

2. Пушкар М. С. Контролінг — інформаційна підсистема стратегічного менеджменту / М. С. Пушкар, Р. М. Пушкар. — Тернопіль: Карт-бланш, 2004. — 370 с.
3. Ананькина Е. А., Данилочкин С. В., Данилочкина Н. Г. Контроллинг как инструмент управления предприятием / Под ред. Н. Г. Данилочкиной. — М.: Аудит, ЮНИТИ, 2002. — 279 с.
4. Петренко С. Н. Контроллинг / Под ред. С. Н. Петренко. — К.: Ника-Центр, Эльга, 2003. — 328 с.
5. Хан Д. Планирование и контроль: концепция контроллинга / Пер. с нем. / Под ред. А. А. Турчака, Л. Г. Головача, М. Л. Лукашевича. — М.: Финансы и статистика, 1997. — 800 с.
6. Калайтан Т. В. Проблеми термінології. — Режим доступу: [http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Vlca/Ekon/2009\\_30/11.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vlca/Ekon/2009_30/11.pdf).
7. Цигилик І. І. Контролінг (навчальний посібник у схемах і таблицях): Навчальний посібник / І. І. Цигилик. — Київ: Центр навчальної літератури, 2004. — 76 с.
8. Зоріна О. А. Місце контролінгу в системі управління підприємством / О. А. Зоріна // Науковий вісник Національного університету ДПС України (економіка, право). — 2010. — № 2 (49). — С. 59–66.
9. Козак К. Б. Удосконалення роботи служби персоналу на підприємстві / К. Б. Козак // Економіка харчової промисловості. — 2013. — № 2(18). — С. 24–28.
10. Ядов В. А. Социология труда: теоретико-прикладной толковый словарь / [В.А. Ядов]. — СПб.: Наука, 2006. — 426 с.
11. Титарчук М.О. Трудова поведінка особистості як підприємницька діяльність: соціально-філософський аналіз : автореферат дис. ... кандидата філософських наук : 09.00.03 [Електронний ресурс] / М.О. Титарчук ; Південноукр. держ. пед. ун-т (м. Одеса) ім. К.Д. Ушинського. — О., 2004. — 20 с.
12. Хан Д. Стоимостно-ориентированные концепции контроллинга: пер. с нем./ Д. Хан. — М.: Финансы и статистика, 2005. — 928 с.

Стаття надійшла до редакції 05.06.2014р.

УДК [331.108:338.43]:330.59

**Панчук А. А.**

аспірант кафедри управління персоналом та економіки праці  
ДВНЗ «КНЕУ ім. В. Гетьмана»

## **МЕТОДОЛОГІЯ ОЦІНКИ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ ПРАЦІВНИКІВ СФЕРИ СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА**

У статті розглянуто існуючі методики оцінювання якості трудового життя. Також визначено різницю між поняттями «гідна праця» та «якість трудового життя». Показано, що особливо великий вплив на визначення критеріїв ЯТЖ має те, у якій сфері економічної діяльності працює підприємство. У результаті дослідження було виявлено особливості оцінювання якості трудового життя в сільському господарстві. На основі цих особливостей обґрунтовано вибір критеріїв оцінки якості трудового життя у сфері сільського господарства.

В статье рассмотрены существующие методики оценки качества трудовой жизни. Также определено различие между понятиями «достойный труд» и «качество трудовой жизни». Показано, что особенно большое влияние на определение критериев КТЖ имеет то, в какой сфере экономической деятельности работает предприятие. В результате исследования было выявлено особенности оценивания качества трудовой жизни в сельском хозяйстве. На основе этих особенностей обоснован выбор критериев оценки качества трудовой жизни в сфере сельского хозяйства.

The article examines existing methods of quality of working life evaluation. Also the difference between the concepts of «decent work» and «quality of work life.» It is shown that a particularly large impact on the criteria determination of QWL has the economic activity area of the company. The study was found features of

evaluating of quality of working life in Agriculture. Based on these characteristics, criteria for evaluating the quality of working life in Agriculture was selected.

**Ключові слова.** Якість трудового життя, сфера економічної діяльності, заробітна плата, умови праці, трудовий колектив, ментальність, інформаційні потоки, компенсаторний характер.

**Ключевые слова.** Качество трудовой жизни, сфера экономической деятельности, заработная плата, условия труда, трудовой коллектив, ментальность, информационные потоки, компенсаторный характер.

**Key words.** Quality of working life, the sphere of economic activity, wages, working conditions, labor groups, mentalist, information flows, compensatory in nature.

**Вступ.** Впродовж розвитку соціально-трудо­вих відносин для роботодавців головним залишається питання підвищення ефективності праці персоналу. Еволюція його вирішення призвела до виникнення концепції якості трудового життя. Вона базується на створенні умов для оптимального використання трудового потенціалу працівника, і виходить з того, що це можливо лише при найбільшому рівні задоволення актуалізованих потреб за допомогою праці [10]. Це насправді так. Але найскладніше і найважливіше знайти відповіді на такі питання: які потреби людини реалізує в процесі праці; як оцінити рівень їх задоволеності; і, нарешті, найскладніше, як оцінити якість трудового життя (далі — ЯТЖ). Вчені ще досі не можуть дати однозначних відповідей на ці питання. Але їх вирішення і є ключем до високої ЯТЖ.

Слід звернути увагу на те, що показник ЯТЖ розглядається не тільки самостійно, а як одна з компонент якості життя. Так, в 1982 р. Радою ОЕСР було запропоновано список соціальних індикаторів, серед яких є і ЯТЖ, що характеризується такими показниками, як: середня тривалість трудового часу, час на дорогу до місця роботи, оплачувана щорічна відпустка, гнучкий робочий графік, розподіл заробітків, смертність на робочому місці та порушення нормальних умов праці [5, с. 39-40].

Справді, ЯТЖ є однією з найсуттєвіших складових якості життя, оскільки трудова діяльність займає приблизно 35 % всього часу життя людини<sup>1</sup> (а в окремих випадках і більше). Крім того, від рівня ЯТЖ значною мірою залежить рівень життя людини. Звісно, всі наведені показники є актуальними і важливими, але не враховано суб'єктивну складову, наприклад, соціально-психологічний стан працівника на робочому місці, його зрілість, сферу діяльності організації, ментальність тощо.

Крім недостатньої уваги до суб'єктивних оцінок працівників, на практиці важливими є відмінності переліку об'єктивних факторів у різних підходах. Так, у США дослідницька корпорація «Інститут праці Америки» пропонує використовувати такі показники ЯТЖ, як: справедлива винагорода за працю, програма додаткових виплат, умови безпечності праці та охорона здоров'я, гарантія зайнятості, розвиток здібностей працівників, соціальна інтеграція, участь працівників в управлінні виробництвом і власністю, заохочення до вияву ініціативи, пропозицій нових ідей, демократія на виробництві та стиль життя [4, с.68].

Справді, всі із запропонованих показників є важливими для персоналу. Але не звернуто увагу на оснащеність робочого місця, забезпеченість працівника засобами та предметами праці. Можливо, для США ці питання не є актуальними, а в Україні вони відіграють вирішальну роль в отриманні результатів діяльності. Так, за словами Сергія Українця, лише в 2012 році на роботі загинули понад 1200 працівників, виявлено 5500 професійних захворювань, 12500 працівників отримали

<sup>1</sup> Розраховано самостійно, враховуючи, що тривалість робочого дня скрадає 8 годин.

інвалідність. Загалом з 2000 року на підприємствах України померли під час роботи понад 21 тисячу працівників [7]. Основними причинами цього є відсутність організаційних і технологічних інновацій, недофінансування заходів з охорони праці. І справді, станом на 2010 рік лише 21 % підприємств є інноваційно-активними. Цей відсоток зріс порівняно з 2008 роком лише на 3 %. Всі ж інші підприємства не займаються жодною інноваційною діяльністю, що знижує як безпеку праці, так і результати діяльності. Крім того, запропоновані показники є не згрупованими, багатозначними, і головне питання «як же визначити рівень ЯТЖ» залишається відкритим.

Аналіз публікацій з проблеми покращення якості трудового життя персоналу підприємств показав, що науково-теоретичні дослідження даної категорії представлено працями таких науковців, як: А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.М. Ястремська, А.П. Єгоршин, Д.М. Соловйов. Незважаючи на значну кількість монографій, наукових статей та робіт, присвячених даному питанню, єдиної методики оцінки якості трудового життя не запропоновано. Це пов'язано, на нашу думку, зі специфікою та сферою діяльності кожного підприємства, а також країною розміщення. Тому на даному етапі є необхідність у здійсненні подальших досліджень проблеми ЯТЖ як з практичної, так і з теоретичної точок зору.

**Постановка завдання.** Метою даного дослідження є визначення критеріїв оцінки ЯТЖ в сільськогосподарській сфері діяльності.

Для досягнення поставленої мети в рамках статті розв'язано низку завдань наукового спрямування:

- проаналізовано існуючі методики оцінювання ЯТЖ;
- визначено різницю між поняттями «гідна праця» та «якість трудового життя»;
- виявлено особливості оцінювання ЯТЖ у сільському господарстві;
- обґрунтовано вибір критеріїв оцінки ЯТЖ у сфері сільського господарства.

**Результати дослідження.** Розглянемо різні підходи до методик оцінювання рівня ЯТЖ.

Д. М. Соловйов у процесі оцінки ЯТЖ пропонує розподілити показники за декількома групами: загальноекономічні; показники кількості зайнятих, ступеня використання робочого часу, руху та підготовки кадрів; умов праці, пільг та компенсацій за працю в несприятливих умовах; фонду споживання та фонду оплати праці; соціальної підтримки персоналу організації [6].

Але такий підхід є не досить структурованим, оскільки автор звертає увагу одночасно на чинники макро- та мікрорівня. Крім того, ми вважаємо, що показник кількості зайнятих не впливає на ЯТЖ працівника на індивідуальному рівні. Ступінь використання робочого часу характеризує ефективність праці, а не ЯТЖ.

Наступний метод оцінки рівня якості трудового життя, що розглядається, запропоновано А. П. Єгоршином. Показники оцінки автор пропонує розподілити на сім груп, а саме: трудовий колектив, оплата праці, робоче місце, керівництво підприємства, службова кар'єра, соціальні гарантії та соціальні блага. Особливістю запропонованої класифікації, на думку автора, є те, що кожен показник оцінюється за допомогою анкетування працівників і є доцільним у процесі оцінювання ЯТЖ з точки зору працівників середньої ланки управління та спеціалістів [2, с.494-499].

Бачимо, що А. П. Єгоршин, на відміну від Д. М. Соловйова, враховує у своїй класифікації психологічний клімат у колективі. А це дозволяє більш повно оцінити ЯТЖ. Але тут не розмежовується організаційна культура і психологічний клімат. Також при проведенні анкетування працівники можуть по-своєму трактувати трудовий колектив, соціальні блага, оскільки ці поняття є загальними; в даному випадку їх треба конкретизувати через показники. Крім того, для достовірного ре-

зультату дослідження варто використовувати окрім суб'єктивних ще об'єктивні показники (наприклад, статистичні). Оскільки даний метод спрямований на оцінювання ЯТЖ на мікрорівні, випущено з поля зору важливі особливості ЯТЖ, які присутні у різних сферах економічної діяльності, а також які залежать від ментальності.

Ще одним підходом до оцінки ЯТЖ пропонує Ястремська О.М., за якого ЯТЖ ділиться на п'ять компонент: умови праці, матеріальне та нематеріальне заохочення, соціальне забезпечення та зовнішнє середовище. До складу кожної компоненти віднесено по декілька складових.

До першої компоненти «умови праці» включено три складові з групами показників, що їм відповідають: стан матеріально-технічної бази та організації праці, безпечність та екологічність і психологічний клімат у колективі. До складової «безпечність та екологічність» відноситься показник відповідності робочих місць типовим нормам. Останнім часом в економічній літературі, присвяченій людським ресурсам, все більше уваги приділяється психологічному клімату в колективі, конфліктології, отриманню працівниками морального задоволення від результатів та процесу праці.

Друга компонента якості трудового життя, що пропонується до розгляду, включає показники матеріального заохочення, які поділено на дві підгрупи, а саме: 1) заробітна плата (ЗП) та премії; 2) інші види матеріального заохочення.

Дослідження показують, що матеріальне заохочення має свій позитивний вплив лише до визначеного рівня, а потім він стає несуттєвим, оскільки більш вагомими стають засоби нематеріального заохочення. Саме тому до третьої компоненти запропонованої системи оцінювання рівня якості трудового життя доцільно віднести характеристики соціального пакету та інші види нематеріального заохочення, наприклад такі: 1) гнучкий графік та місце роботи; 2) публічне визнання заслуг; 3) службова кар'єра [4, с.70].

У сучасних умовах серед компонент якості трудового життя персоналу все більшу увагу приділять стану соціального забезпечення на підприємстві. Соціальне забезпечення — система суспільно-економічних заходів, спрямованих на матеріальне забезпечення населення від соціальних ризиків (хвороба, інвалідність, старість, втрата годувальника, безробіття, нещасний випадок на виробництві тощо). Для оцінки його стану використовуються наступні показники: наявність довгострокових договорів, впевненості в можливості збереження робочого місця, соціальної підтримки, витрат на профілактику захворювань, соціальної інфраструктури.

Звернемо увагу на те, що ЯТЖ не обмежена рамками підприємства, вона знаходиться під впливом і так званого зовнішнього середовища. Цей показник є надзвичайно важливим саме для сільськогосподарської сфери діяльності. Неможливо говорити про високий рівень ЯТЖ, якщо підприємство, на якому працює людина, знаходиться в місці, що не відповідає екологічним нормам. Для оцінки стану зовнішнього середовища доцільним є використання наступних трьох показників, а саме: якості атмосферного повітря, стану водних ресурсів та радіаційного фону. Дані показники було обрано у зв'язку з тим, що саме стан повітря, води та радіаційний фон у місці розташування підприємства є такими, що найбільше впливають на ЯТЖ персоналу.

Ще однією складовою компоненти «зовнішнє середовище» є віддаленість підприємства, яка визначається як час, який працівник витрачає на дорогу до місця роботи та назад. Для її визначення використовується показник часу на дорогу [4, с.72].

Таким чином, проведення оцінювання рівня ЯТЖ за вищезгаданою методикою надає змогу визначити не тільки стан окремих її компонент, а також можливість поглибленого вивчення стану складових компонент ЯТЖ; виділити з них ті, що

потребують першочергової уваги та знаходяться на недостатньому рівні. Високі показники оцінювання рівня ЯТЖ, визначеного за даною методикою, може бути використано як одну з конкурентних переваг підприємства на ринку праці.

Підсилити значення цієї методики можна, провівши диференціацію працюючого населення за критеріями ЯТЖ. Щетініна Л.В. зауважує, що диференціація працюючого населення може будуватися на:

— порівнянні з еталоном (наприклад, середній рівень показників в країнах ЄС, показники за критеріями провідних компаній у певних сферах діяльності);

— порівнянні з метою оцінювання переваг (наприклад, міждержавні порівняння, порівняння підприємств) [7].

На нашу думку, така диференціація працюючого населення за критеріями ЯТЖ є доцільною. По-перше, ми побачимо, наскільки великий потенціал у соціального розвитку країни в цілому. По-друге, буде видно, в яких конкретних напрямках, за якими окремими критеріями ЯТЖ ми можемо удосконалюватися, щоб досягти рівня високорозвинених держав чи підприємств у певних сферах діяльності, а за якими — уже досягли достатніх результатів.

Звернемо увагу ще на такий момент, що багато вчених і дослідників ототожнюють поняття гідної праці та якості трудового життя. Спробуймо ж розібратися в різниці цих понять.

В останні роки Міжнародна організація праці здійснює активне опрацювання концепції гідної праці та пропагує її впровадження. Концепція, що розглядається, спрямована на досягнення таких цілей, як забезпечення продуктивної зайнятості, дотримання трудових прав на робочому місці, задіяння системи соціального захисту працівників і постійного соціального діалогу, що оптимізує відносини між працею та капіталом.

Одна з сесій Міжнародної організації праці (1999 р.) була присвячена проблематиці гідної праці й визначенню напрямків розвитку соціального діалогу за активної участі цієї авторитетної організації, до основних з яких віднесено:

1. розвиток співпраці між державою, роботодавцями та найманими працівниками з метою зміцнення усталеної практики трипартизму.

2. зосередження зусиль МОП на пропаганді й поширенні в усьому світі гідної праці як глобальної потреби сьогодення.

3. упровадження дієвих інституційних заходів для кращого розуміння потреб людей праці та представлення їхніх інтересів у ході співпраці з іншими представницькими організаціями сторін соціального діалогу.

Фахівці МОП визначають гідну працю як можливість для економічно активного населення мати продуктивну зайнятість, яка б задовольняла умови безпеки, свободи, рівності й людської гідності.

У розгорнутому вигляді концепція гідної праці базується на таких засадах:

✓ реальна можливість знайти роботу та реалізувати економічну активність для всіх охочих працездатних осіб;

✓ вільний вибір форми зайнятості;

✓ продуктивна робота, що дозволяє отримувати прийнятний заробіток для гідного утримання себе і своєї родини;

✓ дотримання рівних прав працюючих та надання можливості вдалого поєднання роботи й особистого життя;

✓ безпека праці;

✓ збереження людської гідності на роботі, що передбачає повагу до працівників, право на вільне висловлювання власних поглядів та участь у прийнятті рішень щодо умов роботи, включаючи свободу створення представницьких органів і укладення колективних угод [3, с. 78].

Бачимо, що гідна праця є спорідненим поняттям ЯТЖ. Але бачимо, що концепція гідної праці є досить обширною, тому носить лише орієнтовний характер. Дійсно, в дане поняття намагаються включити всі аспекти ЯТЖ. Але за рахунок того, що ці аспекти є загальними, вони можуть не однаково трактуватися. Тобто підприємство може використати концепцію гідної праці як орієнтир для визначення рівня ЯТЖ, але враховувати власні особливості і потреби.

За словами А. М. Колота, є десять загальних характеристик, які в усьому світі вважаються найважливішими індикаторами гідної праці. Ці десять характеристик доповнені одинадцятю групою показників, в якій підсумовуються ключові аспекти соціально-економічного контексту гідної праці:

- 1) можливість одержання роботи всіма, хто прагне працювати;
- 2) прийнятність форми зайнятості;
- 3) рівень продуктивності зайнятості та адекватності заробітку;
- 4) справедливість у ставленні до зайнятих на виробництві;
- 5) задоволеність тривалістю робочого часу;
- 6) рівень стабільності та захищеності роботи;
- 7) безпечність умов роботи та невтручання в особисте життя;
- 8) стан соціального захисту;
- 9) гармонічність поєднання умов роботи та особистого життя;
- 10) досконалість соціального діалогу й трудових відносин;
- 11) інші соціально-економічні параметри гідної праці [1, с.323-324].

Не дивлячись на те, що МОП і далі проводить дослідження з пошуку індикаторів ЯТЖ, ми бачимо, наскільки обширним вже є запропонований перелік. Помітно, що концепція гідної праці спрямована на реалізацію конституційних прав особистості (право на працю, відпочинок, належні та безпечні умови праці). На відміну від даної концепції, робота над ЯТЖ спрямована на досягнення високих стандартів розвитку соціально-трудова сфери. Крім того, дослідження гідної праці орієнтоване на макрорівень, тоді як ЯТЖ може визначатися як на макро, так і на мікрорівні.

Отже, розглянувши різні підходи до методів оцінки ЯТЖ, бачимо, що кожен із них має як певні переваги, так і потенціал вдосконалення. Проте однозначним є те, що деякі показники, запропоновані авторами, неможливо оцінити на основі статистичних даних, а лише суб'єктивно, на основі анкетування. Так наприклад, це стосується відносин у колективі, задоволеності працею і т.д. Крім того, на нашу думку, авторами дуже часто виділяються лише критерії оцінювання ЯТЖ, а не показники.

Так, більшість науковців виділяють такі складові ЯТЖ:

- робота повинна бути цікавою та змістовною;
- працівники мають отримувати справедливу винагороду за працю та оцінку їх особистих якостей;
- контроль з боку керівництва має бути мінімальним, але проводитись завжди, коли в ньому виникає необхідність;
- працівники можуть брати участь у прийнятті рішень, що відносяться до їх рівня компетентності;
- необхідно забезпечувати гарантованість роботи та розвиток комфортних взаємовідносин з колегами;
- робоче середовище має відповідати санітарно-гігієнічним нормам;
- забезпеченість засобами побутового та медичного обслуговування.

Але вся складність в тому, що науковці говорять про складові як про показники ЯТЖ, але вони насправді є лише орієнтирами, критеріями ЯТЖ. Тому даний підхід не забезпечує уніфікованого підходу до оцінювання ЯТЖ. Дійсно, критерій

є підставою для оцінки, визначення або класифікації чогось. А показник — це свідчення, ознака чого-небудь. Наведені ж вище складові ЯТЖ є справді підставами високої якості трудового життя, на які слід орієнтуватися, і які можуть бути прикладом, взірцем. Але вони не є ознакою для оцінки, оскільки не мають конкретних одиниць виміру і однозначного значення.

При визначенні рівня ЯТЖ слід звернути увагу на те, що для різних працівників визначальними можуть бути різні критерії. Тому ми пропонуємо компенсаторний характер ЯТЖ. Так, наприклад, якщо в сільському господарстві гарантії зайнятості є досить нестабільними, або ж робота у шахтарів є небезпечною, чи робота на АЕС є шкідливою для здоров'я, то програми підвищення ЯТЖ на підприємстві мають прагнути до компенсації працівникам цих недоліків.

Тобто, на нашу думку, важливим моментом є те, що ЯТЖ є досить специфічним поняттям, тому при визначенні компонент ЯТЖ персоналу необхідно враховувати сферу економічної діяльності, в якій проводитиметься робота.

Нас цікавить ЯТЖ у сфері сільського господарства, оскільки саме ця сфера є пріоритетною в економіці нашої країни з огляду на природно-ресурсний та соціально-економічний потенціал. Адже у період з 2001 по 2012 рік саме у цій сфері був отриманий найбільший валовий прибуток (не вважаючи торгівлю, яка є не виробничою сферою економічної діяльності). Але в даний момент сфера сільського господарства знаходиться у скрутному становищі: частка господарств населення у виробництві продукції сільського господарства зменшується від 61,6 % у 2000 р. до 49,3 % у 2012 р. Кількість діючих сільськогосподарських підприємств також знизилася на 2011 за період з 2005 по 2012 рік. Крім того, ціни на сільськогосподарську продукцію є нестабільними, а за останній рік взагалі значно знизилися, а от ціни на засоби захисту рослин і сам посівний матеріал постійно зростають, не говорячи вже про невимовно дорогу техніку для обробки землі і збору урожаю. Важливим є те, що у сільському господарстві зайнята досить значна частка населення — 17 % від усього зайнятого населення. Але разом з цим, середньомісячна номінальна заробітна плата у працівника сільського господарства за даними держкомстату 2011 р. становить 1853 грн., що незначно вище за заробітну плату у найменш оплачуваних сферах (у діяльності готелів та ресторанів та сфері охорони здоров'я), і аж у 2,9 рази нижча за заробітну плату у найбільш оплачуваній сфері — фінансовій діяльності. Але в сільському господарстві саме від працівників та їхньої зляганої роботи залежить кількість та частота поломок техніки, простоїв та об'єми втрат урожаю. Тому працівник у сільському господарстві є дуже цінним.

Отже, бачимо, що розробка методичних рекомендацій щодо оцінювання ЯТЖ у сільському господарстві буде мати свої особливості. А для цього необхідно розглянути специфічні риси сфери економічної діяльності та їх зв'язок із ЯТЖ працівників.

Так, до процесу будь-якого виробництва залучено три ресурси, тоді як до процесу сільськогосподарського виробництва — чотири: основні й оборотні фонди, жива праця і земля, більше того, саме земля в сільському господарстві є головним засобом виробництва. Зважаючи на це, важливо усвідомлювати, що сільськогосподарське виробництво здійснюється в різних ґрунтово-кліматичних умовах — добрих, середніх і поганих, що безпосередньо позначається на результатах господарської діяльності підприємств і має наслідком (за інших однакових умов) істотну диференціацію рівня їх економічного розвитку, відповідно вони опосередковано визначають потенціал високої ЯТЖ. Фахівці зазначають, що хоча 60 % площі сільськогосподарських угідь України — чорноземи, чорноземно-лужні та лужно-чорноземні ґрунти, вміст гумусу в них постійно і стрімко знижується. Так, у 2009 році площі ґрунтів із низьким вмістом гумусу склали 15 %, середнім — 28, підвищеним — 34, високим вмістом гумусу — 23 відсотка.

Також економічний процес відтворення як ніде тісно переплітається з природними процесом зростання і розвитку живих організмів, що розвиваються на основі біологічних законів. А цей фактор, як і попередній, не дозволяє виробникові повністю контролювати ситуацію, а відповідно і точно передбачити соціально-економічну ефективність сільськогосподарського підприємства.

Циклічний процес зростання і розвитку живих організмів спричиняє сезонність виробництва, яка виявляється в нерівномірному, переривчастому використанні робочої сили і засобів виробництва, відповідно і в нерівномірному надходженні продукції і доходів протягом року. А це змушує часто вдаватися роботодавців до хитрощів, наприклад на період, коли працівники їм не потрібні, ставити їх на біржу праці. Відповідно зайнятість працівників сільського господарства є нестабільною. Крім того, у сфері сільського господарства існує підвищений ризик недоодержання готової продукції в очікуваному обсязі через незалежні від виробника обставини — несприятливі природно-кліматичні умови.

Як наслідок двох попередніх особливостей сільського господарства, для працівників даної сфери є важливим фактор стабільності як зайнятості, так і доходів.

Ще в сільському господарстві існує великий сезонний розрив між вкладенням оборотного капіталу й отриманням доходів, що робить галузь кредитозалежною, неможливою без залучення зовнішніх ресурсів. В той же час це робить галузь не привабливою для інвестицій. У 2011 році обсяг прямих іноземних інвестицій у відсотках до загального підсумку в дану сферу становив лише 1,6 %. А це означає, що сфера не має повного доступу до використання інноваційних технологій. Так, лише 20 % господарств (агрохолдингів) України мають можливість і використовують інноваційну техніку та новітні технології, коли інші господарства (80 %) користуються дуже застарілою технікою, строк експлуатації якої вже давно закінчився за всіма параметрами.

Крім того, у нашій країні виробник може недоотримати очікуваний прибуток через нестабільність цін на сільськогосподарську продукцію. Так, наприклад, ціна на олійні культури на світовому ринку дуже залежить від ціни на нафту і паливо: підвищується ціна на нафту — відповідно зростає ціна і на дану сільськогосподарську продукцію. Але в Україні дана умова не діє. Не дивлячись на те, що ціна на нафту зросла, ціни у 2013 році на продукцію знизилися майже на 1000 грн./т., що значно вплинуло на прибутки фермерів, а відповідно відобразилося на ЯТЖ персоналу.

Виходячи з вищезазначених специфічних рис сільського господарства, можна виділити такі актуальні критерії якості трудового життя працівників цієї сфери.

По-перше, виходячи з необхідності компенсаторного характеру ЯТЖ, у системі її показників визначальне місце належить стабільності матеріального добробуту працюючих, тобто стабільний дохід від трудової діяльності визначає можливість задоволення фізичних, соціальних і духовних потреб працівника. Тим паче, для більшості українців прагнення забезпечити своє матеріальне благополуччя є головним мотивом трудової діяльності. А, як зазначалося раніше, рівень середньої заробітної плати у сільському господарстві знаходиться на дуже низькому рівні. Не дивлячись на те, що у великих агрохолдингах середньомісячна заробітна плата головного інженера (який один на підприємстві) сягає 25 тис. грн., заробітна плата рядового тракториста приблизно однакова що в агрохолдингу, що в малому сільськогосподарському підприємстві (зазвичай вона трішки вища за мінімальну). Щоправда тут ми не можемо прослідкувати винагороди «в конвертах», яка також має місце в нашій країні. Тому не можемо на 100 % об'єктивно оцінити добробут працівників.

По-друге, для працівника сфери сільського господарства надзвичайно важливою є умова стабільної зайнятості. Як зазначалося раніше, сільськогосподарські роботи мають сезонний характер, крім того діяльність у цій сфері має підвищений



рівень ризику, що пов'язано із значною залежністю від природних умов. Тому роботодавці часто вдаються до незаконних кроків: звільнення працівників на певний час, і прийняття їх знову на роботу, коли це потрібно. Виходить, що працівник не відчуває впевненості в завтрашньому дні, що підриває якість його життя в цілому. Також підривається баланс «робота/життя» і стабільність працівників, оскільки на час звільнення працівники намагаються знайти роботу на інших підприємствах, виїжджають навіть у сусідні регіони. Тому просто необхідно, щоб міське та сільське управління та служби зайнятості, профспілкові комітети простежували такі тенденції та вживали заходи, щоб їх зупинити. Також нестабільність спричинена подовженням робочого дня працівника, що пов'язано з потребою своєчасного зібрання урожаю. Цьому запобігти дуже важко, тому такі ситуації мають компенсуватися або вирішуватися за допомогою нетрадиційних форм зайнятості.

По-третє, в будь-якій сфері для працівника є важливими умови праці. А в сільському господарстві на них необхідно звернути особливу увагу. Умови праці тут є складними через великі площі, на яких ведеться господарство, та віддаленість працівників один від одного і складність прийняття оперативних рішень. Крім того, в багатьох господарствах зараз використовується застаріла техніка. Зрозуміло, що умови праці комбайнера, який працює на John Deere (з кондиціонером, радіо, GPS навігатором), будуть на багато кращі, ніж комбайнера, що працює на вітчизняному комбайні Нива. Але умови праці на малих підприємствах значною мірою залежать також від самого працівника, оскільки за ним закріплюється одиниця техніки, і він має підтримувати її для себе у належному стані. А от на середніх і великих підприємствах є спеціальні ремонтні бази, тому стан робочого місця працівника залежить від інших людей, і від контролю за якісним виконанням їхніх обов'язків.

По-четверте, важливою компонентою якості трудового життя для працівників у аграрній сфері є стосунки в колективі. Хоч працівники і розрізнені в просторовому відношенні, не зменшується важливість злагодженої роботи. У сільському господарстві працівники мають працювати як одна команда, щоб не виникало ніде затримок і простоїв. Тому необхідною є чітка взаємодія працівників між собою. Тому тут важливим є взаєморозуміння, повага, підтримка, взаємозамінність. Тут працівники стають друзями. Тому керівник повинен організувати для своїх підлеглих спільний відпочинок, щоб працівники мали можливість зблизитися в неформальній обстановці. Цей аспект, як відомо, є частиною організаційної культури підприємства.

По-п'яте, надзвичайно важливо, щоб керівник враховував менталітет своїх підлеглих. Важливим є той факт, що глибинні пласти українського менталітету закладені землеробством. Саме зв'язок з землею визначив особливості світобачення наших предків. Вчені Інституту філософії та соціології НАН України в своїх численних наукових дослідженнях, довели, що весь уклад життєдіяльності українців (праця, традиції, культура, мова і ментальність) ідеально адаптовані до степового та лісостепового ландшафтів, детерміновані природними кліматичними циклами та сільськогосподарським календарем. Ці чинники зумовлюючи такі риси українського національного характеру, як тонке відчуття гармонії, виважений підхід до вирішення складних справ, працьовитість, відсутність агресії, ліричне сприйняття життя, м'який гумор, відчуття господаря та певний індивідуалізм (дещо завищена самооцінка, хвалькуватість, пасивність в громадських справах). Але оскільки Україна була довгий час під владою інших держав, люди перестали почувати себе господарями, почали проявлятися такі якості, як примирення з негативними явищами, терплячість, зайва сором'язливість, прагнення уникнути особистої відповідальності за стан громадських справ. Тому керівник має зважати на те, що працівник сільського господарства прагне почувати себе хазяїном, але а той же час не бажає брати на себе відповідальність.

По-шосте, як наслідок зазначеного вище, слід виховувати відповідальність працівників через заохочення участі у прийнятті рішень та управлінні сільськогосподарським підприємством. Зважаючи на попередній пункт, важливо зазначити, що саме робота з землею дає прагнення людині відчувати себе господарем. Це дає працівнику відчуття причетності до спільної справи, допомагає відчуті себе важливим, а також сприяє самовираженню. Це в цілому підвищує його лояльність до своєї роботи, сприяє захопленості роботою. А це впливає на задоволеність і на ЯТЖ в цілому. Варто зауважити, що низхідні інформаційні потоки в сільському господарстві (від працівника до керівника) є важливішими, ніж висхідні. Адже керівництво часто не уявляє, що саме відбувається на конкретному робочому місці, які проблеми є нагальними.

По-сьоме, у сільському господарстві важливим фактором для працівника є інформація. Багато вчених вважають вплив цього фактору на ЯТЖ опосередкованим. Але, на нашу думку, вплив інформації є прямим, оскільки саме від щільності інформаційного поля залежить суб'єктивна оцінка якості трудового життя. Так на віддалених територіях оцінка ЯТЖ базується на теорії справедливості. Вона має обмежений характер, а рівень задоволеності працівників є вищим. А от у більш щільному інформаційному потоці (де присутні Інтернет, газети, телебачення), оцінка ЯТЖ працівником є більш реальною, об'єктивною. Це призводить до зниження задоволеності ЯТЖ за всіх інших однакових умов. Тому необхідно враховувати розвиток інформаційних потоків при визначенні якості трудового життя. Відсутність же інформації впливає на ЯТЖ двояко. З одного боку, працівники відчують себе комфортніше, але з іншого — сповільнюється процес розвитку працівників і підприємства (не відбувається обміну досвідом, використання інноваційної техніки).

По-восьме, робота в сільському господарстві є різною кожного року, що спричинене природно-кліматичними умовами, і вимагає корекції дій. Крім того вона пов'язана із чільною взаємодією з живими організмами. Тому вимагає автономності у виконанні своїх обов'язків. З одного боку це робить працю більш складною, а з іншого — більш динамічною, цікавою, з проявом творчого підходу. Тому дуже важливо з боку керівництва дати можливість підлеглим автономного прийняття рішень, а не жорсткого контролю, забезпечити свободу дій та децентралізувати управління. Це підвищить як результати діяльності підприємства, так і задоволеність працівника.

Отже, підсумовуючи вищезазначене, скажемо, що в ЯТЖ сільськогосподарського працівника входять такі критерії:

- ✓ заробітна плата;
- ✓ стабільна зайнятість;
- ✓ умови праці;
- ✓ трудовий колектив;
- ✓ врахування ментальних особливостей;
- ✓ участь у прийнятті рішень;
- ✓ щільність інформаційних потоків;
- ✓ автономність.

**Висновки.** Отже, не дивлячись на різноманітність методик оцінювання якості трудового життя, можна припустити, що кожне підприємство має адаптувати її залежно від власних потреб. Особливо великий вплив на визначення критеріїв ЯТЖ має те, у якій сфері економічної діяльності працює підприємство. Враховуючи особливості сфери економічної діяльності, ми чітко розуміємо, які потреби і інтереси є для працівників пріоритетними. Компенсаторний характер ЯТЖ сприяє нівелюванню недоліків, які виникають з об'єктивних причин на підприємствах.

Варто пам'ятати, що покращення хоча б однієї компоненти підвищить ЯТЖ в цілому. Але потрібно визначити, що для працівників сільського господарства є найважливішим і почати роботу у тому напрямку, поступово покращуючи всі компоненти ЯТЖ. Робота у цьому напрямку має характеризуватися постійністю та неперервністю.

### **Література**

1. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / [А. М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. — К. : КНЕУ, 2009. — 711, [1] с.
2. Егоршин А.П. Основы управления персоналом. — Н.Новгород: НИМБ, 2003. — 297 с.
3. Колот А.М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: Монографія. — К.: КНЕУ, 2003. — 230 с.
4. Організаційне забезпечення якості трудової діяльності керівників промислових підприємств. Монографія / О.М. Ястремська, К.В. Яковенко, В.В. Томах. — Харків: Вид. ХНЕУ, 2009. — 328 с.
5. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу / В.А.Савченко. — К.: КНЕУ, 2002. — 351 с.
6. Семенов В.Н. Управление персоналом (практические рекомендации) / В.Н.Семенов. — К.: Алерта, 2004. — 240 с.
7. Щетініна Л.В. Концептуальні основи диференціації працюючого населення за критеріями якості трудового життя [Текст] / Л.В. Щетініна.
8. //latifundist.com/spetsproekt/37705-rynok-truda-v-selskom-hozyajstve-ukrainy
9. //www.myslenedrevo.com.ua/uk/Publ/SacralUkraine/Mentality.html
10. //www.vuzlib.net/betaz/html/1/5443/5472

Стаття надійшла до редакції 15.05.2014р.

УДК 331.5.024.54

**Омельченко Ю. Ю.**

аспірантка,  
ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»

### **ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ІНСТРУМЕНТІВ ТА ВЛАСНЕ ПРОФЕСІЙНОГО ДОБОРУ ПЕРСОНАЛУ**

У статті висвітлено методи оцінювання ефективності інструментів та власне професійного добору персоналу, здійснено огляд історії вивчення даного питання, представлено стислий опис основних інструментів добору персоналу.

В статье освещены методы оценки эффективности инструментов и собственно профессионального отбора персонала, осуществлен обзор истории изучения данного вопроса, представлено краткое описание основных инструментов подбора персонала.

The evaluation methods of efficiency of tools and actually professional selection of the personnel are provided in article, the review of history of studying of the matter is carried out, and the short description of the main instruments of personnel recruitment is submitted.

**Ключові слова.** Професійний добір персоналу, Методи добору персоналу, Управління персоналом, Інструменти добору персоналу, Ефективність добору персоналу, Ефективність інструментів добору персоналу.