

**ПОЛПШЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ УМОВ ПРАЦІ ТА
ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ:
ДО ПИТАННЯ ЩОДО ІНТЕРПРЕТАЦІЇ ЗА СУЧАСНИХ УМОВ**

В.О. Веклич, канд. юрид. наук

Національний університет харчових технологій

Розуміння ролі створення сприятливих соціально-економічних умов для працівників на підприємствах України потребує подальшого удосконалення та

практичного втілення. У наш час цілком зрозумілими є економічні труднощі, з якими стикається наша країна. Це відображається на діяльності окремих підприємств, установ та організацій, але у підсумку загальний економічний потенціал дозволяє говорити про перспективи значного економічного зростання. Вагомим, як і раніше, лишається людський фактор.

Сучасні вчені-економісти, а відповідно й керівники різних рівнів мають враховувати тенденції у розвитку працюючих громадян, що відображається також і у специфічних рисах різних поколінь.

Зокрема, на сьогодні виділяють виникнення «покоління Z», котре є відмінним від попередніх і відзначається своїми власними якостями та рисами. Тут можна відзначити не лише високі запити щодо самоактуалізації, але й те, що представники цього покоління «розтягують життєвий етап між підлітковим віком і повноліттям» [1, с. 117].

Задля забезпечення належної зацікавленості представників цього покоління у відповідній сфері праці доречно не лише створювати позитивне середовище для виконання їх безпосередніх обов'язків, але й надавати особливі можливості щодо розвитку знань, вмінь і навичок з урахуванням індивідуальних рис. Наприклад, співробітники компанії "ДрімВоркс" (DreamWorks) мають змогу відвідати протягом робочих годин майстер-клас з фотографії, скульптури, живопису, кінематографії і карате [1, с. 119].

Також важливо мати на увазі, що індивідуальний розвиток співробітників підприємства може позитивно вплинути на його діяльність за умови створення системи індивідуального стимулювання за пропозиції щодо покращення виробничих процесів або умов праці. Опосередковано це залежить також від освітнього рівня працівників. Тут вагомими виступають два фактори: наявність вільного часу і фінансів для особистісного розвитку. Має враховуватися час що витрачається на прибуття працівників до місця праці. Також за умов актуалізації запитів працівників щодо особистісного розвитку їм має бути надано не лише можливість проходити спеціальні тренінги чи факультативи у робочий час, але й отримувати другу освіту заочно чи навчатися за спеціальними програмами в університетах аби отримати знання, вміння й навички, котрі є супутніми щодо безпосередніх фахових обов'язків. Це особливо яскраво виявилось у висновках науковців, які зазначають: «наявний людський потенціал в Україні не лише не розвивається, а навпаки – у населення відсутні стимули для його подальшого нарощення» [2, с. 12].

Як відомо, можливість індивіда витратитися на отримання освіти (можливо, заочно) або навчання на спеціальних факультативах у вищих навчальних закладах, залежить від їх фінансових спроможностей. Останній аспект входить у суперечність з вітчизняними реаліями та купівельною спроможністю більшості працюючих громадян України. Науковці зазначають: «зазвичай на забезпечення повноцінного харчування населенням у країнах з високим рівнем життя на забезпечення повноцінного харчування населенням витрачається не більше 10% сімейного бюджету, а решта, після ряду інших необхідних витрат, спрямовується на купівлю техніки, дозвілля та відпочинок, високоякісні медичні послуги, підвищення рівня освіти» [2, с. 12].

Фахівцями вказується, що «нині якість стратегічного управління може виявитися вирішальним фактором соціально-економічного розвитку, ставлення до шансу й оптимальної реалізації можливостей, де аграрний потенціал і народні традиції – могутній потенціал розвитку в наш час ціннісно-сміслових комплексів народу як моральної осі його реалізації в суспільстві знань, база кадрів для моральної економіки» [3, с. 5]. Тож, розвиток суспільства і кожного працюючого громадянина є значним визначальним підґрунтям для зростання економічного потенціалу країни і кожного підприємства, установи або організації зокрема.

Отже, аби підтримувати сталі показники розвитку й удосконалювати можливості для ведення бізнесу (економічної діяльності), сучасні підприємства, установи і організації мають брати до уваги також особистісні якості їхніх працівників, а також запити щодо індивідуального розвитку, що відображається і змінами у структурі населення та новими вимогами поколінь, які з'являються на ринку праці, справляючи свій вплив на економічну ситуацію в країні.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Май, Н. Поколение Я Я Я / Наталья Май // Travel. Professional Magazine. – 2014. – №1. – С. 116-119.

2. Козарезенко Л. Формування добробуту населення як передумови розвитку людського потенціалу / Людмила Козарезенко // Економіст. – 2013. – №10. – С. 9-14.

3. Шедяков В. Ціннісно-сміслові комплекси: з минулого в майбутнє, від культури традиційної до постмодерної / Володимир Шедяков // Економіст. – 2014. – №8. – С. 4-5.