

**Хохлова В. В.**  
здобувач вищої освіти,  
Державний університет економіки і технологій,  
м. Кривий Ріг

## ГУМАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ ЯК СКЛАДОВА СОЦІАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Питання щодо гуманізації праці завжди було та й залишається актуальним у всьому світі. Питанням всебічного процесу гуманізації праці на зовнішньому контурі переймається Міжнародна організація праці, яка захищає права робітників.

Гуманізація праці – це напрям поліпшення якості трудового життя, націлений на усунення антигуманних і руйнування задоволення працівників виробничих чинників (надмірно централізоване планування, примусова організація праці, використання шкідливих виробничих матеріалів) [1].

В розвинутих, країнах багато зроблено для поліпшення умов праці, розвитку як загальної, так і професійної освіти, охорони здоров'я, забезпечення людей житлом, побутовими послугами тощо.

У представленому дослідженні систематизовано та проаналізовано дані про розвиток гуманізації праці в Україні та розвинених країн світу.

Гуманізація праці є процесом забезпечення таких умов праці, які виключають відчуження праці, дозволяють працівникові реалізувати свій трудовий потенціал та створюють умови для всебічного розвитку особистості кожного працівника [1].

Кінцевою метою цього напрямку є пом'якшення розбіжностей між очікуваннями, що зросли, особливо у молоді, у сфері праці (внаслідок підвищення розвитку засобів масової комунікації, руйнування патріархальної структури родини) і змістом виконуваної праці, позбавленої творчої самостійності [2].

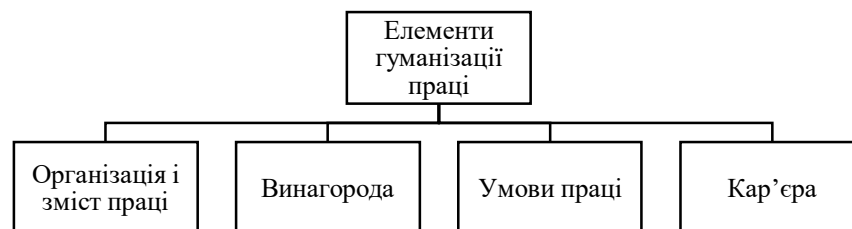


Рисунок 1. Основні елементи гуманізації праці (розроблено автором)

Гуманізація праці має на меті сприяти зростанню її змістовності, кращому пристосуванню матеріально-технічної бази виробництва до людини, широкій участі працівників у процесах менеджменту виробничих завдань [2].

Високорозвинені країни широко застосовують різні форми залучення працівників до менеджменту: участь працівників у прибутках, створення робочих рад на спільних комітетах робітників, залучення представників до рад директорів корпорацій, участь працівників в управлінні працею та якістю продукції [3].

Розглянемо досвід окремих країн щодо посилення мотивації праці на основі залучення працівників до прийняття управлінських рішень (рис. 2).

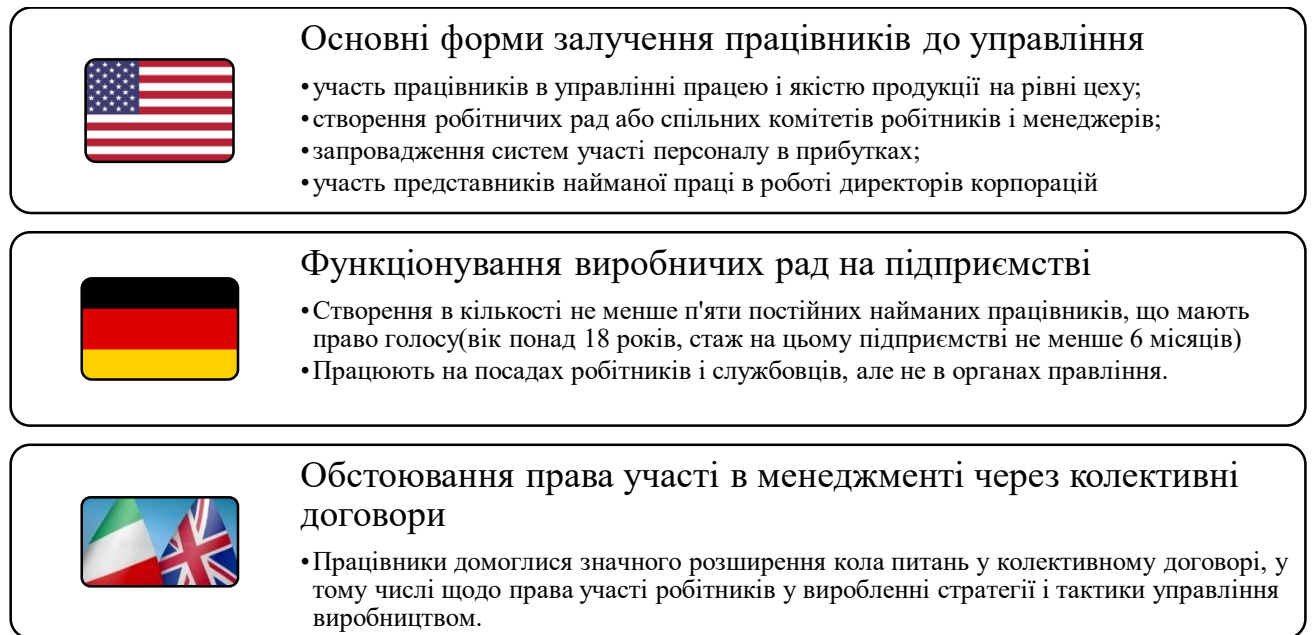


Рисунок 2. Досвід окремих країн щодо посилення мотивації праці (розроблено автором)

Отже, окремі аспекти гуманізації праці, які вже розроблені та активно використовуються на підприємствах усього світу, постійно зазнають удосконалення та доповнення.

Досвід українських підприємств в даній галузі є досить незначним, тож перспективи для розвитку є колосальними. Національним організаціям варто переймати міжнародний досвід менеджменту на базисі гуманізації праці для забезпечення сталого розвитку підприємств і країни в цілому.

Відсутнє розуміння значення персоналу для забезпечення ефективної господарської діяльності підприємства та усвідомлення переваг та економії, які отримали іноземні фірми, проваджуючи гуманізацію праці.

#### Список використаних джерел:

1. Циганкова І. В., Моргунів В. А. Генезис формування концепції якості трудового життя. Збірник наукових праць «Технологія машинобудування». 2008. №1.
2. Єсінова Н. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / Київ : Кондор, 2004. 429 с.
3. Богиня Д. Основи економіки праці : навч. посіб. / Київ : Знання-Прес, 2001. 312 с.  
Науковий керівник - **Пурій Г. В.**, канд. екон. наук, доцент,  
доцент кафедри економіки та цифрового бізнесу  
Державний університет економіки і технологій, м. Кривий Ріг