

Я. В. Крушельницька, канд. екон. наук, доц.,
КНЕУ імені Вадима Гетьмана

ФІЗІОЛОГІЧНІ ТА СПИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ

АНОТАЦІЯ. Розглянуто методологічні проблеми дослідження якості трудового життя, визначено її сутність, фактори об'єктивні і суб'єктивні показники оцінки, зумовлені характером соціально трудових систем та індивідуальними відмінностями в людському розвитку. Запропоновано критерії якості трудового життя з погляду фізіологічних і психологічних закономірностей функціонування і розвитку трудового потенціалу працівника.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Якість трудового життя, фізіологічний потенціал, творчий потенціал, задоволеність працею, мотиваційний потенціал роботи, оптимізація енерговитрат організму, умови і безпека праці.

Проблема якості трудового життя актуалізується в зв'язку зі змінами, що відбуваються у розвитку продуктивних сил та соціально трудових відносин. З одного боку, перехід економіки індустріального типу до інформаційного економіки приводить до різкого зростання ролі знань, інтелектуального потенціалу та інноваційної діяльності працівників у економічному розвитку, а з іншого боку, людина, її розвиток, сутність за задоволення різноманітних потреб якості життя все більш розглядаються як мета економічного зростання. Якість трудового життя належить є важливим фактором людського розвитку та ефективності праці.

В найбільш загальному визначенні якість трудового життя характеризує відповідність умов трудової діяльності потребам працівника.

Основними характеристиками якості трудового життя можна вважати наступні:

- адекватна і справедлива винагорода за працю;
- справедливі і безпечні умови праці, охорона здоров'я працівників;
- змістовна робота та високий рівень її організації;
- можливість використовувати і розвивати в процесі праці особисті здібності, виявляти самостійність у роботі;
- можливість професійного зростання і просування по службі з метою посилення гарантій зайнятості і збільшення трудового доходу;

— соціальна інтеграція, участь в управлінні виробництвом, сприятливий соціально-психологічний клімат.

Категорія «якість трудового життя» почала активно розроблятися в 60-х роках минулого століття, зазнаючи певних трансвібрацій щодо своєї сутності — від розуміння її як міри задоволення потреб економічного характеру завдяки трудовій діяльності до визначення як інтегральної характеристики умов функціонування і розвитку трудового потенціалу, рівня доходів і ступеня реалізації творчих здібностей людини в процесі праці. Однак, незважаючи на численні дослідження проблеми якості трудового життя, недостатньо розробленими залишаються теоретичні, методологічні і практичні аспекти управління процесом підвищення якості трудового життя. Справа в тому, що якість трудового життя є результатом впливу величезної кількості факторів техніко-технологічного, соціально-економічного, організаційного психологічного, культурного характеру, які формують той чи інший тип соціально-трудоових систем.

Визначальною для соціально-трудоових систем як зазначає Г.Е. Слезінгер, є культурність елементів трудової діяльності людей у поєднанні з існуючим між ним соціально-трудоовими відносинами, пов'язаних з виконанням різних функцій робіт [4, с. 14].

Зрозуміло що техніка, технології, організаційні форми, економічні механізми функціонування соціально-трудоових систем різняться між собою, що створює різні можливості для забезпечення високої якості трудового життя. Разом з тим, як справедливо наголошує А. М. Колот, цілком правомірно оцінювати якість трудового життя з використанням певних етапів, стандартів у різних сферах та аспектах життєдіяльності людини [1, с. 74—75].

Слід зазначити, що науковцями розроблені і запропоновані різні системи індикаторів (показників) якості трудового життя. Одні з них безпосередньо стосуються: якості трудового життя як основного критерія ефективності соціально-трудоових відносин, інші—опосередковано, через оцінку індексу людського розвитку або гідної праці. Однак не всі показники піддаються кількісному виміру, то ж їх можна трактувати як фактори, умови якості трудового життя (наприклад, вплив виробничого середовища на розвиток особистості, повага до особистості тощо). Крім того, якість трудового життя необхідно розглядати як динамічне явище, що зазнає змін під впливом багатьох факторів, а оцінка його носить суб'єктивний характер, оскільки об'єктивні критерії по-різному сприймається окремими індивідами або групами працівників. Останнє зумовлюється індивідуальними

відмінностями людей щодо розвитку їхніх здібностей, інтелекту рівня освіти, культури, сформованих цінностей інтересів, потреб мотивів, очікувань, життєвих стратегій, особистісних властивостей загалом.

А це означає, що підвищення якості трудового життя необхідно розглядати як важливий напрямок управління людськими ресурсами на всіх організаційних рівнях.

Управління якістю трудового життя з позицій методологічного підходу передбачає комплексне її вивчення з виділенням двох вимірів — економічного та гуманістичного. Перший вимір зорієнтований на вивчення і розвиток людини як фактора і засобу присвоєння соціально — економічного розвитку. Маються на увазі здоров'я, працездатність, інтелект, здібності, кваліфікація працівника, ставлення його до праці, тобто людський капітал, використання якого забезпечує відповідний результат, ефект. Другий вимір ґрунтується на пріоритетному всебічному розвитку особистості працівника як вищої цінності, що є метою і критерієм соціального прогресу та економічного зростання, а також засоби підвищення його добробуту і розширення можливостей вибору щодо формування власного майбутнього.

В процесі праці людину слід розглядати як системоутворюючий фактор, що поєднує та активізує матеріально-технічні, соціально-економічні і психологічні компоненти трудової діяльності. В зв'язку з цим актуальними аспектами дослідження якості трудового життя слід вважати: закономірності взаємодії людини, техніки і середовища; закономірності взаємодії людей у процесі праці; конкретні зміни праці та її організації в контексті їхнього впливу на професійно-кваліфікаційний розвиток працівника, збереження його здоров'я та реалізацію творчого потенціалу; мотивованість і задоволеність працею; адекватність і справедливість винагороди за працю та задоволеність рівнем доходу і соціально професійним статусом тощо. Окреслений методологічний підхід орієнтує на вивчення якості трудового життя з позиції біосоціальної сутності працівника як живого організму і особистості, що в свою чергу зумовлює спектр та ієрархію потреб, задоволення яких можливе у сфері праці завдяки активній діяльності. Отже, система методів та інструментів проблем якості трудового життя повинна ґрунтуватися на врахуванні фізіологічних та психологічних закономірностей функціонування працівника. Важливими при цьому слід вважати диверсифікацію методичних підходів і диференціацію працівників щодо розробки і реалізації заходів з урахуванням якістю трудового життя.

Якість трудового життя як інтегральне, багатоаспектне явище виявляється в першу чергу в задоволеності працівника умовами праці та системи фінансової і не фінансової винагороди, ступеня соціальної інтеграції та взаємовідносин по вертикалі і горизонталі, можливостями реалізації домагань і професійно-кваліфікаційного зростань, оцінкою з боку оточення та самооцінкою.

Задоволеність працею Є. А. Локк визначає як приємний або позитивний емоційний стан, який є результатом оцінки роботи, трудової кваліфікації або досягнення трудових цінностей у трудовій ситуації [5, с. 783]. Як видно, цей автор досить широко розуміє задоволеність працею, що дає підстави вважати її показником якості трудового життя закономірну залежність емоцій людини від потреб і можливостей їх задоволення обґрунтовував П.В. Симонов і наголошував на тому, що емоції слід розглядати як інструмент прориву в сферу потреб і мотивів працівників. Цілком очевидно, що задоволеність якістю трудового життя безпосередньо залежить від такої організації праці, яка враховує фізіологічні та психологічні її аспекти тобто коли збігаються очікувані і реальні зміни та умови праці, забезпечується ефективне використання здібностей і творчого потенціалу працівника без шкоди для його здоров'я. Іншими словами, якість трудового життя передбачає баланс домагань працівника і реальних можливостей їх здійснення і виявляється в психічному стані задоволеності працею.

Наукою доведеною, що в основі задоволеності працею лежить досягнутий результат діяльності відносно затрат.

Цей результат виступає у формі створених матеріальних, інтелектуальних продуктів або надання послуг. Результатом праці можна вважати і розвиток працівника як особистості, вдосконалення його психічних функцій.

В процесі праці завдяки особистим зусиллям людини розвиваються її довільна пам'ять, довільна увага, мислення, здатність сприймати, аналізувати, відтворювати великі масиви інформації, вирішувати проблеми в стресових ситуаціях. Іншими словами, відбувається самовдосконалення людини, покращуються її професійно кваліфікаційні, ділові і моральні якості, розвивається інтелект, зростає мобільність звідси можна зробити висновок, що проектування праці повинно бути зорієнтоване на широке використання вищих психічних функцій працівників, тобто на її інтелектуалізацію та інформатизацію.

Фактором і водночас показником якості трудового життя є оптимізація енергозатрат працівника за рахунок нормалізації інтенсивності роботи і покращення умов виробничого середовища.

Це означає, що проектування праці повинно бути спрямоване на зниження фізіологічної і психологічної вартості одиниці продукції, збереження здоров'я і працездатності людей. Науковими засадами проектування праці слід вважати потреби людини у витрачанні енергії руховій активності, розвитку творчих потенцій, самореалізації і самовдосконалення. Фізична активність спрямована на зміну стану організму працівника, на набуття ним нового рівня фізичних якостей і здібностей, розширення і мобілізацію внутрішніх резервів.

Основними критеріями проектування праці з погляду психофізіологічного підходу мають бути оптимальні енерговитрати, стабільна працездатність і помірна втома працівників, своєчасне відновлення працездатності як у період, так і після роботи, достатній мотиваційний потенціал роботи, від якого великою мірою залежать заінтересованість, ініціативність, самостійність в її виконанні, реалізація розвитку творчого потенціалу.

Дж. Р. Хексан і Г. Р. Олдхем вважають, що мотиваційний потенціал роботи визначається такими характеристиками, які здатні викликати у працівників психічні стани, що справляють позитивний вплив на результати праці [5, с. 736], такими характеристиками є завершеність і значущість завдання, необхідність різноманітних навичок, самостійність у роботі, якісний зворотній зв'язок щодо результатів праці. Ці характеристики роботи здатні пробувати у працівників відчуття змістовності і важливості роботи стосовно сформованої системи цінностей, відчуття відповідальності за результати праці знання реальних результатів відносно докладних зусиль, а значить бути внутрішніми мотиваторами ефективного виконання роботи та особистісного зростання в процесі праці. Однак позитивне сприйняття працівниками робіт з високим мотиваційним потенціалом залежить від наявних у них знань, умінь, рівня домагань щодо професійного розвитку, задоволеності різними аспектами виробничого середовища, не говорячи вже про задоволеність винагородою за працю.

За сучасних уявлень задоволеність працею, а значить якістю трудового життя, є динамічним результатом процесу взаємодії між людиною і її виробничим середовищем [5, с. 786—781].

В цій динамічній моделі змінюватись можуть цінності, інтереси, потреби настанови, рівні домагань і поведінкові реакції працівників, з одного боку, та характеристики трудових ситуацій —

з іншого. В результаті ступінь задоволеності, не задоволеності якістю трудового життя може бути різним у різних працівників та відрізнятися на певних етапах у одного того ж працівника. То ж цілком очевидним є постійний різнобічний моніторинг задоволеності працівників якістю трудового життя і розробка відповідних заходів щодо її підвищення. Ці заходи повинні передбачити покращення об'єктивних характеристик соціально-трудових систем і враховувати індивідуальні особливості працівників (груп) стосовно їхніх потреб, інтересів, мотивів та методів їх задоволення. Такий підхід сприяв би формуванню у працівників прогресивної задоволеності якістю трудового життя за рахунок підвищення ними домагань і досягнень, а також стабільної задоволеності за рахунок мотивації досягнень на підтримання визначеного рівня домагань. Щодо незадоволеності якістю трудового життя з боку окремих груп працівників, то управлінські дії слід спрямовувати на переведення її в конструктивне русло, коли підтримання рівня домагань цих працівників забезпечується за рахунок їхньої активності у вирішенні проблем, зміні ситуації тощо.

Одним з важливих факторів якості трудового життя слід вважати відповідність фізіологічного потенціалу працівника вимогам роботи.

Фізіологічний потенціал — це комплекс фізичних якостей, моторних здібностей та адаптаційних можливостей людини, який реалізується в рухах, діях, операціях у процесі праці.

Перевищення цих можливостей, а також невикористання їх у виробничих умовах недопустиме. Тренувальний ефект мають оптимальні трудові навантаження, що виражається у підвищенні витривалості та позитивних змінах у роботі багатьох систем організму, зокрема серцево-судинної.

Важливо не тільки оптимізувати фізичні і психічні навантаження, а й сформувати у працівників психологічну настанову і навчити методам роботи, які сприяли б забезпеченню здоров'я, створити відповідні умови праці і відпочинку, які підтримували б фізіологічний потенціал на високому рівні.

Оптимізація навантажень може забезпечуватися шляхом переміни видів діяльності, обмеження інтенсивних фізичних навантажень, впровадження науково — обґрунтованих режимів працівниками прийомів відновлення працездатності тощо. Збереження фізичного здоров'я є не тільки самостійною цінністю, а й умовою засвоєння нових знань, умінь, навичок, досвіду.

Тому в системі управління якістю трудового життя першорядного значення набуває управління охороною і безпекою праці не

тільки для запобігання професійним захворюванням, травматизму на виробництві, а й для підтримання оптимального стану здоров'я працівників з цією метою на підприємствах (організаціях) доцільно було б розробляти і впроваджувати, як це має місце в розвинутих країнах, професійні оздоровчі програми. Такі програми передбачають з одного боку, діагностування і профілактику захворювань на виробництві, а з іншого — контроль за станом умов праці, виникнення небезпеки та потенційної загрози здоров'ю працівників. Заслуговує на увагу досвід передових фірм, в яких проводяться медичні огляди перед наймом на роботу та регулярні огляди працівників з метою вимірювання показників їхнього здоров'я, а також розглядаються стандарти здоров'я для кожного виду робіт. Цілі і показники роботи встановлюються на такому рівні, який відповідає нормальному напруженню і забезпечує ефективне його функціонування та відновлення працездатності.

Актуальною для більшості видів економічної діяльності, підприємств і організацій в Україні залишається проблема оптимізації умов праці, які справляють безпосередній вплив на здоров'я і працездатність, якість трудового життя загалом. Вважаємо, що зараз уже не достатньо виявляти і усувати фактори, що негативно впливають на стан здоров'я працівників. Необхідно переходити до розробки оптимальних варіантів умов праці на кожній ділянці, для кожної конкретної категорії працівників на основі проектування робіт за прогресивним технологіями та з врахуванням функційних можливостей людини, що забезпечить високу продуктивність праці за менших фізичних зусиль та нервово-психічного напруження.

Література

1. Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: Монографія. — К.: КНЕУ, 2003. — 230 с.
2. Крушельницька Я. В. Фізіологія і психологія праці: Підручник. — К.: КНЕУ, 2003. — 367 с.
3. Людський розвиток в Україні: 2003 рік (колектив акторів). Щорічна науково-аналітична доповідь / За заг. ред. Е. М. Лібанової. — К.: Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2004. — 290 с.
4. Слезингер Г. Э. Социальная экономика: Учебник — М.: Дело и Сервис, 2001 — 368 с.

5. Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уорнера — СПб.: Питер, 2002 — 1220 с.

Стаття надійшла до редакції 19.03.2007

УДК 331.56

О. В. Купець,
Національний університет
«Києво-Могилянська академія»,
Центр економічних досліджень та освіти (EROC)

ОПТИМІЗАЦІЯ РОБОТИ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ З БЕЗРОБІТНИМИ

АНОТАЦІЯ. У статті розглянуто питання оптимізації роботи державної служби зайнятості з безробітними через використання технології профілювання безробітних. Визначено переваги даної процедури, умови для забезпечення її ефективності та потенційні проблеми на шляху її впровадження в Україні.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Державна служба зайнятості, профілювання безробітних, довготривале безробіття

В умовах поширення процесів відкриття національної економіки у зв'язку зі вступом до СОТ та глобалізацією вирішення проблем регулювання зайнятості, загального та довготривалого безробіття набуває нової актуальності та входить у сферу інтересів національної безпеки кожної країни. За цих обставин постає завдання розробки та використання сучасних методик роботи з безробітними, спрямованих на підвищення ефективності роботи державної служби зайнятості та оптимізацію її витрат на працевлаштування та соціальний захист безробітних.

Різноманітні аспекти проблем державного регулювання безробіття та удосконалення діяльності державної служби зайнятості як основного засобу впливу держави на ринок праці, привертають увагу багатьох вітчизняних науковців і практиків. Значний внесок у вирішення цих проблем внесли такі вчені, як: С.І. Бандур, Д. П. Богиня, В. В. Близнюк, Е. М. Лібанова, Г. І. Купалова,