

В. Брич

## ЯКІСТЬ РОБОЧОЇ СИЛИ ТА ЇЇ РОЛЬ В ПІДВИЩЕННІ ЖИТТЄВОГО РІВНЯ НАСЕЛЕННЯ

Робочій силі притаманні певні кількісні та якісні характеристики. Підвищення життєвого рівня індивіда відбувається через посилення його конкурентоспроможності на ринку праці. З метою кращого використання робочої сили в суспільному виробничому процесі і швидшої адаптації до ринкового середовища особливу увагу слід звертати саме на її професійно-кваліфікаційний рівень.

В основі усіх якісних параметрів робочої сили стоїть фізіологічний та психічний стан організму. Саме він найбільшою мірою впливає на ефективність протікання трудової діяльності індивіда. Психофізіологічні чинники є первинними, визначальними і містять наступні складові елементи: фізичну силу, гостроту слуху та зору, тип нервової системи. Для кожної людини ці елементи відмінні внаслідок того, що формуються під впливом статеві-вікового фактору, стану здоров'я, умов праці, інтенсивності праці, побутових умов та ін.

Особа, що бере участь у трудовій діяльності і характеризуються певними параметрами психофізіологічного стану формує власний функціонально-професійний рівень. Крім того, на останній впливає цілий ряд інших чинників, таких як рівень розвитку освіти, культури, охорони здоров'я в суспільстві. Саме функціонально-професійний рівень учасників трудового процесу виступає основою для підвищення життєвого рівня населення.

Найбільш загальновідомими ознаками якості професійного навчання є обсяг і структура знань, вміння і трудові навички.

Вміння і навички робочої сили не знаходять однозначного трактування на відміну від обсягу і структури знань. Часто відбувається отождення даних понять або опускається одне з них. Це пояснюється складністю відмежування вище приведених категорій, оскільки вони досить близькі за своєю суттю, бо формуються і розвиваються в процесі трудової діяльності людини або професійного навчання. Різниця між вміннями і навичками полягає в наступному: вміння – це здатність особи виконувати поставлені перед нею трудові завдання, аналізувати виробничу ситуацію та розв'язувати проблеми, що постають перед нею, котра здобута під час теоретичного та практичного навчання. Що стосується навичок, то вони набуваються лише під час трудової діяльності людини внаслідок виникнення повторюваних та подібних ситуацій і їх розв'язання; вони бувають як загальними – характерними для працівників широкого кола професій, так і спеціальними – властивими лише для певних категорій персоналу.

Помилковою є думка, що навички – це елемент якості робочої сили, який характеризує ефективність виключно фізичної праці. При розумовій діяльності особа здатна, наприклад, формувати типові алгоритми для вирішення трудових завдань (обробки інформації, оцінки виробничої ситуації, постановки задачі, пошуку найкращих рішень і т. д.), тобто праця інтелектуального змісту зовсім не позбавлена навичок. Проте, для підвищення якості робочої сили, а особливо тієї її частини, що працює розумово, необхідно, щоб людина крім застосування традиційних, випробуваних способів мислення все частіше займалася пошуком оригінальних, нестандартних, творчих рішень, адже саме вони є основою суспільного прогресу та інтенсивного розвитку.

У визначенні ролі знань, вмінь та навичок як ознак якості робочої сили існують певні

протириччя. Зокрема, поширеною є думка, що основою ефективної трудової діяльності є знання (вміння), здобуті особою під час навчання. В даному випадку для оцінки якісних характеристик робочої сили використовуються іспит, на якому визначаються повнота та обсяг отриманих спеціалістом знань. Навики та уміння, набуті в процесі безпосередньої праці, при цьому не беруться до уваги, оскільки рівень виконання практичних завдань не перевіряється. Вони вважаються другорядними, наслідковими стосовно знань.

Якщо слідувати логіці наведеного підходу, то якість робочої сили не здатна підвищуватись безперервно, – як під час роботи, та і під час навчання, оскільки вона зазнає позитивних змін лише при набутті додаткових знань, наприклад за допомогою підвищення кваліфікації, перепідготовки і т. д. Тобто, підвищення якості відбувається за сходинчатою схемою: перед просуванням на вищу позицію обов'язково проходить процес навчання. З цим важко погодитись, оскільки працюючи працівник також вчиться, виробляє відповідні навики, котрі допомагають йому ефективніше виконувати поставлені завдання.

Побутує також думка про те, що останнім часом відбувається процес витіснення вмінь і навичок знаннями. Такий погляд є не зовсім вірним і виник внаслідок не усвідомлення явища трансформації змісту і значення навичок і вмінь. Якщо раніше останні слугували головним чином для більш ефективного впливу на предмет праці шляхом застосування типових, перевірених прийомів, то тепер вони сприяють повнішому застосуванню знань. Це очевидно, оскільки знання не здатні самореалізовуватись і без допомоги вмінь та навичок залишаються виключно теоретичною цінністю, і аж ніяк не провокують підвищення життєвого рівня населення.

Проте, обидва згадані погляди не є досконалими, тому що припускають систему горизонтальних зв'язків між знаннями, вміннями і навичками як ознаками якості робочої сили. Насправді ж, дані взаємозв'язки, – вертикальні – знання виступають вихідним елементом, на їх основі формуються вміння, на базі умінь виробляються навики. В свою чергу при виробленні останніх удосконалюються уміння та закріплюються знання. Отже, ознаки якості робочої сили не можуть існувати відокремлено, тому досить поширеним є поняття “професійно-кваліфікаційний рівень”, яке одночасно враховує наявність певних знань, вмінь та навичок.

Розрізняють індивідуальний та суспільний професійно-кваліфікаційний рівень. Індивідуальний професійно-кваліфікаційний рівень характеризує ступінь оволодіння певною професією окремим працівником, тоді як суспільний – є середнім для цілої професійно-кваліфікаційної групи. Дані рівні формуються під впливом багатьох факторів: природних задатків, фізичного здоров'я, психічного стану і т. д. і зрозуміло, що можуть не співпадати.

Відхилення, що виникає між індивідуальним і суспільним професійно-кваліфікаційним рівнем чинять помітний вплив на протікання трудової діяльності працівника. Так, наприклад, при існуванні деякого негативного відхилення, тобто коли професійно-кваліфікаційний індивіда “відстає” від суспільно-нормального, особа як правило прагнучиме його підвищити, оскільки тільки тоді буде можливим підвищення її життєвого рівня через професійний ріст. Індивід може покращувати свій професійно-кваліфікаційний рівень наступним чином: виконувати роботу, що вимагає більшої кваліфікації, не змінюючи при цьому спеціальність; оволодіти додатковою професією чи спеціальністю. І, навпаки, працівник деградуватиме, коли високий рівень його знань, умінь та навичок не знаходитиме застосування. Згадані процеси потребують відповідного регулювання шляхом зміни робочого місця, переведення на іншу посаду, сприяння професійному навчанню і т.п.

Досягнення науково-технічного прогресу надають процесу праці елементів творчості, роблять її цікавою. У суспільстві, де впроваджуються новації науково-технічного прогресу, відповідно зростає кількість творчих працівників, котрі володіють інтелектуальною власністю,

до якої належать знання, уміння, організаторські здібності, талант, ідеї тощо. Тільки творча людина здатна, у свою чергу, вносити корективи у взаємини, продиктовані трудовою етикою. Не випадково 70 відсотків творчих працівників вважають працю і цінністю, і змістом свого існування. Інші категорії найманих робітників працю сприймають як необхідність.

Більш широким за змістом поняттям, ніж професійно-кваліфікаційний рівень є кваліфікація, оскільки вона дозволяє порівнювати якість робочої сили різних професійних груп. Саме на її базі побудований розрядний розподіл працівників. Варто зазначити, що поняття удосконалення та підвищення кваліфікації є нетотожними, оскільки в одному випадку має місце розширення і поглиблення знань і навиків, а в іншому – здобуття та оволодіння принципово новими.

Щодо якості трудових ресурсів в нинішній час, то слід зазначити, що у сукупній робочій силі залишається достатньо великою частка індивідів, знання (вміння) котрих є недостатньо високими. Проте відстежується чітка тенденція приросту питомої ваги якіснішої робочої сили, з високим рівнем знань. Так, робочі місця, які ще вчора заповнювались працівниками без вищої освіти, тепер наявність останньої вбачають головною умовою. Крім того, поступовий перехід до постіндустріального суспільства вимагає нарощення знань у сфері інформаційних технологій, комп'ютерної техніки, сучасних комунікацій.

Індивідуальна робоча сила є частиною сукупної, а отже, здатна приймати на себе властивості, котрі характерні останній. Особливе значення мають такі ознаки сукупної робочої сили як керованість, дисциплінованість, ініціативність, тому організаційні форми праці все частіше будуються таким чином, щоб індивіди їх набували в процесі власної трудової діяльності. Це досягається шляхом надання більшої самостійності працівнику при одночасній кооперації трудового процесу. Таким чином, намагаються використати переваги індивідуальної праці та праці в колективі (групі) для підвищення свого життєвого рівня. Працівник, залишаючись відносно самостійним, піклуючись передусім про результати власної трудової діяльності, усе більше цікавиться питаннями загальної продуктивності, якості, раціоналізації.

Сьогодні вже недостатньо враховувати лише професійно-кваліфікаційний рівень працівників, слід також особливу увагу приділяти їх безпосередній участі у трудовому процесі. Недарма, усе більша увага звертається на вивчення здатності до ініціювання нових ідей, вироблення альтернативних підходів розв'язання виробничих завдань, обміну досвідом.

Управління виробничим процесом раніше було функцією окремої частини персоналу, так званих управлінців, але в наш час поширеною стає практика залучення до процесів менеджменту інших категорій персоналу. Тобто суб'єктами управління поряд з лінійними керівниками все частіше стають відповідні підрозділи, служби, групи працівників, поширюється практика самоуправління працівників. Рядові виконавці залучаються до прийняття відповідних управлінських рішень.

Отже, якість робочої сили підвищується в міру більш повного залучення її до управління, проте лише висококваліфіковані кадри здатні за допомогою застосування відповідних знань, умінь і навичок управляти одночасно технологічною, організаційною та економічною сторонами виробництва.

Для більш повної реалізації трудового потенціалу працівника важливо зміцнювати трудову дисципліну. Процеси розвитку робочої сили та підвищення трудової дисципліни мають відбуватись нерозривно, бажано, щоб свідома дисциплінованість переростала у самодисциплінованість. Тобто працівник повинен перейти від усвідомлення необхідності дисциплінованості до внутрішньої зацікавленості у ній.

При вивченні якості індивідуальної сторони робочої сили, слід пам'ятати й про загальні тенденції, оскільки кожен працівник – це частина сукупної робочої сили, й відповідно існують окремі закони розвитку для кожної з цих тісно взаємопов'язаних сторін. Крім того, необхідно розрізняти потенційну здатність до праці у вигляді наявності у працівника певного професійно-

кваліфікаційного рівня (знань, вмінь, навичок), та саму працю, зокрема її ініціативність, дисциплінованість, творчу спрямованість.

Підвищення якості робочої сили та трудовий процес – явища взаємопов'язані, які ведуть до підвищення життєвого рівня, адже саме у виробничому процесі робітник удосконалює власні знання, навички та вміння. Оскільки трудова діяльність протікає на робочому місці, то можна вести мову про існування системи взаємозв'язків між якісною стороною робочої сили та робочим місцем. Зв'язок робочої сили та робочого місця неможливий без існування якісної та кількісної відповідності між ними. Тобто, з одного боку, на певному робочому місці може працювати обмежена кількість осіб, а з іншого – ця ж кількість повинна мати певний професійно-кваліфікаційний рівень.

Між робочим місцем та робочою силою окрім очевидних прямих зв'язків є й не менш важливі обернені. Вони проявляються в тому, що працівники формують попит на робочі місця, їх певну кількість та пред'являють вимоги щодо їх якості. Якщо прямі зв'язки більш характерні та очевидні при функціонуванні категорії "індивідуальна робоча сила", то обернені – сукупної. Індивідуальний носій здатності до праці не може спричинити серйозні зміни у рівні організації робочих місць, відчутно удосконалити його використання, в той час, коли сукупна робоча сила, будучи важливою рушійною силою, чинить активний позитивний вплив у цьому напрямі.

Якщо на вищеприписану систему "робоче місце – робоча сила" дивитись зі сторони сукупної робочої сили, то вона буде первинною відносно робочого місця, а якщо брати до уваги індивідуальну робочу силу, то все таки рівень розвитку робочих місць визначатиме рівень розвитку індивідуальної робочої сили. Тому підвищення якості індивідуальної робочої сили передбачає наявність більш досконалих робочих місць для працівників, хоча індивід бере участь у їх вдосконаленні опосередковано, через сукупну робочу силу.

Можуть існувати й інші погляди на ці зв'язки. Зокрема такі, що в добу постіндустріального суспільства, до якої ми переходимо, індивіди усе більше здатні визначати організаційний та техніко-технологічний рівень виробництва. Проте, це не суперечить тому, що якість робочого місця визначає якість індивідуальної робочої сили. Адже можливість вибору індивіди здобули лише завдяки науково-технічному прогресу, який поступово ставить особу поряд з виробничим процесом, тоді як раніше людина була лише його елементом (придатком), тому підвищення якості особистої робочої сили в основній своїй масі диктується вимогами матеріально-технічної бази виробництва.

Закономірно виникає питання, яким же чином в такому випадку відбувається науково-технічний прогрес, створюються нові засоби виробництва, якщо людина залишається ніби осторонь нього (адже робоче місце визначає якість робочої сили). Проте так відбувається лише з індивідуальною робочою силою, а не із сукупною.

Якісна відповідність виробничих факторів полягає в тому, що з одного боку якість індивідуальної робочої сили відповідає вимогам робочого місця, а з іншого – якість сукупної робочої сили перевищує якість капіталу. Яким чином це досягається? Таке перевищення стає можливим завдяки наявності невеликої частки висококваліфікованих науково-технічних працівників у структурі сукупної робочої сили, які своїми винаходами зміщують рамки традиційних уявлень про техніку, технології (фізичний капітал), сприяють впровадженню докорінних змін.

Підвищення життєвого рівня населення в Україні на даний час ускладнено тим, що економіка довгий час перебуває у кризовому стані, існують серйозні структурні диспропорції в народному господарстві, які успадковані від адміністративно-командної системи. Багато галузей є монополізованими, ознаки дається застаріла технологічна база, слаборозвинутим залишається конкурентне середовище в багатьох секторах економіки. Проте, можна виділити ряд факторів, які здатні в наших умовах позитивно впливати на життєвий рівень посередництвом покращення структури робочої сили: високий науково-технічний потенціал, добре розвинена система загальної та професійної освіти.