зроблені психологами, а не економістами. А ми знаємо, що людина керується не тільки несвідомими імпульсами, і чим більше вона соціалізована, тим менший вплив має несвідоме на її поведінку. Тому думки вчених мають дуже велику цінність, але їхні послідовники розглядають людину і пояснюють мотиви її поведінки набагато ширше.

Прокоментуємо ряд теорій, які з'явилися після 1930 року, в яких розглядаються різні аспекти якості трудового життя.

У теорії власної ефективності зазначається, що окремі особи отримують задоволення від відповідності їх поведінки з деякими стандартам, які вони встановили для себе, і що вони не задоволені, коли їх поведінка не відповідає стандартам. На нашу думку, дана теорія має велике значення, але з певних причин ігнорується керівництвом вітчизняних підприємств.

Зокрема це стосується відсутності стандартів поведінки (кодекс честі або відсутній на підприємстві, або співробітники не знають про його існування).

У теорії справедливості сказано, що індивід суб'єктивно визначає відношення отриманого винагородження до затрачених зусиль і потім співвідносить його із винагородженням інших людей, які виконували аналогічну роботу. Ми погоджуємося з важливістю теорії. Але, знову ж таки, на вітчизняних підприємствах часто ігнорується принцип прозорості щодо винагороди, яку отримують колеги. Тому у працівника немає можливості визначити, чи справедливою є його винагорода.

У теорії очікувань пропонується, що невідповідність між очікуванням і реальністю призводить до незадовільного результату, також ця теорія може зауважити, що ці очікування відносяться до потреб людини. Користуватися даною теорією на вітчизняних підприємствах заважає відсутність у більшості топ-менеджерів психологічної освіти.

Варто зауважити, що у згаданих теоріях розглядаються здебільшого психологічні аспекти, а думка про вплив соціально-економічних аспектів відсутня. Але саме ці теорії стали основою та поштовхом до розвитку поглядів, що стосуються якості трудового життя.

Економічні аспекти розглядає Тейлор. Відповідно до його теорії наукового управління кінця дев'ятнадцятого століття, працівники цінують гроші більше, ніж будь-яку іншу винагороду. Одним із перших наукових досліджень, яке перервало обмеженість працівника лише економічними аспектами, було дослідження, що проводиться на заводі Хоторна Western Electric Company в Цицероні, Іллінойс. «Дослідження Хоторна» перевело увагу з об'єктивних фізичних до емоційних аспектів трудової поведінки. Сприйняття працівниками суб'єктивних факторів стало більш важливим фактором у розумінні поведінки, ніж фактори об'єктивної реальності [5, с. 444—445; 6, с. 1].

Дане дослідження стало важливим кроком до сучасного розуміння поведінки працівника. Саме з цього часу, на нашу думку, роботодавці та вчені почали розглядати працівника не просто як робочу силу, а як особу зі своїми думками, прагненнями, настроями, частину соціуму. На результати праці впливає не лише потреба поїсти і прогудувати сім'ю, але й потреба в дружніх стосунках у колективі, можливість відпочинку, і ще багато того, що роботодавець просто не може передбачити. Це значно розширило горизонти діяльності дослідників, а також ускладнило роботу керівників.

Одним із перших теоретиків, який розглянув окремі аспекти задоволення і незадоволення, був Шаффер. У 1953 році він висловив думку, що коли певні потреби особистості не забезпечуються, створюється напруга; рівень напруги безпосередньо пов'язаний із кількістю незадоволених потреб. Шаффер заявив про свою теорію таким чином: «Абсолютно вся задоволеність роботою буде прямо залежати від ступеня, на якому потреби людини, які можуть бути задоволені на роботі, насправді задоволені; чим сильніша потреба, тим більшою мірою буде задоволеність роботою залежати від її забезпечення» [6, с. 3].

Продовжуючи думку Шаффера, можна сказати, що потреби бувають економічні, соціальні, у безпеці. Тобто його теорія є етапом розвитку такого феномену, як якість трудового життя. Але, на мою думку, вчений перебільшує залежність задоволеності роботою від задоволення потреб. Це видно у випадку нереалістичності потреб працівника. Так наприклад, коли працівник має потребу в коштовних розвагах, але виконує низькооплачувану роботу, то дана потреба не може впливати на результати праці.

І тільки у 1972 р. на Міжнародній конференції, присвяченій проблемам трудових відносин, було вперше введено поняття «якості трудового життя», що визначалось як діяльність організації, яка спрямована на задоволення потреб її персоналу шляхом утворення механізмів, за допомогою яких вони отримують повний доступ до процесу прийняття рішень, які визначають їх життя на роботі [2, с. 27].

З цим визначенням можна погодитись, але необхідно зауважити, що не всі працівники готові і спроможні брати участь у прийнятті рішень. Це може бути пов'язано як із характером людини, її темпераментом, так і з ментальністю цілої нації. Тому варто враховувати цей момент у визначенні якості трудового життя.

Одночасно з розвитком проблематики в сфері якості життя відбуваються зміни концепції якості трудового життя, що теж відзначилося на визначенні ЯТЖ. Так, якщо до 60-х років ХХ ст. оцінка якості життя базувалася, в основному, на визначенні ВВП у розрахунку на одного жителя країни, то вже пізніше запроваджується система показників, які враховують різні сторони життєдіяльності людини.

Відповідно до цього змінилося і визначення якості трудового життя. Так, в економічному енциклопедичному словнику наведено таке визначення якості трудового життя: комплекс критеріїв, що характеризують ступінь задоволення особистих потреб чи інтересів окремого працівника та трудового колективу у процесі функціонування та розвитку підприємств, фірм і компаній. Такими критеріями є зміст, характер і якість праці, участь працівників в управлінні виробництвом і власністю, рівень гуманізації праці та інше [1].

Бачимо, що визначення є досить всеосяжним, оскільки охоплює як погляди працівника, так і зазначена важливість колективу, але поверхневим, оскільки не розкрито інтерес підприємства у підвищенні рівня задоволеності працівників.

Досить і сучасним є визначення І.В. Багрової: якість трудового життя — це ступінь задоволення особистих потреб працівників, які вони можуть задовольнити, працюючи в якійсь організації [3, с. 169]. Але визначення охоплює лише один аспект — особисті потреби працівників. А от інтерес організації не показано. А це є важливою складовою, оскільки роботодавець створює передумови для забезпечення якості трудового життя.

Тобто, на нашу думку, серед інших сучасних визначень можна виділити ряд підходів щодо тлумачення поняття «якість трудового життя», однак усі їх можна розділити за двома напрямками. Першим є розгляд «якості трудового життя» з точки зору самого працівника, а другим — діяльності організації.

Так, наприклад, Б. Шнайдер, А.Н. Дейнега та С. Третьяк акцентують увагу саме на інтересах організації у визначенні ЯТЖ. Але вище вже зазначалося, що ЯТЖ — двосторонній процес, у якому мають враховуватися і погляди працівників також. Тому дані визначення можемо вважати неповними.

А от Дж.Р. Хекман, ДЖ.Л. Саттл, В. Парсяк, Ф.І.Хміль і М.О. Горелов навпаки зосередили увагу на задоволенні своїх потреб працівником під час трудової діяльності. Не звертається увага на те, що для організації підтримання якості трудового життя на високому рівні також має бути вигідним. Крім того, М.О. Горелов, акцентує на узгодженості трудової діяльності працівника з визначеними та встановленими в трудовому законодавстві нормами, що спрямовані на: надання працівникам можливостей повною мірою розвивати свої творчі здібності та раціонально їх використовувати в процесі змістовної праці, брати участь в управлінні виробництвом і прийнятті рішень; створення безпечних для життя і сприятливих для здоров'я умов праці, забезпечення відпочинку та вільного часу. Насправді, у трудовому законодавстві не зазначено про розвиток творчих здібностей працівників, їх залучення до прийняття управлінських рішень. Тому дане визначення є суперечливим. Крім того, ЯТЖ не повністю залежить від того, чи узгоджена вона із законодавством, адже, наприклад, мінімальна заробітна плата, встановлена законодавством, не сприяє високій якості трудового життя.

У визначеннях ЯТЖ А.М. Колота, Л.В. Шаульської та Н.В. Романової, якість трудового життя реалізується через систему соціально-трудових відносин. На нашу думку, автори досить повно розкрили зміст якості трудового життя. Оскільки соціально-трудові відносини забезпечують узгодження інтересів працівників і роботодавця. Враховуються і задоволення матеріальних потреб, і соціальних потреб, звернено увагу на проведення часу після трудової діяльності. Даний підхід до визначення є найрізностороннішим, але, на нашу думку, можлива більша конкретизація факторів впливу на якість трудового життя. Крім того, його можна розширити через врахування сфери економічної діяльності.

Намагаючись поєднати всі найважливіші складові якості трудового життя, можемо запропонувати таке визначення: якість трудового життя — це інтегроване поняття, яке характеризує задоволеність працівника певної ментальності під впливом факторів зовнішньої мотивації, які створює підприємство з метою підвищення ефективності своєї діяльності, а також міру психологічного благополуччя працівників у певній сфері економічної діяльності.

**Висновки.** У даному визначенні враховані як психологічні, так і соціально-економічні аспекти. Розглядаються інтереси як працівника, так і роботодавця. Також звернена увага на те, що погляди на належний рівень якості трудового життя можуть відрізнятися залежно від ментальності та сфери економічної діяльності. Під ментальністю мається на увазі система переконань, уявлень і поглядів індивіда або суспільної групи, відтворення сукупного досвіду попередніх поколінь, духовна налаштованість до навколишнього світу. Так, у народів з різною ментальністю (наприклад Індія та США) різне ставлення до можливості участі в управлінні компанією. Сфера економічної діяльності також впливає на бачення якості трудового життя

працівниками. Так, наприклад, у сільському господарстві високою вважатиметься якість трудового життя, якщо для працівника гарантована стабільність трудової діяльності; а для працівника сфери послуг важливим є рівень заробітної плати. Ці всі розбіжності необхідно враховувати для визначення бажаного рівня якості трудового життя на конкретному підприємстві.

### **Література**

1. Мочерний С.В., Ларіна Я.С., Устенко О.А., Юрій С.І. Економічний енциклопедичний словник: У 2 т. Т. 2 / За ред. С.В.Мочерного. — Львів: Світ, 2006. — 568 с.
2. Організаційне забезпечення якості трудової діяльності керівників промислових підприємств: Монографія / О.М. Ястремська, К.В. Яковенко, В.В. Томах. — Харків: Вид. ХНЕУ, 2009. — 328 с.
3. Організація виробництва: Навчальний посібник / За ред. д-ра екон. наук, проф. Багрової І.В. — К.: Центр навчальної літератури, 2005. — 248 с.
4. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія / [А. М. Колот, О. А. Грішнова та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. — К.: ХНЕУ, 2012. — 501, [3] с.
5. Landy F.J. (1989). Psychology of Work Behavior. (4th ed.). Belmont, California: Brooks/Cole Publishing Company.
6. Schaffer R.H. (1953). Job satisfaction as related to need satisfaction in work. Psychological Monographs: General and Applied, 67(14), 1—29.

Стаття надійшла до редакції 24.10.2013 р.