

*Рябокоть І.О., асистент
кафедри управління персоналом та економіки праці
ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»
Мадяр А.С., студент
ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»*

ЯКІСТЬ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

QUALITY OF WORKING LIFE AS A FACTOR OF IMPROVING MOTIVATION OF EMPLOYEES AT ENTERPRISES

Riabokon I.O.,
teaching assistant of Personnel
management and labour economics department
of Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman
Madyar A.S.,
student of Kyiv National Economic University
named after Vadym Hetman

АНОТАЦІЯ. Розглянуто сутність поняття мотивації персоналу підприємства як одного з головних чинників підвищення продуктивності праці, особливості мотивації персоналу та вплив на неї якості трудового життя. Досліджено фактори впливу на якість трудового життя. Розглянуто приклади нематеріальної мотивації в деяких компаніях України та методи мотивації у зарубіжній практиці. Метою дослідження є розгляд якості трудового життя, як фактора підвищення мотивації працівників на підприємствах. За результатами дослідження запропоновано напрями підвищення якості трудового життя.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: мотивація, цінності персоналу, якість трудового життя, працівник, підприємство, оплата праці.

ABSTRACT. The purpose of this research is to examine the quality of working life as a factor of the motivation increase of employees at enterprises. The quality of working life as a factor of the motivation increase of employees has not been researched enough. The main components of the quality of working life have been reviewed in the article. Through the survey of social network users it was discovered what factors affect the quality of working life nowadays. The significant role of the values of the personnel, namely the possibilities of professional growth and self-expression, understanding of own utility for the enterprise has been determined. Such parameters of the quality of working life as satisfaction with labor, wages, independence in decision-making, the possibility of professional growth, creativity and self-actualization, have also been deemed important. According to the results of the research, the directions of improving the quality of working life have been proposed, namely: periodic assessment of staff satis-

faction, monitoring of personnel values and implementation of changes in the organization of work based on it. Also, in forming a high level of quality of working life, the importance should be given to the reciprocal link between the management of the enterprise and the employees, which will increase their understanding of their own utility. Examples of non-material motivation in some Ukrainian companies and methods of motivation in foreign practice have been researched.

KEY WORDS: motivation, personnel values, quality of working life, employee, enterprise, remuneration of labor.

Постановка проблеми. Якість трудового життя — це інтегральне поняття, що всебічно характеризує рівень і ступінь добробуту, соціального і духовного розвитку людини. Участь людини в економічній діяльності характеризується потребами і можливостями їх задоволення, які обумовлені перш за все розглянутими вище характеристиками людського потенціалу: здоров'ям, моральністю, творчими здібностями, освітою та професіоналізмом. Таким чином, людина в ринковій економіці виступає, з одного боку, як споживач економічних благ, вироблених організаціями, а з іншого — як володар здібностей, знань і навичок, необхідних організаціям, державним та громадським органам. Концепція якості трудового життя ґрунтується на створенні умов, що забезпечують оптимальне використання трудового потенціалу людини. Якість трудового життя можна підвищити, змінивши на краще будь-які параметри, що впливають на життя людей. Це включає, наприклад, участь працівників в управлінні організацією, їх навчання, підготовку керівних кадрів, реалізацію програм просування по службі, навчання працівників методам більш ефективного спілкування і поведінки в колективі, вдосконалення організації праці та ін. В результаті трудовий потенціал отримує максимальний розвиток, а організація — високий рівень продуктивності праці і максимальний прибуток. Дана концепція є однією з найбільш значущих розробок в галузі управління персоналом в останні роки.

Якість трудового життя мало досліджена як фактор мотивації, а особливо в тому плані, які саме компоненти ЯТЖ більше всього впливають на мотивацію.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідженням стимулювання праці найманих працівників займалися А.О. Азарова, О.С. Виханський, С.Л. Іванова, Г.В. Іванченко, О.А. Ковальчук, А.М. Колот, А.И. Наумов, О.В. Тужилкіна, В.В. Юкіш та інші, де подано здебільшого суб'єктивні оцінки та рекомендації щодо ситуації, яка склалася в галузі управління персоналом підп-

риємств. Теоретичні підходи до якості трудового життя почали формуватися в другій половині ХХ ст. Більшість дослідників того часу застосовували змістовний підхід до визначення ЯТЖ. Так, в 1972 р. на Міжнародній конференції, присвяченій проблемам трудових відносин, С. Робінсон уперше використав термін «якість трудового життя». Він визначив дану категорію як «діяльність організації, спрямовану на задоволення потреб її працівника шляхом створення механізмів, за допомогою яких співробітник отримує повний доступ до процесу прийняття рішень, що визначають його життя на роботі» [3, с. 39].

З цим визначенням можна погодитись, але необхідно зауважити, що не всі працівники готові і спроможні брати участь у прийнятті рішень. Це може бути пов'язано як із характером людини, її темпераментом, так і з ментальністю цілої нації. Тому варто враховувати цей момент у визначенні якості трудового життя.

Однак у вітчизняній науці концепція якості трудового життя тільки починає розроблятися. З цим пов'язана множинність трактувань даного поняття. Сучасним є визначення І.В. Багрової: якість трудового життя — це ступінь задоволення особистих потреб працівників, які вони можуть задовольнити, працюючи в якійсь організації [5, с. 169]. Але визначення охоплює лише один аспект — особисті потреби працівників. А от інтерес організації не показано. А це є важливою складовою, оскільки роботодавць створює передумови для забезпечення якості трудового життя.

На думку А.П. Єгоршина «якість трудового життя — це інтегральний показник, всебічно характеризує економічний розвиток суспільства, рівень матеріального, медико-екологічного та духовного добробуту людини» [1, с. 227]. В.М. Маслова зазначає, що якість трудового життя виступає основним показником оцінки соціально-духовних відносин» [10, с. 524]. Дані підходи до інтерпретації якості трудового життя представляють його в ролі показника, використовованого для оцінки стану і динаміки змін в суспільстві.

В.І. Янковський вважає, що якість трудового життя — це «певний комплекс факторів, що характеризують об'єктивні параметри життєдіяльності суб'єктів у праці» [11, с. 46]. Даний підхід акцентує увагу на об'єктивній стороні якості трудового життя, що представляє собою ті фактори трудового середовища, які безпосередньо визначають продуктивність і дають можливість працівникові в повній мірі реалізувати свій трудовий потенціал.

Перш ніж викласти авторське розуміння "якості трудового життя", слід зазначити, що дана концепція ґрунтується на відношенні до працівника як до творчої особистості. Під якістю тру-

дового життя, на думку автора, слід розуміти сукупність властивостей, які характеризують умови і організацію праці (виробниче життя), які формують трудову активність і забезпечують реалізацію трудового і творчого потенціалу працівника, з метою задоволення потреб людини як особистості і як працівника.

Найбільш повне визначення приводить Горелов Н.А.: «Якість трудового життя — це трудова діяльність працівника на підприємстві, яка сама по собі і за своїми наслідками знаходиться у відповідності з певними, встановленими в трудовому законодавстві та інших правових актах нормами, спрямованими на надання працівникам можливостей повною мірою розвивати свої творчі здібності і раціонально їх використовувати в процесі змістовного праці, брати участь в управлінні виробництвом і прийнятті рішень і, крім того, на створення безпечних для життя і сприятливих для здоров'я умов праці, забезпечення відпочинку та вільного часу» [б. с.104]. Це визначення, на мою думку, дає найактуальніше трактування поняттю ЯТЖ.

Викладення основного матеріалу. Концепція якості трудового життя ґрунтується на створенні умов, що забезпечують оптимальне використання трудового потенціалу людини. Якість трудового життя можна підвищити, змінивши на краще будь-які параметри, що впливають на життя людей. Це включає, наприклад, участь працівників в управлінні, їх навчання, підготовку керівних кадрів, реалізацію програм просування по службі, навчання працівників методам більш ефективного спілкування і поведінки в колективі, вдосконалення організації праці та ін. В результаті трудовий потенціал отримує максимальний розвиток, а організація — високий рівень продуктивності праці і максимальний прибуток.

З самого визначення якості трудового життя випливає, що дане поняття взаємопов'язане з теорією мотивації. Під мотивом розуміють спонукання людської поведінки, що базується на суб'єктивних відчуттях недоліків або особистих стимулах.

Проведене нами дослідження користувачів різних вікових категорій у соціальній мережі дало досить цікавий результат. Опитування було розроблено з ціллю виявити, що більше всього впливає на якість трудового життя робітників різної статі, професії, вікової категорії, в ньому прийняло участь 52 особи, з них 37 жінок і 15 чоловіків, віком від 19 років.

Найбільше користувачі цінують в роботі те, що вони відчувають себе корисними і потрібними, а також те що їх робота дає їм можливість проявити себе (рис. 1).

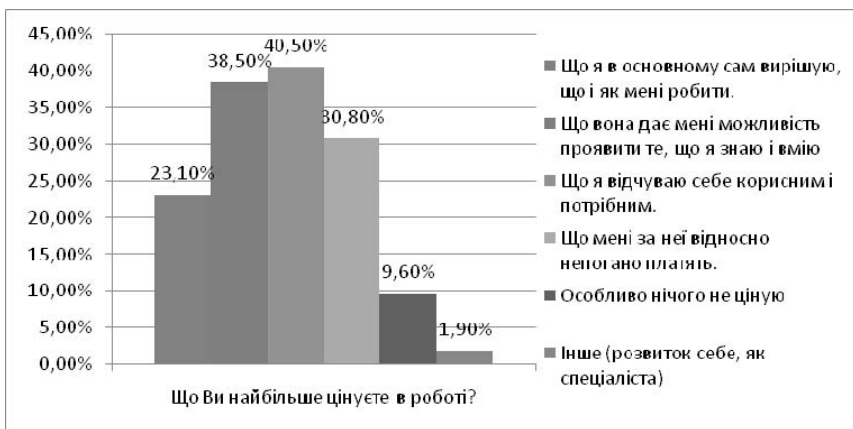


Рис. 1. Опитування користувачів у соціальній мережі щодо цінностей, важливих для мотивації та якості трудового життя.

Джерело: складено автором на основі даних опитування

Дослідження показало, що для більшості респондентів в робочому процесі важливим фактором є саморозвиток, що являє собою новизну в процесі праці, але також немалу кількість склали ті, кого влаштовує звична для них робота, і чіткі завдання, поставлені з початку їх працевлаштування. Також досить важливою є цінність виконаної роботи і розуміння того, що вона буде оплачена гідно. Найменше користувачів готові робити все, що потрібно організації. (рис.2)



Рис. 2. Опитування користувачів у соціальній мережі щодо мотивів, важливих для мотивації та якості трудового життя

Джерело: складено автором на основі даних опитування

Одним із завдань респондентів, було уявити, що їм пропонують нову роботу в їх організації і потрібно обрати умову за якої б вони погодилися перейти на нову посаду. Майже всі користувачі обрали варіант, де було вказано, що вони перейдуть при умові, якщо за неї будуть отримувати набагато більше коштів. Разом з цим були запропоновані відповіді, пов'язані з більш творчими обов'язками, з наданням самостійності у виконанні тієї чи іншої роботи, з виконанням роботи на благо організації, а також варіант нічого не змінювати, залишившись на посаді, яка в них є. Результат свідчить про те, що опитаних працівників найбільше мотивує матеріальна мотивація. Заробітна плата як елемент ринку праці є ціною робочої сили, яка стимулює робітників до ефективної роботи та високої віддачі. Матеріальне стимулювання можна вважати найбільш ефективним мотиваційним механізмом трудової діяльності працівників. З дослідження видно, що заробітна плата для респондентів є, перш за все, платою за їх зусилля, витрачені на виконання роботи, а також для них це плата за їх кваліфікацію та вміння (рис. 3).

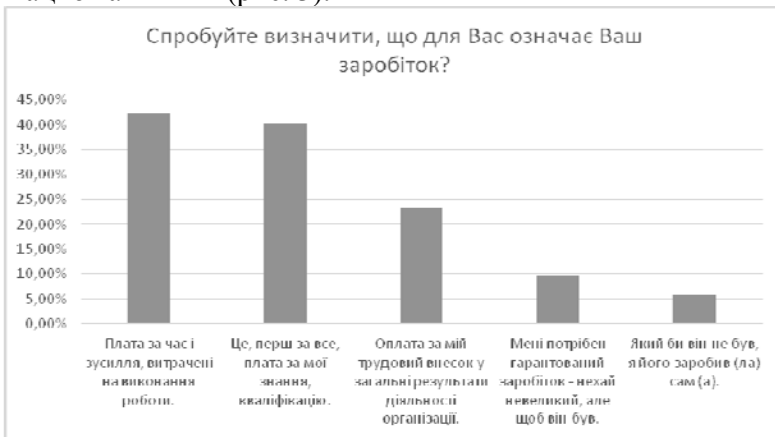


Рис. 3. Опитування користувачів у соціальній мережі щодо ролі заробітної плати в мотивації та якості трудового життя

Джерело: складено автором на основі даних опитування

Отже, за результатами дослідження можна зробити висновок, що головними факторами для працівників, що впливають на якість їх трудового життя, є гідна оплата праці, цінність їх як працівників та розуміння того, що вони не стоять на місці і постійно розвиваються.

Існує безліч прикладів використання ефективної системи мотивації персоналу на зарубіжних і вітчизняних підприємствах. Зважаючи на ці приклади, вітчизняним організаціям слід розробляти свої системи мотиваційних заходів, беручи до уваги специфіку українських робітників (так званий, менталітет).

Переважна частина американських компаній застосовує систему стимулювання праці за колективними результатами роботи. При цьому впровадження колективного розподілу заробітку, як ефективного способу мотивування, підтримує переважна більшість опитаних респондентів. Деякі американські компанії замість систематичного підвищення тарифу і окладу сплачують своїм працівникам одноразову винагороду готівкою за виконане завдання. В результаті працівники зацікавлені у виконанні встановлених завдань. Пропонуємо розглянути нестандартні приклади мотивації, у провідних міжнародних компаніях (Табл. 1).

Таблиця 1

**НЕСТАНДАРТНІ ПРИКЛАДИ МОТИВАЦІЇ
У ПРОВІДНИХ МІЖНАРОДНИХ КОМПАНІЯХ**

Нестандартні заходи мотивації	Компанії
Винагорода готівкою (одноразова) за виконане завдання, відсутність порушень чи запізнь	Марс інк., ІВМ, Макдональдс, Лінкольн, Таппарварс
Надання співробітникам безкоштовного або пільгового харчування	Google, Яндекс, Вконтакте
Пільгове медобслуговування, створення дружньої, сімейної атмосфери	Johnson&Johnson
Система внутрішніх тренінгів, програми індивідуального розвитку, додаткова освіта за рахунок роботодавця	Johnson&Johnson, Renault, Peugeot
Публікація у власному друкарському органі	GeneralMotors, Westing-house Electric, Polaroid, BellTelephone Lab., Radio Corporation of America
Виділення вільного часу, можливості відвідування наукових заходів для підтримки творчої, винахідницької діяльності, членство у наукових товариствах компаній	Toshiba, IBM, Polaroid
Нагородження подарунками, медалями, знаками відзнаки, почесними званнями	ІВМ, Макдональдс

Джерело: складено автором на основі даних [3, 4].

ВВН Україна»: найуспішнішим за підсумками півріччя працівникам відділу продажу, крім грошової премії надається можли-

вість 3 години пограти в боулінг або більярд. Крім того, щасливий продавець протягом 6 місяців може не дотримуватися в робочий час ділового дрескоду і не відповідати на дзвінки начальства після 18.00 [3].

«МТС»: компанія організувала проект «Ліга чемпіонів МТС Україна» для захоплення працівників компанії, що досягли успіхів у своїх захопленнях (фотографією, альпінізмом, соціальними проектами, поезією, мотоспортом, футболом) великих успіхів. Переможці отримали «корисні» призи. У МТС Україна персонал преміюють за роботу над чужими помилками. Влаштували спеціальну акцію «Фото-quest/ Місто реклами». Тепер усі працівники МТС, якщо помічають якісь недоліки, фотографують їх і розміщують знімки на корпоративному форумі. Їх нагороджують спеціальними призами. У такий спосіб здійснюється постійний моніторинг реклами. [8]

У «МакДональдз Юкрейн» проводять конкурс «Усі зірки», переможці якого працюють під час проведення Олімпійських ігор у ресторанах McDonald's, розташованих в олімпійському селищі, й відповідно мають можливість побувати на спортивних змаганнях. Такі заходи сприяють зближенню працівників і підвищенню інтересу до праці [8].

Існує, ще безліч таких прикладів успішного, ефективного, в деяких випадках, нестандартного підвищення якості трудового життя персоналу, як одних з способів мотивування персоналу. Але все ж таки спостерігається така тенденція, що вітчизняні підприємства питанням з мотивації персоналу приділяють малу увагу, а якщо і приділяють, то на досить примітивному рівні (премії, підвищення зарплатні і т. п.). Українським підприємствам не вистачає нестандартності у цих питаннях, індивідуальності, особливості рішень щодо окремого працівника і як наслідок головним мотиватором стає не якість трудового життя.

Важливо усвідомлювати, що належним чином мотивований персонал є основою для досягнення цілей у кожному підприємстві, оскільки його мотивація відображає задоволення клієнтів, навіть лояльність. Таким чином, слід зробити висновок, що інвестування в клієнта може починатися з інвестицій у добре мотивованих працівників.

Висновки. Наше дослідження показало, що найбільше на якість трудового життя впливають такі фактори:

- 1) Цінності персоналу (можливість професійного зростання та самовираження, розуміння власної корисності підприємству тощо);
- 2) Задоволеність працею;
- 3) Рівень заробітної плати;

- 4) Самостійність в прийнятті рішень.
- 5) можливість професійного зростання

Для досягнення мети удосконалення якості трудового життя як фактору підвищення мотивації працівників слід звертати увагу на те, що головні чинники її формування – це цінності персоналу, моральний клімат в колективі, оплата праці, робоче місце, режими праці та відпочинку, можливості кар'єрного просування та професійного розвитку, соціальні гарантії, соціальні блага. Не можна не відзначити, що рівень якості трудового життя безпосередньо впливає на стан працівника, його готовність працювати, віддачу та ефективність результатів. Безсумнівно, рівень оплати праці, за даними наших досліджень, є найбільш важливим фактором ефективності праці в опитуваннях респондентів. Однак, не можна не звертати увагу і на психосоціальну складову комфорту працівника, його цінності так як, через неможливість постійного збільшення заробітної плати, задоволеність кількістю грошей з часом знижується і на перше місце виступають показники психологічного клімату компанії і емоційної гармонії працівника. Отже, з виходячи з результатів нашого дослідження, для підвищення ЯТЖ на підприємствах, слід вжити наступних заходів:

- 1) Забезпечити справедливу винагороду за працю працівників;
- 2) Впровадити нововведення в роботі;
- 3) Надати можливість працівникам самостійно приймати рішення;
- 4) Зворотній зв'язок з робітниками, з метою підвищення їх розуміння власної корисності;
- 5) Надати можливість професійного зростання;
- 6) Періодичне проведення оцінки задоволеності, моніторинг цінностей персоналу та впровадження змін на основі отриманих результатів.

Отримані результати дослідження можуть бути використані для подальших наукових розробок програм та методик підвищення якості трудового життя.

Список літератури:

1. Егоршин А. П. Мотивация трудовой деятельности / А. П. Егоршин. – Н.Новгород: НИМБ, 2003.
2. Как компании организывают питание своих сотрудников? [Електронний ресурс] // UBR: Український Бізнес Ресурс – 15 червня 2011. – Режим доступу: <http://ubr.ua>.
3. Мельник Л.Г. Удосконалення методів мотивації працівників на підприємствах України з урахуванням міжнародного досвіду [Елек-

тронний ресурс] / Л.Г. Мельник, О.М. Волк, Н.М. Гайтина, М.В. Рибалка // Вісник СумДУ. — Серія «Економіка». — 2012. — № 4.— С. 55—63. — Режим доступу: https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/123456789/30304/1/Melnyk%20L.G._Udoskonalennia.pdf

4. Наиболее эффективные методы мотивации персонала : [Электронный ресурс]. — Режим доступу: www.elitarium.ru/2010/08/09/metody_motivacii_personala.html.

5. Організація виробництва: Навчальний посібник / За ред. д-ра екон. наук, проф. Багрової І.В. — К.: Центр навчальної літератури, 2005. — 248 с.

6. Рульев В. А. Менеджмент : навч. посіб. / В. А. Рульев, С. О. Гуткевич. — К. : Центр навчальної літератури, 2011. — 312 с

7. Третьяк С. Качество трудовой жизни: как его измерить и обеспечить в сфере услуг // Бизнес- консалтинг. — 2005. — № 3. — С. 39-43.

8. Черкашина Д. Нестандартна мотивація [Електронний ресурс] / Д. Черкашина // Контракти. — 2008. — № 22. — Режим доступу: http://www.management.com.ua/notes/non-typ_motivation.html

9. Черкашина, Д. Нестандартна мотивація [Текст] / Д. Черкашина // Контракти. — 2008. — № 22. — С. 25—27.

10. Шлендера П. Э. Экономика и социология труда / П. Э. Шлендера, Ю. П. Кокина., 2010. — 686 с.

11. Янковская В. И. Основные составляющие качества трудовой жизни / В. И. Янковская. // Стандарты и качество. — 2003. — №2. — С. 46.

References:

1. Cherkashyna D. Nestandardna motyvatsiia [Elektronnyi resurs] / D. Cherkashyna // Kontrakty. — 2008. — № 22. — Rezhym dostupu: http://www.management.com.ua/notes/non-typ_motivation.html

2. Cherkashyna, D. Nestandardna motyvatsiia [Tekst] / D. Cherkashyna // Kontrakty. — 2008. — № 22. — p. 25—27.

3. Ehorshyn A. P. Motyvatsiia trudovo ideiatelnosty / A. P. Ehorshyn. — N.Novhorod: NYMB, 2003.

4. Iankovskaia V. Y. Osnovnye sostavliaiushchye kachestva trudovoi zhyzny / V. Y. Yankovskaia. // Standarty y kachestvo. — 2003. — №2. — S. 46.

5. Kak kompanyy orhanyzovuyvaiut pytanye svoikh sotrudnykov? [Elektronnyi resurs] // UBR: Ukrainskiy Biznes Resurs — 15 chervnia 2011. — Rezhym dostupu: <http://ubr.ua>.

6. Melnyk L.H. Udoskonalennia metodiv motyvatsii pratsivnykiv na pidpriemstvakh Ukrainy z urakhuvanniam mizhnarodnoho dosvidu [Elektronnyi resurs] / L.H. Melnyk, O.M. Volk, N.M. Haiyna, M.V. Rybalka // Visnyk SumDU. — Seriya «Ekonomika». — 2012. — № 4. — p. 55—63. — Rezhym dostupu: https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/123456789/30304/1/Melnyk%20L.G._Udoskonalennia.pdf

7. Nayboleee effektivnyye metody motyvatsyy personala : [Elektronnyi resurs]. — Rezhym dostupu: www.elitarium.ru/2010/08/09/metody_motivacii_personala.html.

8. Orhanizatsiia vyrobnytstva: Navchalnyi posibnyk / Za red. d-raekon. nauk, prof. Bahrovoi I.V. — K.: Tsentр navchalnoi literatury, 2005. — 248 p.
9. Pod red. Horelova N. A. Polytyka dokhodov y kachestvo zhyzny naselenyia — SPB: Pyter, 2003. — 653 s.
10. Ruliev V. A. Menedzhment navch. posib. / V. A. Ruliev, S. O. Hutkevych. — K.: Tsentр navchalnoi literatury, 2011. — 312 p.
11. Shlendera P. Э. Ekonomyka y sotsyolohyia truda / P. Э. Shlendera, Yu. P. Kokyna., 2010. — 686 s.
12. Tretiak S. Kachestvo trudovoi zhyzny: kak eho yzmeryt y obespechyt v sfereusluh // Byznes- konsal'tynh. — 2005. — № 3. — p. 3.

УДК 658.51
004.5
004.6

Лавренко В.В.,
*к.е.н, доцент кафедри економіки підприємств
ЗВО «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»*
Шульга О.М.
*аспірант кафедри економіки підприємств
ЗВО «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»*

РОЗВИТОК СУЧАСНИХ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ЕКОНОМІЦІ ЯК СИСТЕМНИЙ ЕЛЕМЕНТ ДИГІТАЛІЗАЦІЇ

DEVELOPMENT OF MODERN INFORMATION TECHNOLOGIES IN THE ECONOMY AS A SYSTEM ELEMENT OF DIGITALIZATION

Lavrenko Valentyna,
PHD, Associate Professor Department of Economics of Enterprises
SHEE “Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman”
Shulha Alexander,
postgraduate, Department of Economics of Enterprises SHEE “Kyiv
National Economic University named after Vadym Hetman”

АНОТАЦІЯ. В статті узагальнено основні прояви дигіталізації та визначено її вплив у контексті розвитку цифрової економіки та виникнення нових технологічних концепцій. Виокремлено основні технологічні досягнення в інформаційно-комунікаційній сфері та досліджено їх особливості. Доведено, що економічний ефект від застосування цифрових технологій спонукає до подальших технологічних зрушень. Виділено три рівні в рамках процесу цифрової трансформації економіки. Досліджено основні принципи розвитку сучасних інформаційних технологій в економіці.