

# **ВПРОВАДЖЕННЯ ПРІОРИТЕТНИХ НАПРЯМКІВ ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

**Мухойд Владислав Ігорович**

магістр 1 курсу спеціальності 073 «Менеджмент»

ОП «Адміністративний менеджмент»

Сумський національний аграрний університет,

м.Суми, Україна

[mukhoid2106@ukr.net](mailto:mukhoid2106@ukr.net)

**Шалигіна Ірина Валеріївна**

к.е.н., доцент кафедри фінансів, банківської справи та страхування

Сумський національний аграрний університет,

м.Суми, Україна

[Shalyginairyna@gmail.com](mailto:Shalyginairyna@gmail.com)

## **Вступ.**

Якість трудового життя забезпечує високі стандарти життєдіяльності працівників і членів їх сімей. В основі ЯТЖ лежать: стабільна і ефективна зайнятість впродовж усього трудового життя; гідна оплата праці відповідна рівню професійних знань і навичок; сприятливі умови праці, здатні зберегти здоров'я працівника і дозволяють йому якісно виконувати трудовий процес, отримуючи задоволення від праці.

Концепція якості трудового життя ґрунтується на створенні умов, які забезпечують оптимальне використання трудового потенціалу людини. Якість трудового життя характеризує стан і динаміку розміру заробітної плати, тривалості робочого часу, важкості і безпечності умов праці та водночас оцінку працівником умов своєї трудової діяльності, зокрема справедливість винагороди, можливості розвитку, цікавість роботи, повага до працівника.

Якість трудового життя в Україні в останні роки не можна визнати задовільною, що пов'язано з низьким показником середньої очікуваної

тривалості життя при народженні (69,29 р.), все ще високим показником смертності (706,7 тис. осіб), низьким розміром середньодушових доходів населення, у тому числі заробітної плати і особливо у сільській місцевості (21,4% чисельності населення мають середньодушові загальні доходи на місяць нижчими за прожитковий мінімум) тощо [1]. Відтак, своєчасним постає завдання розроблення методики визначення та на цій основі забезпечення граничного рівня якості трудового життя, що й характеризує актуальність даного дослідження.

**Мета роботи.** Метою дослідження є рівні є введення у науковий обіг категорії «граничний рівень якості трудового життя» та на емпіричному - визначення проблем, які притаманні українському суспільству в частині забезпечення граничного рівня якості трудового життя.

**Матеріали та методи.** Теоретичною та методологічною основою дослідження є основні положення економічної теорії, економіки та соціології праці, загальної теорії управління, теорії мотивації, а також праці російських та зарубіжних авторів, що розглядають проблеми зайнятості, соціально-трудовах відносин.

### **Результати та обговорення.**

На основі проведеного аналізу ефективності якості трудового життя на підприємстві виявлено ряд резервів, реалізація яких викликала б покращення даної системи.

Одним із резервів підвищення ефективності якості трудового життя є вдосконалення системи заробітної плати. Роль оплати праці в системі механізму ЯТЖ значна, це пояснюється тим, що через її механізм забезпечуються потреби першочергово необхідні для нормальної життєдіяльності людини. Разом з тим оплата праці є мотивуючим фактором тільки, якщо він безпосередньо пов'язана з підсумками праці.

Загальна класифікація резервів якості трудового життя на підприємстві представлена на рисунку 1.1.

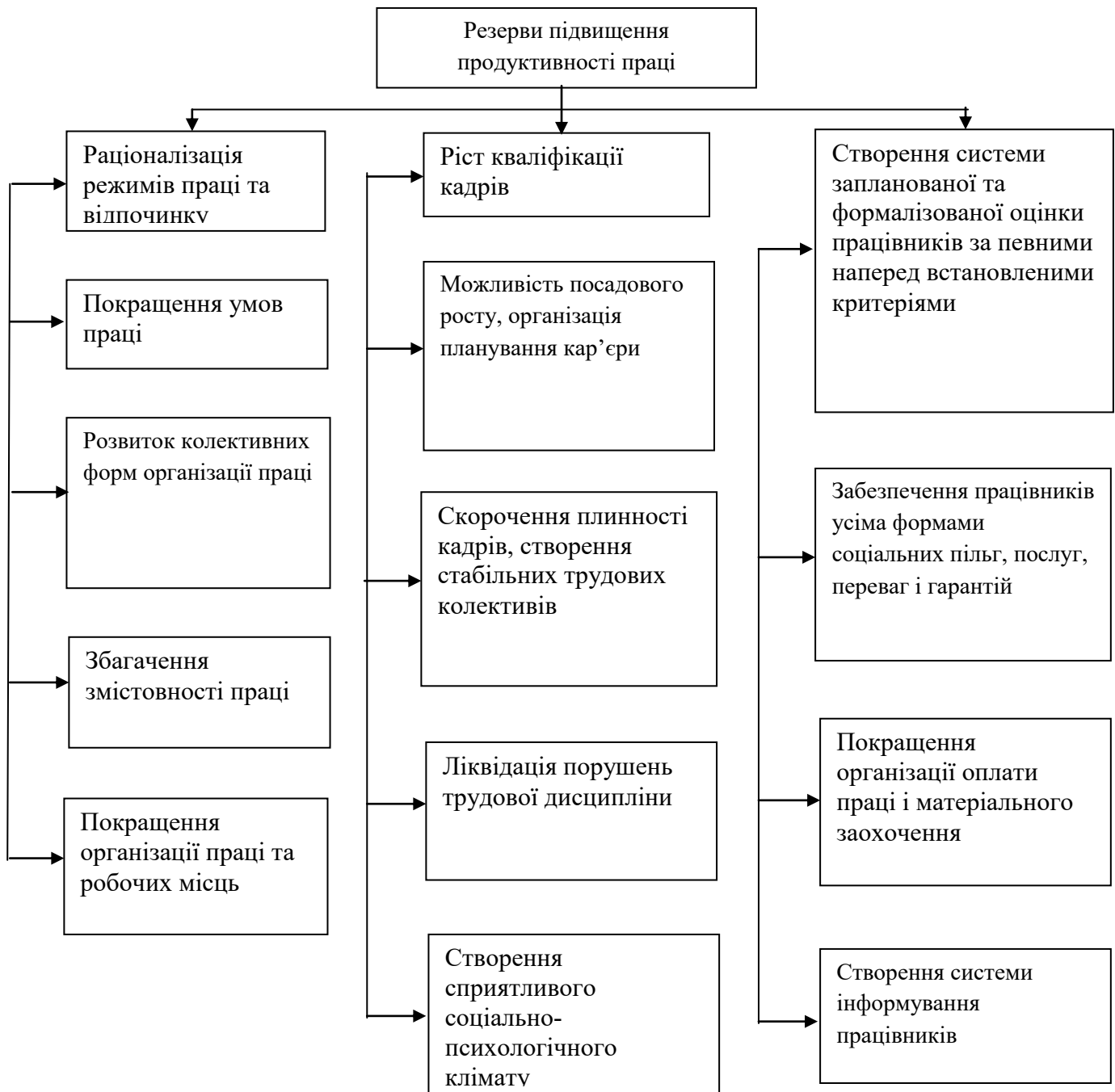


Рисунок 1.1 – Резерви підвищення ефективності якості кадрового потенціалу

Якість трудового життя є достатньо складним та багатогранним показником, до визначення якого не можна підходити тільки з позиції

інтегральної оцінки, ґрунтуючись на статистичних даних. Це пов'язано з тим, що оцінка, яка надається на базі таких даних, відображає ЯТЖ з позиції підприємства, але не враховує думку працівників. Річ у тому, що даний показник є різним для кожного працівника, що пов'язано з індивідуальними особливостями, потребами та мотивами особистостей. Саме тому необхідно також враховувати якісну оцінку якості трудового життя надану самими працівниками.

З метою дослідження рівня якості трудового життя персоналу та для отримання оцінки його стану самими працівниками було проведено анкетування осіб, що працюють на промислових підприємствах та які приймали участь у вибіркового обстеженні умов їх трудового життя [2].

Результати обстеження доповнюють систему показників рівня ЯТЖ, розрахованих на основі статистичних даних.

Всього було опитано 104 працівника. Середній вік опитаних склав 31 рік, серед них 66% віком від 20 до 35 років і 34% респондентів віком від 35 до 55 років. За статтю опитувані поділились наступним чином: жінок – 59%, чоловіків – 41%. За рівнем управління опитаних було поділено на вищій рівень управління, середній рівень та виконавців, їх вага склала відповідно 15%, 26% та 59%. Даний розбіг відсотків у розподілі опитаних респондентів за рівнем керівництва говорить про достатньо значне включення працівників різних рівнів управління, що сприяє найбільшому врахуванню існуючих точок зору щодо рівня якості трудового життя.

При обробці анкет та узагальненні результатів, беручи за основу шкалу рівня прояву компонент та складових ЯТЖ, що надана в анкетах, було використано наступне тлумачення отриманих оцінок: 0-0,5 – не задовольняє взагалі, 0,5-1,5 – скоріш не задовольняє, 1,5-2,5 – скоріш задовольняє чим ні, 2,5-3,5 – задовольняє, 3,5-4 – цілком задовольняє.

Результати комплексного аналізу з оцінки стану компонент якості трудового життя за анкетуванням працівників ТОВ «Сумифітофармація» м.

Суми можемо розрахувати інтегральну оцінку рівня якості трудового життя для підприємств, працівники котрих приймали участь в анкетуванні.

Знаючи середню оцінку кожної компоненти, яка дана кожній компоненті в цілому, та їх значущість, можна розрахувати інтегральний показник стану рівня якості трудового життя:

$$(26,7\% \cdot 2,6 + 33,3\% \cdot 1,9 + 6,7\% \cdot 1,8 + 20\% \cdot 1,5 + 13,3\% \cdot 2,4) / 100 = 2,0667.$$

Таким чином, загальна суб'єктивна оцінка рівня ЯТЖ на ТОВ «Сумифітофармація» м. Суми становить 2,07, тобто характеризується як така, що скоріш задовольняє чим ні. Даний показник говорить про те, що стан з рівня якості трудового життя не можна назвати таким, що є цілковито задовільним, він знаходиться на межі, тобто будь-яка зміна стану однієї з компоненти ЯТЖ приведе й до зміни інтегрального показника в той чи інший бік. Беручи до уваги, що рівень якості трудового життя знаходиться в тісному взаємозв'язку з трудовою діяльністю працівника, з її якістю, не можна казати про високу якість роботи працівника.

### **Висновки.**

Грунтуючись на аналізі підходів до підвищення якості трудового життя, доведено, що якість трудового життя персоналу підприємства характеризується цілісністю функціонування певної сукупності мотиваційних складових (методів), органічно пов'язаних і узгоджених за матеріальними, моральними та соціальними потребами працівників. Для визначення рівня якості трудового життя запропоновано методику розрахунку інтегрального показника ЯТЖ на базі факторного аналізу.

### **Інформаційні джерела:**

1.Козирєва О. В., Світлична К.С., Шуть О.Ю., Коляда Т.А.. Основи прийняття управлінських рішень : навчальний посібник / О.В. Козирєва,– Х.: Видавництво Іванченка І.С., 2021. – 186 с.

2.Козирєва О. В., Ковальова В. І., Глебова Н. В. Управління персоналом. Навчальний посібник. – Х. : Видавництво Іванченка, 2021. – 126 с.