

ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ ЭКОНОМИЧЕСКИХ РЕФОРМ (ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ)

Левковец Е. Н.

Обобщены и систематизированы теоретические основы государственно-частного партнерства (ГЧП). Раскрыта сущность ГЧП. Определены признаки, принципы, формы, преимущества, условия применения. Выявлены специфические характеристики отношений. Акцентировано на факторах, влияющих на развитие ГЧП в Украине. Подчеркнута необходимость учитывать их при управлении соответствующим процессом.

Ключевые слова: *государственно-частное партнерство, признаки, принципы, специфика.*

THE PUBLIC-PRIVATE PARTNERSHIP AS AN INSTRUMENT FOR THE ECONOMICAL REFORMS (THEORETICAL ASPECT)

Levkovets O. M.

The theoretical bases for public-private partnership (PPP) were summarized and systematized. It was shown the essence of PPP. The signs, principles, forms, advantages, conditions for PPP using were determined. It was revealed the peculiarities of such relations. On the factors that influence to PPP development in Ukraine was accented. It was emphasized necessity to take into account such factors for management this process.

Key words: *public-private partnership, signs, principles, specificity.*

УДК 331.104

КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ КАК СОЦИОКУЛЬТУРНАЯ ЦЕННОСТЬ

О. В. Бервено, кандидат экономических наук, доцент
Харьковский национальный университет имени В. Н. Каразина

Охарактеризовано изменение содержания, роли и места труда в процессе современных цивилизационных трансформаций социально-экономического развития. Исследованы факторы формирования качества трудовой жизни.

Определен комплекс действенных мер, направленных на качественное использование трудового потенциала. Доказана актуальность исследования качества трудовой жизни как социокультурной ценности.

Ключевые слова: *труд, социально-трудовые отношения, качество трудовой жизни.*

Постановка проблемы. Единство современного социального мира подтверждается трудом. Когда бы и где бы ни жили люди, они должны трудиться, создавать материальные и духовные блага для того, чтобы сохранить жизнь на Земле. Это универсальный закон существования человечества. Однако история знает множество страниц возвышения и упадка труда, его отчуждения от человека и наивысшего наслаждения в процессе его осуществления. Актуальность заявленной темы обусловлена теми противоречиями, которые отражают кризис труда в XXI в.

К началу XXI ст. в социально-трудовой сфере возникли новые тенденции и противоречия. Это относится в первую очередь к самому труду. С одной стороны, в трудовой деятельности появились новые основания — знания, информация, человеческий и интеллектуальный капитал, новые жизненные смыслы — творчество, самовыражение, экономическая свобода, ответственность, а с другой — труд превращается в симулякр, находится в состоянии упадка, связанного с изменением его роли и места в жизни общества и человека. Такая противоречивость характеристик трудовой деятельности в современных условиях, по-нашему мнению, проистекает из-за несостоятельности существующих способов связи трудовой деятельности с социокультурной жизнедеятельностью общества. Восстановление и возвышение труда лежат на пути его качественного преобразования во всей полноте проявления, в первую очередь в качестве трудовой жизни человека. Именно качество трудовой жизни как социокультурная ценность сменяет ценность рационального трудового общества, что предопределяет соответствующие изменения в содержании труда и его месте в жизни человека и общества, целях, мотивациях, институциональных преобразованиях

Анализ последних исследований и публикаций. Различным аспектам качества трудовой жизни посвящен широкий круг отечественных и зарубежных исследований. Исходные теоретико-методологические подходы к исследованию качества трудовой жизни заложены в трудах основоположников теории человеческих отношений и теорий мотивации К. Адельфера, Ф. Герцберга, Дж. Гэлбрейта, Э. Лоулера, Д. Макгрегора, Д. Макклелланда, А. Маслоу, Э. Мэйо. Качество трудовой жизни как элемента качества жизни анализируется в работах: В. Бобкова, Н. Волгина, Б. Генкина, Н. Горелова, В. Дятлова, А. Егоршина, Э. Либановой, Е. Катульского, А. Кибанова, М. Кима, А. Коло-

та, В. Мандыбуры, П. Савченко, Г. Слезингера, К. Уолкера, В. Цыганкова, Л. Шевченко, А. Шляхтера и др.

Формулирование целей. Цель статьи заключается в раскрытии сущности категории «качество трудовой жизни» и рассмотрении его как социокультурной ценности, которая содействует повышению значимости труда в современном обществе.

Изложение основного материала. Качество трудовой жизни населения является интегральной характеристикой состояния и развития социально-трудовой сферы и фактором социально-экономического развития страны. Оно всесторонне характеризует уровень и степень благосостояния, социального и духовного развития человека. Качество трудовой жизни одновременно выступает важнейшим фактором и составным элементом качества жизни.

Качество трудовой жизни «прежде всего, характеризуется качеством труда: наемного или основанного на предпринимательских способностях, направленного на выработку товара или производство знаний. Качество труда выражается уровнем квалификации работников и производительностью их труда, размерами первичных трудовых и предпринимательских доходов в сравнении со стоимостью жизни и производительностью труда, а также величинами производных от них страховых выплат» [1, с. 130].

В качество трудовой жизни следует включать совокупность условий и организацию труда. Качество трудовой жизни — это степень удовлетворения потребностей работника через трудовую деятельность в рамках конкретной организации. Именно высокое качество трудовой жизни формирует трудовую активность и обеспечивает реализацию трудового и творческого потенциала работника, что содействует удовлетворению не только потребностей человека как личности и как работника, но и на этой основе развитию общества в целом.

Любая экономическая деятельность человека сопряжена с его потребностями и возможностями их удовлетворения. Трудовая деятельность формирует возможности реализации человеческих потребностей и условия развития человеческого потенциала по всем основным элементам: здоровью, нравственности, творческим способностям, образованию и профессионализму. Трудовая деятельность дает человеку возможность расширять социальные связи, повышать самооценку, ощущать свой вклад в общее дело. Вообще оценка человеком своего реального социально-экономического положения основывается на анализе качества трудовой жизни, ведь именно на работе человек проводит большую часть своей активной жизни. Трудовая деятельность выступает источником удовлетворения основных материальных и духовных потребностей человека, а также сферой их развития.

Концепция качества трудовой жизни основывается на создании условий, обеспечивающих оптимальное использование трудового потенциала человека. Качество трудовой жизни можно повысить, изменив в лучшую сторону

параметры, влияющие на жизнь людей. При высоком качестве трудовой жизни трудовой потенциал получает максимальное развитие, организация — высокий уровень производительности труда, а общество — рост совокупного продукта и общественного благополучия.

Улучшение качества трудовой жизни предусматривает улучшение социально-экономического содержания труда. Основные меры должны быть направлены на развитие тех характеристик трудового потенциала, которые позволяют более полно использовать способности человека (интеллектуальные, творческие, организаторские, нравственные и др.). Высокое качество трудовой жизни создает условия для развития творческих способностей самого работника, удовлетворения от трудовых достижений, самореализации и самовыражения. Характеризуя качество трудовой жизни нельзя ограничиться только показателями занятости, продолжительности рабочего дня, необходимо в первую очередь оценивать содержание и характер труда, соответствие его профессиональным интересам работника, взаимоотношения в трудовом коллективе и т. д.

Современный работник выдвигает к качеству трудовой жизни целый ряд требований. В первую очередь работа должна быть интересной, характеризоваться высоким уровнем организации и содержательности труда. С качеством трудовой жизни связан постепенный сдвиг в мотивации людей к труду: с максимизации получаемого дохода и обеспеченности работой акцент сдвигается в сторону все более настоятельного запроса на интересную и осмысленную работу [2, с. 22]. Работник также должен получать справедливое вознаграждение и признание своего труда. Работа должна осуществляться в безопасных и здоровых условиях. Для работников очень важным аспектом трудовой деятельности является участие в принятии решений, затрагивающих их работу и интересы, что актуализирует создание условий использования инициативы каждого сотрудника предприятия. Важное значение имеет возможность использования социально-бытовой инфраструктуры предприятия (например, медицинское обслуживание, санатории, досуг, дошкольные и школьные учреждения для детей работников и др.). Правовая защищенность работника, гарантия сохранения рабочего места, возможности профессионального роста и развития дружеских взаимоотношений в коллективе, формирование доверительных, партнерских отношений с руководством — являются важными составляющими качества трудовой жизни и влияют на оценку работником его качества жизни вообще.

Однако реализовать все эти и многие другие требования к качеству трудовой жизни и организации труда современного работника невозможно усилиями руководства конкретной организации или стремлениями отдельных работников. При решении проблемы роста качества трудовой жизни акцент должен быть сделан на усилении взаимодействия всех субъектов социально-трудовых отно-

шений: государства, профсоюзов, работников и работодателей. Для современного работника существенное значение имеет не только высокий уровень качества трудовой жизни, но и качество путей, способов и методов его обеспечения.

Как уже отмечалось, система качества трудовой жизни выражается через сложную структуру слагаемых: качество технико-технологической среды, качество содержания и характера труда, качество вознаграждения, качество производительности труда, качество безопасности, качество взаимоотношений в коллективе, качество руководства и др. Соединенные в единую систему они и формируют качество трудовой жизни, которое должно соответствовать потребностям как работника, так и работодателя и государства.

Понятие «качество трудовой жизни» — многоплановое и многоаспектное. Его можно рассматривать как результат целесообразного взаимодействия субъектов социально-трудовых отношений по поводу формирования и развития элементов трудовой среды, которые обеспечивают необходимые условия для реализации способностей человека к труду. Эффективность такого взаимодействия является важнейшим условием удовлетворения потребностей всех субъектов социально-трудовой сферы.

Основой трудовой деятельности выступают потребности, заставляющие человека активизировать свои способности. В то же время потребности развиваются в процессах трудовой деятельности и улучшения качественных параметров трудовой жизни. Это приводит к тому, что субъективные критерии оценки качества трудовой жизни возрастают в процессе развития.

Важнейшие критерии оценки качества трудовой жизни соотносятся с самой категорией труд. Труд должен давать большее внутреннее удовлетворение высших потребностей человека — заинтересованности, самоутверждения и развития личности. Удовлетворенность работой приводит к повышению производительности, улучшает качество жизни человека. Таким образом, улучшая характеристики самого процесса труда, можно добиться повышения качества трудовой жизни. Остановимся подробнее на этих механизмах.

Одним из механизмов повышения качества трудовой жизни является обогащение содержания работы. Содержательность работы — это степень того влияния, которое рабочий может оказать на саму работу и рабочую среду, самостоятельность в планировании и выполнении работы, творческий подход, участие в принятии решений. Обогащение содержания работы позволяет работнику развивать креативные способности, более полно реализовывать свой трудовой, творческий и интеллектуальный потенциал. Изменение характера труда в целях повышения соответствующей внутренней заинтересованности должно усилить мотивацию и повысить производительность.

Организация условий труда также усиливает мотивацию работника и повышает производительность труда. Концепцию организации условий труда

одним из первых рассматривает в своей двухфакторной теории мотивации Герцберг.

Удовлетворенность человека своим трудом может быть полной в том случае, когда в процессе труда работник воспринимает значимость своей работы, ее ценность, сопричастность и ответственность за результаты общей работы. Эффективность и результативность процесса труда, таким образом, во многом зависят от понимания человеком его значимости и результатов. Испытывая высокую степень удовлетворения от труда, работник мотивирован в эффективной работе с высокой самоотдачей. Ощущение значимости труда создается путем предоставления работнику возможности применения и развития способностей в процессе труда, повышения важности и сложности заданий, поощрения инициативы и самостоятельности, расширения творческого содержания труда.

Современное качество трудовой жизни обязательно включает и психологические моменты условий труда. Это проблемы рабочей дисциплины, системы наказаний и поощрений, взаимоотношений в коллективе и с руководством. Вообще социальное взаимодействие в процессе труда является его неотъемлемой частью и активно влияет на его результаты.

Повышение качества трудовой жизни не может быть обеспечено без возможности получения должного вознаграждения за труд и признания своего труда. Справедливое вознаграждение за труд является приоритетным условием обеспечения воспроизводства рабочей силы, ведущим фактором материальной мотивации. Оплата труда — своего рода фундамент развития всех человеческих потребностей (в том числе духовных) и человеческого потенциала.

Понятие «справедливое вознаграждение за труд» отражает связь между оплатой определенного вида труда и оплатой других видов труда. Существуют также понятие «надлежащее вознаграждение за труд», которое связано с тем, насколько полученный работником доход отвечает принятым в обществе стандартам достатка и обеспеченности, а также соответствует представлениям о достатке отдельного работника. «Надлежащее вознаграждение за труд» должно учитывать потребности трудящихся и их семей, уровень развития общества, особенности хозяйственной конъюнктуры. Структура заработной платы как основного вида вознаграждения в значительной степени зависит от понимания того, какой размер заработной платы можно считать справедливым. Политика заработной платы мотивирована справедливостью. Справедливая заработная плата стимулирует в работнике трудоспособность и полную отдачу в процессе труда. Таким образом, политика солидарности в области заработной платы является справедливой (по сути равная оплата труда за равный труд) и способствует более быстрому росту производительности труда.

Признание труда работника обществом имеет не только материальный, но и морально-нравственный аспект, что выражается таким критерием качества трудовой жизни, как общественная полезность труда. Работник должен знать, что работа, которую он выполняет, является полезной и значимой для общества.

Эффективная реализация трудового потенциала работника невозможна без его профессионального роста. Необходимо создавать работнику условия для повышения профессионально-квалификационного уровня, обеспечивать постоянное обновление знаний и совершенствование навыков. Актуальным аспектом качества трудовой жизни современного работника являются не только меры по повышению квалификации и продвижению по карьерной лестнице, но и признание профессиональных успехов работника перед коллективом и обществом.

Чувство уверенности в будущем в отношении своей занятости и дохода делает труд работника более продуктивным, позволяет полнее реализовать трудовой потенциал. Постоянное место работы с достойной оплатой труда, внушающее уверенность в завтрашнем дне, создает благоприятные перспективы развития всех профессиональных, интеллектуальных и творческих способностей человека, повышает его самоотдачу в труде и производительность труда. Если у работника отсутствует представление о своей будущей трудовой карьере, не сформирован ее определенный образ, ему очень сложно объективно оценить себя в процессе труда, раскрыть свои возможности, что, безусловно, снижает качество трудовой жизни и производительность труда конкретного работника.

Морально-психологический климат в организации должен содействовать формированию хороших взаимоотношений в коллективе. Развитие дружеских отношений с коллегами позволяет повысить самоуважение к себе, чувство собственного достоинства, формирует преданность работника коллективу и предприятию. Современный работник должен ощущать в процессе труда свою принадлежность к трудовому коллективу, взаимопомощь и поддержку, причастность к его результатам. Эти ощущения позволяют сформировать «корпоративную культуру», когда каждый работник идентифицирует себя с предприятием и коллективом и считает их интересы своими собственными.

Для повышения качества трудовой жизни очень важно использовать сочетание экономических и социальных факторов обеспечения удовлетворенности трудом. Так, наряду с материальным стимулированием большую роль в повышении мотивации работника играют развитие и эффективное использование его интеллектуального потенциала. Важным условием обеспечения удовлетворенности трудом является постоянное совершенствование организации труда и стиля управления.

Процесс формирования и развития трудового потенциала не ограничивается местом производства или обучения, а зависит от всех сфер жизнедеятельности человека: организации быта, отдыха и досуга, степени социализации человека, степени причастности ко всем социальным и экономическим процессам, происходящим в обществе, и др. Это подчеркивает, что существует четкая и непосредственная связь между качеством трудовой жизни и качеством жизни вообще. От качества жизни человека зависит и его работоспособность. Поэтому важно учитывать все условия для восстановления физических и духовных сил работника, его подготовки к полноценному участию в процессе производства.

Для реализации жизненных потребностей работника необходима достаточная и своевременная оплата его труда. Если заработная плата оказывается на невысоком уровне, то работник не имеет возможности получить необходимый для качественного воспроизводства способности к труду набор материальных и духовных благ. Частично проблему недостаточной оплаты труда, особенно характерную для трансформационных стран, позволяет решить социально-бытовая структура предприятия. С ее помощью предприятие может создать дополнительные условия для воспроизводства рабочей силы. Это и организация досуга рабочих (спортивные залы, секции, корпоративные встречи, туристические поездки, санаторно-курортный отдых и др.), и качественное улучшение бытовых условий (предоставление общежитий, улучшение жилищных условий, клиники для рабочих и членов их семей, дошкольные учреждения и т. д.). Важной задачей предприятия, заинтересованного в повышении качества трудовой жизни работника, является обеспечение ему правовой защищенности (т. е. определенных гарантий в оплате труда, сохранении рабочего места, защите его прав и свобод).

Еще один важный элемент системы качества трудовой жизни — это достойное место работы, которое включает не только непосредственные условия труда человека, но и возможности рационального использования свободного времени. Достойное место работы предполагает ощущение комфорта и удовлетворенности как рабочим местом (санитарно-гигиенические условия, безопасность, отсутствие вреда здоровью), так и самим процессом труда (увлеченность работой, творческая реализация).

Перечисленные характеристики качества трудовой жизни позволяют сделать вывод о том, что качество трудовой жизни не может не быть в числе первостепенных социокультурных ценностей человека и общества. Иное дело, что состояние социально-трудовой сферы и уровень качества трудовой жизни в разных странах разные. По-разному в них проявляются упадок и кризис труда, формы его трансформационных изменений. К сожалению, страны, осуществляющие рыночные преобразования, в наибольшей степени испытали глубину проявления кризисных моментов.

В развитых странах культура глубоко интегрирована в экономику и рыночные отношения все более и более «фильтруются» моралью и нравственностью. «Сегодня экономическую матрицу характеризует переплетение таких составляющих, как прибыль, инвестиции, рынок и — социальная справедливость, партнерство, доверие, моральные нормы [3, с. 67]. В переходных экономиках мы наблюдаем несколько иной процесс: рыночные отношения занимают территорию, где раньше господствовали иные, нерыночные ценности человеческой культуры.

Социально-экономическое развитие в современных условиях имеет успех только в том случае, когда опирается на образованную, целостную личность человека, что проявляется в актуализации таких форм капитала, как человеческий, интеллектуальный, социальный и духовный.

«Культуры, в которых модернизация соединяется с нравственным потенциалом человека и народа, дают значительный экономический прогресс. Примером может служить Япония. Тезис — «этика и экономика должны составлять одно целое» — принадлежит Сибусаве Эйти, повлиявшему во многом на облик модернизации Японии и заслужившего звания «отца японского капитализма» [4, с. 20].

«Сибусава предвидел возможные гуманитарные последствия модернизации, предостерегая от оплошности развития экономики с упором только на правовое регулирование экономических отношений. Он одним из первых поставил вопрос об ответственности предпринимательства перед обществом и государством. Экономика должна строиться на основе нравственности, иначе она обречена на самоуничтожение» [5].

Глобализация также внесла свою лепту в разрушение ареала труда и его места в социокультурных ценностях современного человека. «Глобализация меняет диалектику производства и потребления. Известно, что нет производства без потребления и потребления без производства. Но сейчас навязчиво рекламируется потребление, а о производстве никто не вспоминает. Это приводит к тому, что общество людей ориентируется не на производство, а на потребление [6, с. 10].

Общество, ориентирующее людей не на производство, а на потребление, получило название «общество потребления». «Но излишне говорить о том, что человек становится человеком только в процессе производства, а не потребления. Животные тоже потребляют, но они остаются животными. Человек благодаря труду стал человеком. Человек развивается, производя новые ценности, совершенствуется, повышает свой интеллектуальный уровень, если можно так выразиться, приводит в движение свои умственные способности. Одним словом, как говорили раньше, труд облагораживает человека. Могут сказать, что человек не только должен трудиться, но и потреблять и получать наслаждение.

Конечно, человек должен получать наслаждение, конечно, он должен потреблять то, что было создано. Но, во-первых, от труда человек тоже получает наслаждение, при этом иной раз гораздо больше наслаждения, чем от потребления. Творческий труд — это высшая форма наслаждения» [6, с. 12].

Таким образом, система социально-трудовых отношений в условиях пост-модерна и динамики трудовой культуры представляет собой сложный, противоречивый комплекс отношений, тенденций, мотивов, интересов, правил и норм поведения ее субъектов и нуждается во всестороннем качественном исследовании.

Выводы. Содержание, роль и место труда меняются в процессе цивилизационных изменений социально-экономического развития. Многовекторность и динамика этих изменений сопровождаются кризисными моментами, упадком труда. Фундаментальность труда в жизни человеческого общества актуализирует его ценностное возрождение в культуре современного общества.

Концепция качества трудовой жизни призвана обеспечить возвышение труда и человека труда и включение их в целостное, органическое течение жизни. Только комплексное и системное исследование факторов формирования качества трудовой жизни позволит сформировать комплекс действенных мер, направленных на качественное использование трудового потенциала.

Особую актуальность качество трудовой жизни приобретает для стран с рыночной трансформацией. Преодолеть противоречия социально-трудовой сферы и повысить эффективность трудовой деятельности можно только посредством социокультурной мотивации. Только за счет этого можно обеспечить эффективное развитие социально-трудовых отношений и повышение качества трудовой жизни как на микро-, так и на макроуровне.

ЛИТЕРАТУРА

1. Достойный труд — высшая цель и жизненная необходимость. Доклады и тезисы докладов Круглого стола в XXI веке / под ред. проф. Р. П. Колосовой. — М. : Экон. ф-т МГУ, ТЕИС, 2005. — 422 с.
2. Инглхарт, Р. Постмодерн: меняющиеся ценности и изменяющиеся общества / Р. Инглхарт // Полис. — 1997. — № 4. — С. 6–32.
3. Сиземская, И. Социокультурные измерения современной экономики / И. Н. Сиземская // Филос. науки. — 2009. — № 2. — С. 5–8.
4. Веряскина, В. Блеск и нищета «Номо ECONOMICUS»: теоретическая модель и ее онтологический статус / В. П. Веряскина // Филос. науки. — 2009. — № 2. — С. 9–27.
5. Карелова, Л. У истоков японской трудовой этики. История в портретах / Л. Б. Карелова. — М., 2007. — 196 с.
6. Гобозов, И. Глобализация и примитивизация общества / И. А. Гобозов // Философия и общество. — 2009. — № 2. — С. 5–13.

ЯКІСТЬ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ ЯК СОЦІОКУЛЬТУРНА ЦІННІСТЬ

Бервено О. В.

Охарактеризовано зміну змісту, ролі та місця праці у процесі сучасних цивілізаційних трансформацій соціально-економічного розвитку. Досліджено чинники формування якості трудового життя. Визначено комплекс дієвих заходів, спрямованих на якісне використання трудового потенціалу. Доведено актуальність дослідження якості трудового життя як соціокультурної цінності.

Ключові слова: праця, соціально-трудова відносина, якість трудового життя.

QUALITY OF WORKING LIFE AS A SOCIOCULTURAL VALUE

Berveno O. V.

Characterized by changes in the content, role and place of work during the current civilizational transformation of socio-economic development. The study of the factors forming quality of working life. Defines a set of effective measures for quality use of the labor potential. Proved the relevance of the study of quality of working life as a social and cultural values.

Key words: labor, social and labor relations, quality of work life

УДК 336.02:338.242.4

ОСОБЕННОСТИ ФИСКАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

М. А. Слатенькова, аспирант

Харьковский национальный университет имени В. Н. Каразина

Современная экономическая глобализация ведет к трансформации института государства, что актуализирует исследования этой проблемы. Проанализированы новые явления в фискальной политике, обусловленных глобальными информационными технологиями и сетевыми организационными формами. Возникновение новых «подводных камней» в проведении фискальной