

А. А. Федченко, д-р экон. наук, проф.,
Воронежский государственный университет

КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ КАК УСЛОВИЕ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ

АННОТАЦИЯ. Инновационные процессы в социально-трудовой сфере влияют на качество трудовой жизни. Этому способствуют кластеры базисных инноваций, имеющие межотраслевой характер. Исследование внутренних и внешних факторов качества трудовой жизни, действующих в системе социально-трудовых отношений, должно быть ориентировано на создание кластеров базисных инноваций, учитываемых при разработке инновационной стратегии развития.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА, Качество трудовой жизни, внутренние и внешние факторы, кластеры базисных инноваций, социально-трудовые отношения, инновационная стратегия.

АННОТАЦИЯ. Инновационные процессы в социально-трудовой сфере влияют на качество трудовой жизни. Этому способствуют кластеры базисных инноваций, имеющие межотраслевой характер. Исследование внутренних и внешних факторов качества трудовой жизни, действующих в системе социально-трудовых отношений, должно быть ориентировано на создание кластеров базисных инноваций, учитываемых при разработке инновационной стратегии развития.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: Качество трудовой жизни, внутренние и внешние факторы, кластеры базисных инноваций, социально-трудовые отношения, инновационная стратегия.

ANNOTATION. Innovative processes in a socially-labour sphere influence on quality of labour life. It is assisted by the clusters of base innovations, having inter-branch character. Research of internal and external factors of quality of labour life, operating in the system socially-labour relations, must be oriented to creations of clusters of base innovations, taken into account at development of innovative strategy of development.

KEY WORDS: Quality of labour life, internal and external factors, clusters of base innovations, socially-labour relations, innovative strategy.

Вступление. В настоящее время интерес к инновационной составляющей социально-экономического развития резко возрос. В современном толковании под инновациями понимают нововведения в области техники, технологии, организации труда и управления, основанные на использовании достижений науки и передового опыта, а также применение этих новшеств в самых разных областях и сферах деятельности [4, с. 155]. Нововведения и инновационные решения в социально-трудовой сфере формируют определенный уровень качества трудовой жизни. Эта кате-

гория в широком смысле охватывает все то, что влияет на человека в процессе его труда и что влияет на трудовой процесс со стороны человека: организация и содержание труда, его оплата, стимулирование и мотивация, создание благоприятных и безопасных условий трудовой деятельности, охрана труда.

Мы разделяем позицию авторов, акцентирующих внимание на оптимизационной составляющей концепции качества трудовой жизни, считая, что она отражает ряд основополагающих условий трудовой жизни, определяющих возможность оптимальной реализации трудового потенциала работника XXI века [1, с. 26]. Концепция качества трудовой жизни предусматривает улучшение социально-экономического содержания труда, развитие таких характеристик трудового потенциала, которые позволяют предпринимателям полнее использовать интеллектуальные, творческие, организаторские способности и нравственные качества человека. Этому способствует появление базисных инноваций, т.е. нововведений, лежащих в основе новых поколений техники, технологии, организации производства. Кластеры базисных инноваций формируют новый организационный уклад, определяют их структуру.

Формулировка задания. Систематизировать факторы, влияющие на качество трудовой жизни, с целью формирования кластеров базисных инноваций.

Влияние внутренних факторов, проявляющихся на уровне организации и оказывающих непосредственное воздействие на качество трудовой жизни, и факторов внешней среды, воздействующих опосредованно, изучалось автором в рамках межрегиональных исследований в общественных науках в трех направлениях [5; 6]:

- оценка уровня и динамики социально-экономических показателей;
- экспертная оценка сложившейся ситуации;
- социологическое исследование.

При выявлении влияния факторов при таком подходе соблюдается целевая ориентация исследований и комплексность получаемой оценки.

Результаты. Базисные инновации имеют межотраслевой характер. Их кластеры должны лежать в основе инновационных программ всех уровней управления. Кластеры базисных инноваций в социально-трудовой сфере мы связываем с внутренними и внешними факторами качества трудовой жизни, которые действуют в системе социально-трудовых отношений и находят свое отражение в социальном партнерстве. Совокупность этих факторов образует систему, основные элементы которой представлены на рис. 1.

Социально-трудовые отношения



Рис. 1. Факторы, влияющие на качество трудовой жизни

Факторы внутренней среды предполагают соблюдение требований, выполнение которых должно обеспечить высокое качество трудовой жизни.

Организация труда и его содержательность ведут к изменению характера труда таким образом, чтобы он давал работнику чувство удовлетворенности и способствовал повышению заинтересованности, самоутверждению и развитию личности, т. е. удовлетворял высшие потребности человека. Это требует реорганизации трудового процесса путем расширения объема работы и обогащение ее содержания. Увеличение количества трудовых функций связывается с повышением меры ответственности и активизацией творческих способностей работника, а обогащение содержания работы создает условия для сохранения и развития личности благодаря возможности совершенствовать свое мастерство, развивать способности, приобретать новые знания, проявлять самостоятельность. Люди с сильным стремлением к росту, достижениям, самоуважению обычно положительно воспринимают меры по обогащению труда. Если же работники слабо мотивированы потребностями высокого уровня, то повышение содержательности труда зачастую не дает заметных результатов [2, с. 117]. Концепция качества трудовой жизни предусматривает совершенствование организации труда до такого уровня, когда созданы все условия для работника, ориентированного на развитие своих способностей, готового постоянно переключаться на решение новых задач, возникающих в связи с инновационными изменениями в трудовой сфере.

Вознаграждение и признание труда работника должно быть достойным, т.е. справедливым и надлежащим. «Справедливое вознаграждение за труд» отражает связь между оплатой определенного вида труда и других его видов, а «надлежащее вознаграждение за труд», связано с тем, насколько получаемый работником доход отвечает принятым в обществе стандартам благосостояния, а также соответствует субъективному представлению о достатке. Предполагается, что при установлении надлежащего вознаграждения за труд должны учитываться потребности трудящихся и их семей, а также экономические соображения, обусловленные уровнем развития общества, особенностями хозяйственной ситуации, социальной значимостью данной отрасли, необходимостью поддержания высокого уровня занятости [7, с. 15]. Опыт ряда стран с высоким качеством трудовой жизни показывает, что понимание справедливости размера вознаграждения может быть различным. Так, в Швеции политика солидарной заработной платы приводит к сокращению разрыва в оплате труда.

Безопасность и условия труда образуют материальную среду, которая отражается на физической, интеллектуальной и психической трудоспособности человека (температура воздуха, его влажность, уровень шума, интенсивность света и т.д.). Обеспечение качества трудовой жизни в отношении рациональных условий предусматривает разработку и соблюдение режима труда и отдыха, правил гигиены труда [3, с. 85]. Для качественного изменения уровня психофизических возможностей личности необходимо создать здоровые условия труда и быта, научно обосновать соотношение между трудом и отдыхом, обеспечить эффективное, надежное и безопасное взаимодействие человека с машиной, а также высокий уровень медицинского, транспортного и других видов обслуживания.

Социально-бытовая инфраструктура предприятия способствует поддержанию и развитию трудовой активности. Воспитание у работника корпоративного чувства ответственности предполагает оказание ему социально-бытовых услуг внутри организации, что особенно развито в крупных японских корпорациях (предоставление служащим библиотек, спортивных залов, бейсбольных полей, теннисных кортов, организация туристических поездок, предоставление льгот при покупке товаров и жилья и т.д.).

Возможность профессионального роста и уверенность в будущем способствуют эффективной реализации трудового потенциала работника, т.к. в противном случае его знания и умения устаревают, что неизбежно ведет к разочарованию, отсутствию удовлетворения от работы, снижению трудовой отдачи, исчезновению надежды на позитивные изменения.

Участие в принятии решений и психологический климат в коллективе оказывают существенное воздействие трудовой процесс, который должен протекать в психологически комфортных условиях, способствующих активной трудовой деятельности работника и развитию его потенциальных профессиональных, организаторских и интеллектуальных способностей. Удовлетворенность трудом непосредственно связана с «психологической организацией рабочего места». Дружеские отношения работника с коллегами складываются при следующих условиях: определении места работника на производстве в соответствии с его способностями и результатами труда, независимо от расы, национальности, пола, политических убеждений, образа жизни, физических особенностей; отсутствии в трудовом коллективе резкой социальной стратификации; развитии чувства принадлежности к трудовому коллективу; наличии демократии на производстве.

Место работы в жизни человека и его правовая защищенность на предприятии определяют позицию, в соответствии с которой работа в жизни человека должна занимать достойное место, не оказывая при этом отрицательного влияния на семейную жизнь, отношения с друзьями, знакомыми, на отдых, духовное и физическое развитие личности. В противном случае результативность труда снижается. Правовая защищенность работника обеспечивается нормативно-правовыми актами.

Кластеры базисных инноваций, связанные с факторами внутренней среды, формируются прежде всего за счет инновационных элементов в организации трудового процесса, обеспечения безопасности труда, создания системы достойного вознаграждения персонала.

Факторы внешней среды формируются за пределами организации и оказывают либо прямое (институциональные факторы), либо косвенное (социально-экономические факторы) воздействие на качество трудовой жизни.

Кластеры базисных инноваций, связанные с внешними факторами качества трудовой жизни, проявляются главным образом в законодательных и нормативных актах (оказывают прямое воздействие), а также в направленности и уровне социально-экономического развития (косвенное воздействие).

Качество трудовой жизни может оцениваться с позиции работника, предпринимателя и общества в целом. С позиции работника оценке подлежит: удовлетворенность трудом, наличие или отсутствие стрессовых ситуаций при выполнении трудовых обязанностей, возможности карьерного роста, комфортность условий труда, возможность профессионального роста и самовыражения, психологический климат в коллективе, содержательность труда.

С позиции предпринимателя важными характеристиками, отражающими качество трудовой жизни, являются: эффективность трудовой деятельности, быстрота профессиональной адаптации, текучесть кадров, отождествление целей работника с целями организации, количество конфликтов, абсентеизм, отсутствие случаев производственного саботажа, забастовок.

С позиции общества в целом качество трудовой жизни рассматривается как элемент его социальной политики, оцениваемый такими характеристиками как: уровень жизни, связываемый со стоимостью потребительской корзины, уровень качества рабочей силы, стоимость системы социальной защиты работников и их семей, потребительское поведение, социальная адаптация, отчуждение от общества, удовлетворенность жизнью.

Качество трудовой жизни может быть оценено лишь при комплексном подходе к его исследованию, учитывающему мнение всех субъектов производственного процесса и оценку, получаемую в обществе. Такого рода комплексная оценка позволяет сложить представление об инновационной активности на макро- и микроуровне.

Инновационная активность на макроуровне реализуется через факторы, оказывающие прямое воздействие на качество трудовой жизни. Она обусловлена как экономическим и научно-техническим потенциалом страны, так и духовным состоянием общества, его способностью сформулировать национальную инновационную доктрину, стратегию научно-технического развития, определить направления и формы инновационной политики, сконцентрировать ресурсы на ее реализации. Инновационная активность невозможна вне развитого рынка и конкурентной среды.

Инновационная активность на микроуровне в решающей степени зависит от правильности выбора инновационной стратегии организации и качества управления инновационной деятельностью, гибкости производственных систем, маневренности использования ресурсов, делегирования ряда функций высших эшелонов администрации низшим, развития инициативы и внутреннего предпринимательства, формирования инновационной культуры. Для предпринимателя важнейшим стимулом к инновациям является получение прибыли, а необходимым условием — наличие сильного механизма правовой защиты.

Успешная реализация инновационных процессов в трудовой сфере предполагает необходимость соблюдения определенных принципов:

- ориентация на более полное удовлетворение потребностей клиентов предприятия;
- реагирование на постоянно меняющуюся рыночную конъюнктуру;
- восприятие производимого продукта (работы, услуги) как объекта постоянных изменений;
- изучение конкурентов не только как соперников, но и как источник возможных идей;
- поддержка личной творческой инициативы;
- защиты интеллектуальной собственности.

Повышение качества трудовой жизни должно предусматриваться инновационной стратегией развития, предполагающей выбор наиболее эффективных путей реализации инноваций, основанных на долгосрочном прогнозировании, сопоставлении внешних и внутренних факторов, учете ресурсных ограничений.

На практике реализуются следующие типы инновационных стратегий:

— наступательная, ее цель — занятие лидирующих позиций на рынке; затраты на нововведения высокие;

— оборонительная, ее цель — держаться вплотную за лидером, заимствуя его новшества с внесением некоторых изменений; затраты на нововведения ниже, чем у лидера;

— имитационная, ее цель — следовать за обеими группами лидеров, повторяя их достижения и используя специфические преимущества страны или предприятия; затраты на нововведения низкие;

— зависимая, ее цель — самосохранение через выполнение субконтрактных работ для предприятий-инноваторов; затраты на нововведения незначительные;

— традиционная, ее цель — самосохранение с использованием консервативных технологий; затраты на нововведения минимальные;

— оппортунистическая, ее цель — занятие свободных ниш на рынке; затраты на нововведения определяются тактическими соображениями.

Инновационные стратегии могут использоваться как в чистом, так и в смешанном виде. Для современного периода, на наш взгляд, наиболее приемлемыми являются первые три. Для финансово устойчивых предприятий, ориентированных на повышение конкурентоспособности, — это наступательная инновационная стратегия. Предприятия, формирующие свою позицию на рынке, выбирают оборонительную инновационную стратегию. Для финансово неустойчивых предприятий, а также для большинства предприятий малого бизнеса наиболее предпочтительной является имитационная инновационная стратегия.

Выводы. Инновационная стратегия развития основывается на формировании кластеров базисных инноваций. Выявление их во внутренних и внешних факторах качества трудовой жизни является целевой ориентацией исследований социально-трудовых отношений на всех уровнях их проявления.

Литература

1. Гончаров В.Н., Дорофиев В.В., Радомская М.С., Бундуков О.В. Концепция качества трудовой жизни в системе гуманизации труда: Монография (новые подходы к социальному менеджменту) /Под общей редакцией д-р экон. наук, профессора Гончарова В.Н. — Донецк: СПД Куприянов, 2008.

2. *Мазаева Н.* Качество трудовой жизни – важная составляющая менеджмента персонала / Мазаева Н. // Проблемы теории и практики управления. — 2004. — №3.

3. *Михайлова А.* Условия труда как элемент качества трудовой жизни / Михайлова А. // Человек и труд. — 2006. — №2.

4. *Райсберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б.* Современный экономический словарь. — М.: ИНФРА-М, 2000.

5. Трансграничные миграции и принимающее общество: механизмы и практики взаимной адаптации / Под ред. В.И.Дятлова: Монография. — Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2009.

6. *Федченко А.А., Волкова Л.П., Колесникова О.А.* Перспективы социального развития региона: потенциал и механизм социального партнерства: Монография. — Воронеж: Изд-во Воронеж. гос. ун-та, 2007.

7. *Цыганков В.А.* Трудовой потенциал: условия эффективного использования / Цыганков В.А // Человек и труд. — 2006. — № 12.

Стаття надійшла до редакції 9.06.2010 р.

УДК 330.3

І. Г. Філіппова, старш. викл.,
Г. С. Балахнін, канд. екон. наук, доц.,
кафедра «Управління персоналом
і економічна теорія» СНУ ім. В. Даля

ІНСТИТУЦІОНАЛЬНА ПАСТКА: МОДЕЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

АНОТАЦІЯ. Різниця між фактичною ставкою заробітної платні в Україні і таким її значенням, при якому забезпечується позитивний приріст населення працездатного віку є інституційною пасткою, що приводить у дію механізм демографічної пастки.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Ринок праці, трудовий потенціал, демографічні зрушення, економічне зростання.

АННОТАЦИЯ. Разница между фактической ставкой заработной платы в Украине и таким ее значением, при котором обеспечивается позитивный прирост населения работоспособного возраста является институционной ловушкой, которая приводит в действие механизм демографической ловушки.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Рынок труда, трудовой потенциал, демографические сдвиги, экономический рост.