

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДВНЗ «КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА»
Факультет управління персоналом, соціології та психології

Кафедра соціоекономіки та управління персоналом

ОСВІТНЬО ПРОФЕСІЙНА ПРОГРАМА
СПЕЦІАЛЬНІСТЬ

Менеджмент соціальної сфери
073 - Менеджмент

Форма навчання: *(очна (денна))*

КВАЛІФІКАЦІЙНА БАКАЛАВРСЬКА РОБОТА

на тему **«Якість трудового життя працівників: стан та вектори розвитку»**
(назва теми)

здобувача Пасечника Даніїла Вікторовича

(ПІБ, підпис)

Науковий керівник:

(доцент, кандидат економічних наук

Щетініна Л. В.)

(підпис)

Робота допущена до захисту перед екзаменаційною комісією з атестації здобувачів вищої освіти (ЕК)

Завідувач кафедри: доктор економічних наук,
професор Лопушняк Г.С.

(підпис)

Київ 2022

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДВНЗ «КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА»

Факультет управління персоналом, соціології та психології
(назва навчально-наукового інституту / факультету)

Кафедра соціоекономіки та управління персоналом
(назва кафедри)

ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНА ПРОГРАМА
СПЕЦІАЛЬНІСТЬ

Менеджмент соціальної сфери
073 - Менеджмент

ПОГОДЖЕНО

Керівник проєктної групи (гарант)
освітньо-професійної програми

_____ Г.С.Лопушняк
(підпис) (ініціали, прізвище)

_____ 20__ р

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

_____ Г.С.Лопушняк
(підпис) (ініціали, прізвище)

_____ 20__ р

ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ

здобувачу вищої освіти Пасечнику Даниїлу Вікторовичу
(прізвище, ім'я, по батькові)

форми навчання денної
очної (денної), заочної, дистанційної

на підготовку кваліфікаційної бакалаврської роботи **на тему**

Якість трудового життя працівників: стан та вектори розвитку

Тему затверджено наказом ректора Університету від " _____ " _____ 20__ р.
№ _____

Кваліфікаційна бакалаврська робота виконується на матеріалах наукових публікацій
вчених, статистичної інформації, нормативно-правових документів

План кваліфікаційної бакалаврської роботи

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ ПРАЦІВНИКІВ

РОЗДІЛ 2. ОЦІНЮВАННЯ СТАНУ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ

РОЗДІЛ 3. ВЕКТОРИ РОЗВИТКУ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ

Об'єкт дослідження: явище якості трудового життя працівників.

Предмет дослідження: сукупність теоретичних, методичних та практичних аспектів щодо розвитку якості трудового життя в Україні.

Мета кваліфікаційної бакалаврської роботи: дослідження теоретико-методичних засад розвитку якості трудового життя працівників, оцінювання її стану в Україні, а також визначення векторів розвитку.

Конкретні завдання, які здобувач повинен виконати для досягнення поставленої мети:

У Розділі 1. Теоретико-методичні засади розвитку якості трудового життя працівників: дослідити якість трудового життя працівників: сутність, концепції, фактори, а також методичні засади оцінювання якості трудового життя працівників.

У Розділі 2. Оцінювання стану якості трудового життя працівників в Україні: оцінити якість трудового життя в Україні за статистичними даними, а також за даними соціологічних опитувань.

У Розділі 3. Вектори розвитку якості трудового життя працівників в Україні: програма заходів щодо розвитку якості трудового життя працівників, оцінювання соціально-економічної ефективності запропонованих заходів.

Завдання підготував науковий керівник:

23.11.2021

(дата)

_____ / Л.В.Щетініна
(підпис) (прізвище, ініціали)

Завдання одержав здобувач:

23.11.2021

(дата)

_____ / Д.В.Пасечник
(підпис) (прізвище, ініціали)

Реферат

ЯКІСТЬ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ ПРАЦІВНИКІВ: СТАН ТА ВЕКТОРИ РОЗВИТКУ

Робота складається з 3 розділів, кожний з яких має по 2 підпункти. Перший розділ висвітлює теоретичні аспекти теми якості трудового життя працівників, другий розділ є аналітичним, третій - рекомендаційним на прикладі України. Обсяг дипломної роботи – 44 аркуши, включаючи список використаних джерел. Під час написання використано 38 джерел.

Предмет дослідження – теоретичні, методичні та практичні аспекти розвитку якості трудового життя працівників в Україні.

Об'єктом дослідження є явище якості трудового життя працівників.

Метою бакалаврської роботи є дослідження теоретико-методичних засад розвитку якості трудового життя працівників, оцінювання її стану в Україні, а також визначення векторів розвитку.

Для досягнення зазначеної мети в роботі поставлено і вирішено наступні завдання:

- дослідити якість трудового життя працівників: сутність, концепції, фактори;
- з'ясувати методичні засади оцінювання якості трудового життя працівників;
- оцінити якість трудового життя в Україні за статистичними даними;
- оцінити якість трудового життя в Україні за даними соціологічних опитувань;
- розробити програму заходів щодо розвитку якості трудового життя працівників;
- провести оцінювання соціально-економічної ефективності запропонованих заходів.

Вищезазначені завдання вирішуються за допомогою наступних методів дослідження: методи емпіричного дослідження — спостереження, порівняння, вимірювання, аналіз та синтез інформації.

Ключові слова: якість життя, якість трудового життя, життя працівника в компанії, гідна праця, вектори розвитку.

В і д г у к
про кваліфікаційну бакалаврську роботу
здобувача факультету управління персоналом, соціології та психології
освітньо-професійної програми
«Менеджмент соціальної сфери»

Пасечніка Даніїла Вікторовича
(прізвище, ініціали)

на тему Якість трудового життя працівників: стан та вектори розвитку

(назва теми)

1. Актуальність теми: Перед економікою України стоїть стратегічне завдання переходу на інноваційний шлях розвитку. Наявність на українському ринку праці непродуктивних робочих місць, застарілих норм з охорони праці і техніки безпеки, екологічно небезпечних технологій стає перешкодою інноваційній спрямованості трудової діяльності. Якість трудового життя найманих працівників в Україні істотно поступається вимогам, що застосовуються на міжнародному ринку праці. В сучасних умовах висока якість трудового життя розглядається в розвинених країнах як один з головних стимулів продуктивної праці. Підвищення якості трудового життя дозволить перетворити людський потенціал в провідний чинник підвищення конкурентоспроможності економіки України. Незадоволення умовами і змістом праці, низьким рівнем доходів, зростання рівня безробіття може призвести до зниження мотивації до праці, асоціальних форм поведінки в суспільстві. Від успішного розв'язання проблеми підвищення якості трудового життя, як основної складової якості життя, залежать стабільність та соціальна безпека суспільства.

2. Позитивні риси кваліфікаційної бакалаврської роботи: В 1-му розділі повно висвітлені теоретичні аспекти досліджуваної теми. Дотримано адресності наведеної в 1-му розділі КБР інформації: на кожне твердження, кожен цифровий матеріал та факт тощо є посилання з зазначенням автора та номера джерела в списку літератури. Є посилання на усі зазначені в списку літератури джерела.

- Критично проаналізовано наведену інформацію: кожне твердження, кожен цифровий матеріал, факт тощо проаналізовані з визначенням позитивних та негативних моментів.
- Наведено власну авторську позицію щодо критично проаналізованої інформації та способів розв'язання виявлених проблем.
- Розділ 2 містить фактологічне підтвердження актуальності предмета дослідження.
- В 3-му розділі висвітлено рекомендації щодо усунення виявлених у ході аналізу проблем..

3. Наявність самостійних розробок автора: Підібрано інструментарій для аналізу. Здійснено аналіз стану якості трудового життя працівників. Розроблено програму заходів щодо розвитку якості трудового життя працівників.

4. Цінність теоретичних висновків та практичних рекомендацій: Щодо цінності теоретичних висновків: Досліджено підходи щодо сутності поняття якості трудового життя, що показало багатогранність та складність цієї категорії.. Щодо цінності практичних рекомендацій: автором запропоновано концепцію підвищення якості трудового життя за рахунок реалізації потенціалу внутрішнього середовища

5. Наявність недоліків: наявні стилістичні порушення оформлення тексту бакалаврської роботи;
занадто багато в роботі приділено уваги пенсійному забезпеченню;
аналіз виконано з незначними недоліками;

6. Загальна оцінка кваліфікаційної бакалаврської роботи та її допущення до захисту перед ЕК: допущено до захисту з оцінкою 54 балів

Науковий керівник старший викладач, кандидат економічних наук
(посада, учене звання, науковий ступінь)
Рябоконт І.О.
(підпис) (прізвище, ініціали)
“ ” 20__ р

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ ПРАЦІВНИКІВ.....	5
1.1 Якість трудового життя працівників: сутність, концепції, фактори.....	5
1.2 Фактори впливу на якість трудового життя працівників.....	13
РОЗДІЛ 2. ОЦІНЮВАННЯ СТАНУ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ.....	22
2.1 Оцінювання якості трудового життя в Україні за статистичними даними.....	22
2.2 Оцінювання якості трудового життя в Україні за даними соціологічних опитувань	30
РОЗДІЛ 3. ВЕКТОРИ РОЗВИТКУ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ.....	37
3.1. Програма заходів щодо розвитку якості трудового життя працівників.....	37
3.2. Оцінювання соціально-економічної ефективності запропонованих заходів...	48
ВИСНОВКИ	56
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	58

ВСТУП

Актуальність теми – якість трудового життя - це сукупність реальних організаційних умов, які визначають ступінь успішної реалізації трудового потенціалу окремої людини, підприємства і суспільства в цілому.

Змістом якості трудового життя фахівців є рівень винагороди за працю, якість умов праці, можливість професійного та кар'єрного росту, суспільна значимість роботи, морально-психологічний клімат в колективі, можливість самореалізації і самовираження, ціннісно-моральні установки, життєві орієнтири особистості.

Якість трудового життя, все більше визначаючи інноваційність і конкурентоспроможність економіки і соціальну стабільність суспільства, може стати одним із стимулів переходу до нової соціально-економічної формації.

Мета дослідження - дослідження теоретико-методичних засад розвитку якості трудового життя працівників, оцінювання її стану в Україні, а також визначення векторів розвитку.

Задачі дослідження:

- дослідити якість трудового життя працівників: сутність, концепції, фактори;
- з'ясувати методичні засади оцінювання якості трудового життя працівників;
- оцінити якість трудового життя в Україні за статистичними даними;
- оцінити якість трудового життя в Україні за даними соціологічних опитувань;
- розробити програму заходів щодо розвитку якості трудового життя працівників;
- провести оцінювання соціально-економічної ефективності запропонованих заходів.

Теоретичну базу кваліфікаційної роботи становлять праці вчених у галузі фондового ринку. Зарубіжні дослідники З. Боді, Ю. Борчард, С. Вулфен, Л. Дж. Хітман, Л. Роберт, І. Гісан. Вітчизняні вчені та дослідники: А. Колот, Г. Лопушняк, С. Цимбалюк, А. Шандар, І. Рябоконт, О. Тужилкіна, Л. Амелічева, А. Васирик, Л.

Величко, О. Герасименко, О. Гостюк, О. Жадан, В. Жернаков, Т. Коляда, С. Рудакова та ін.

Об'єкт дослідження – явище якості трудового життя працівників.

Предмет дослідження – теоретичні, методичні та практичні аспекти розвитку якості трудового життя працівників в Україні.

Теоретичною основою дослідження є аналіз концепцій, положень і гіпотез, представлених у працях вітчизняних і зарубіжних авторів, присвячених проблемним питанням в рамках загального менеджменту, управління персоналом, якості трудового життя.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ ПРАЦІВНИКІВ

1.1 Якість трудового життя працівників: сутність, концепції, фактори

Концепція трудової діяльності передбачає всебічний розгляд трудової діяльності з метою забезпечити сприятливі умови праці для самореалізації та професійного росту людини, а також включення трудової діяльності як органічного елемента, що охоплює соціальне життя на рівні суспільства і компанії в цілому. Це поняття включає в себе певні основні вимоги та положення, яким слід дотримуватися працівникам та роботодавцям: справедлива та адекватна компенсація за працю; забезпечення умов безпеки та охорони праці, здоров'я працівників; можливість розвитку здібностей працівника в процесі трудової діяльності і самореалізації особистості в процесі праці; можливість професійного зростання і просування по службі; соціальна інтеграція в рамках трудового колективу, тобто розвиток колективістських начал праці та відпочинку; праця розглядається як невід'ємна частина життя людини та сімейних відносин, як організаційний початок в трудовому колективі; формування прихильного ставлення працівника до суспільства, його суспільних інтересів. [17]



Рисунок 1.1. Індикатори якості трудового життя працівника.

Джерело: розроблено автором за даними [17]

Якість трудового життя персоналу підприємств (організацій) справляє значний вплив на продуктивність і ефективність праці працівників, а отже, визначає конкурентоспроможність економіки та соціальну стабільність суспільства. Якість трудового життя (ЯТЖ) людини знаходиться в тісному зв'язку з умовами, в яких він може найбільш повно реалізувати свої інтелектуальні та творчі здібності, проявити духовні і моральні якості. В економічній літературі вітчизняних і закордонних авторів немає єдності у визначенні поняття «якість трудового життя».

Дане трактування показує тісний зв'язок якості трудового життя зі сферою трудової мотивації. Прийнято вважати, що коріння концепції ЯТЖ пов'язане з розвитком протестантської трудової етики, розробка якої належить М. Веберу. Згідно теорії протестантизму, праця є богоугодною справою, сприймається як головна життєва цінність і є важливою складовою духовного світу людини. Дана теорія була широко поширена в Англії, Голландії, Німеччині, Швейцарії, де були закладені основні тенденції трудового життя: працьовитість і сумлінність.

Зародження капіталістичного виробництва і супутня йому механізація праці призводять до того, що в роботах вчених-філософів виникає раціоналістичний підхід, що розглядає світ як механізм, деталі якого взаємопов'язані і злагоджено працюють. Відповідно людина та її трудова діяльність розглядаються як частина такого механізму. Раціоналістичний підхід до світосприйняття, а отже, і до праці, виражений в роботах таких дослідників, як Ф. Бекон, Т. Гоббс, Р. Декарт і т. д. Ф. Бекон (XVII ст.) виступав за застосування раціонального методу для пізнання світу, заснованого на аналізі, порівнянні, спостереженні, експерименті. Т. Гоббс в «Левіафане» розробив механістичну теорію держави. Згідно з нею, держава створюється для збереження миру в суспільстві, а окрема людська особистість не відіграє значущої ролі в суспільному устрої і розвитку.

У той же час кожна людина займає певне місце в суспільстві і виконує свою функцію, що сприяє суспільному розвитку. Р. Декарт вважав, що людину можна розглядати чисто фізіологічно як «автомат», специфіку якого визначає мислення. Дані філософські погляди формували певний менталітет європейського суспільства XVII-XVIII ст. і стали фундаментом для виникнення технократичного підходу до працівників підприємств. Спираючись на ці погляди, основоположник наукової організації праці Ф. Тейлор у 90-х роках XIX ст. запровадив на американських підприємствах компанії «Мідвейл Стілл» жорстку систему регламентації праці, що визначає спосіб виконання, послідовність, темп трудових дій, порядок чергування праці і відпочинку, встановлює тісний зв'язок між оплатою праці та виконанням виробничих завдань.

Працівник у даному випадку розглядався як істота раціональна, зосереджене на отримання винагороди, що прагне уникнути звільнень, штрафів, пониження в посаді та інших негативних моментів у трудовій діяльності. Такі аспекти, як взаємини в трудовому колективі, соціальні цінності, потреби в самовираженні до уваги не приймалися. Це призвело до різкого зростання інтенсивності і продуктивності праці, але в той же час різко зріс рівень професійної захворюваності та травматизму, не залишалось місця для ініціативи, прояву творчих здібностей. Все це викликало зростання незадоволеності працею і сприяло розвитку процесу відчуження праці.

Після винаходу Р. Фордом (1863-1947) конвеєра, у зв'язку з появою потокових виробництв, регламентація трудової діяльності ще більше посилилася. Персонал повинен був адаптуватися до техніки, домагаючись максимальної відповідності технічній системі. Таким чином, ідеальним працівником вважалася людина, яка успішно виконує поставлені завдання певним чином. Незважаючи на те що даний підхід до організації виробництва викликав значне зростання продуктивності та ефективності праці, значно загострилися соціальні суперечності у сфері праці. Ситуація була важча й тому, що удосконалення техніки вимагало зростання кваліфікації робітників.

Низькокваліфікована робоча сила на успішно функціонуючих підприємствах замінювалася висококваліфікованою. Жорстка система регламентації праці перешкоджала реалізації здібностей нового покоління працівників висококваліфікованої робочої сили, здатної до розвитку і самонавчання, прийняття самостійних рішень, прагнучої до змістовної праці. За цих умов зародилася і отримала розвиток теорія «людських відносин», що поклала початок гуманістичного підходу до вирішення проблем у трудовій сфері. Основоположником цієї теорії був австралійсько-американський соціолог Е. Мейо. Основний висновок його досліджень зводиться до того, що вирішальний вплив на зростання продуктивності праці людей надають соціально-психологічні фактори.

Е. Мейо і інші прихильники концепції «людських відносин» вважали, що в основі технократичних (класичних) теорій (Ф. Тейлор і його послідовники) лежать помилкові твердження про те, що поведінка людини раціональна, і вона головним чином прагне до економічної вигоди, а також про те, що поведінка людей в організації може бути стандартизованою, подібно машин. Е. Мейо вважав, що індивід насамперед прагне до встановлення значимих соціальних зв'язків з іншими людьми. Економічна функція, яку людина виконує в процесі трудової діяльності, відіграє другорядну роль, при цьому працівник виступає як частина групи або певної спільноти, а отже, ставлення до трудової діяльності залежить від оцінки людей в даному співтоваристві [45].

На думку Е. Мейо, соціальні і психологічні аспекти трудового життя працівника в певних рамках мають більше значення, ніж структура виробничого процесу, гігієнічні та ергономічні умови праці. Прихильники концепції «людських відносин» вважали, що необхідна побудова нових організаційних відносин, що враховують соціальні та психологічні аспекти трудової діяльності людей, а організація має орієнтуватись більшою мірою на людей, ніж на виробництво, причому проблеми окремого індивіда в організації повинні вирішувати менеджери. Теорія «людських відносин» вперше пояснила проблеми підвищення ЯТЖ працівників підприємств з наукової точки зору. Але, як вважають багато вітчизняних та зарубіжних економістів, вона носила «половинчастий» характер,

адже її метою було об'єднання абсолютно різних підходів. На підприємствах, незважаючи на те що стало приділялася увага соціально - психологічним факторам, що впливають на трудову діяльність працівників, як і раніше застосовувалися авторитарні методи управління, і головна роль належить матеріальним стимулам.

У 1960-х рр. XX ст. виникають різні мотиваційні теорії, покликані підвищити продуктивність праці та ефективність трудової діяльності працівників підприємств. Виділяють наступні групи мотиваційних теорій:

- змістовні, аналізують потреби і мотиви людини та їх прояви;
- процесуальні, вивчають вплив на мотивацію зовнішніх факторів;
- теорія підкріплення, що досліджує проблеми зміни або модифікації людей у процесі праці, адекватність використання негайної винагороди або покарання.

Отже, в різних мотиваційних теоріях були сформульовані окремі елементи поняття ЯТЖ. Теорії мотивації, незважаючи на їх різноманітність, показують, що, діапазон інтересів і потреб особистості дуже широкий, задоволеність від трудової діяльності формується під впливом багатьох факторів. Окремі аспекти якості трудового життя також одержали розвиток у деяких теоріях організації та управління. Класичні організаційні теорії Л. Гюліка Л. Урвіка ґрунтувалися на тому, що будь-яка організація повинна носити позаособистісний, неупереджений характер.

Л. Урвик стверджував, що при проектуванні організаційної структури не можна виходити з наявності конкретних осіб, які будуть працювати в організації. Спочатку необхідно проектувати структуру і лише потім шукати підходящих для організації людей. У концепції Гюліка Урвіка окремий індивід розглядається в організації як істота ізольоване, пов'язане з іншими особами лише формальними економічними зв'язками. Можна помітити, що простежується певна паралель даної теорії з концепцією Ф. Тейлора. Людина розглядається в обох випадках з точки зору технократичного підходу, як «гвинтик», необхідний для здійснення виробничого процесу або успішного функціонування організації. Тим не менш класичні організаційні теорії зробили істотний вплив на розвиток інших теорій, представники яких були послідовниками гуманістичного спрямування.

Пізніше з'явилася теорія організації К. Арджириса, який вивчав вплив організаційної структури на поведінку працівників. Він вважав, що людина розвивається як організм, а «традиційна», формальна організація накладає обмеження на його розвиток. Людина, яка розвивається, в компанії де працює повинна проявляти такі якості, як активність, незалежність, здатність виконувати не тільки конкретні, але й абстрактні операції, проявляти свої таланти.

До 60-х років XX ст. у сфері праці складався ряд теорій і концепцій, покликаних покращити становище в сфері праці, запобігти кризі трудової сфери: теорія людського капіталу, теорія гуманізації праці, теорія збагачення праці, концепція виробничої демократії.

Як показує аналіз, різні напрямки підвищення ЯТЖ стали розглядатися в рамках сформованих у 1960-х рр. у трудовій сфері теорій і концепцій, покликаних підвищити продуктивність і ефективність праці (в рамках раніше існуючих у трудовій сфері теорій розглядалися лише розрізнені питання, пов'язані з ЯТЖ). Але сучасні теорії та концепції зачіпали лише окремі сторони ЯТЖ, або взагалі були слабко ув'язані з останнім (теорія людського капіталу). Терміни «гуманізація праці», «збагачення праці», «умови праці», «демократизація робочого місця» є синонімами за змістом і використовуються для позначення ЯТЖ в різних країнах Європи.

Але, концепція ЯТЖ є більш широкою, більш всеохоплюючою, що розглядає різні сторони трудового життя працівників, а такі поняття, як «умови праці», «демократизація робочого місця» являють собою лише окремі елементи даної концепції. У нашій країні в умовах планової соціалістичної економіки окремі аспекти ЯТЖ розроблялися в рамках питань гуманізації праці наукової організації праці (Амелічева Л.П.) [1, 2].

Крім цього, увага приділялася поліпшенню умов праці працівників на робочих місцях, так і поза провадження у зв'язку з планами соціального розвитку підприємств». Багато радянських економістів і соціологів, розробляючи проблеми «комуністичної праці», говорили про те, що необхідний гуманістичний підхід до

людської особистості на виробництві, який сприяє розкриттю творчого потенціалу; про необхідність приділяти увагу змістом праці (Василик А.В., Величко Л.Ю.) [4].

Тим не менш концепція ЯТЖ не була визнана в нашій країні в радянський час. Розглядаючи генезис формування концепції якості трудового життя, можна виділити три періоди:

- докласичний (до кінця XIX ст.) характеризується тим, що вченими порушувалися, але фундаментально не розроблялися окремі питання, пов'язані з ЯТЖ;

- класичний (з 90-х рр. XIX ст.) час формування технократичного підходу до проблем ЯТЖ характеризується тим, що існуючі в даний період трудові теорії та теорії управління розглядають людину як частина організації, без якої вона не може функціонувати, але проблем і потреб людини в організації не приділяється належної уваги, вважається, що коло інтересів працівника замикається на економічній вигоді від трудового процесу;

- гуманістичний (з 1930-х роках XX ст.) час формування теорій і концепцій, що розглядають людину як особистість, що має широкий діапазон потреб і здатну творчо розвиватися. Багато з них намагаються поєднати окремі елементи теорії Ф. Тейлора і його послідовників з творчим, особистісним підходом до працівника (методи управління багато в чому залишаються тейлоровськими, головним мотиватором є економічне стимулювання, але при цьому приділяється увага умовами праці, взаємовідносинами в трудовому колективі, змістом праці тощо).



Рисунок 1.2 Генезис формування ЯТЖ

Джерело: розроблено автором за даними [12]

Лише в 70-х роках XX ст. виникає концепція ЯТЖ, що ставить у главу кута людини як самостійну творчу особистість, яка може оптимально реалізовувати свої здібності при створенні сприятливих умов.

Щодо більш сучасного трактування ЯТЖ, О.А. Грішнова напочатку XX ст. розглядала «якість трудового життя» здебільшого в розрізі задоволення потреб, базовою з яких є справедлива оплата праці. О.А Грішнова визначає поняття ЯТЖ, як відповідні показники, які охарактеризовують умови праці в найширшому розумінні – умови виробничого життя – а також врахують міру реалізації потреб й інтересів працівника та реалізації його здібностей. Також, вважаючи на приділену увагу реалізації інтересів працівника, потрібно відповідно ставитись до його рівня доходу [7].

Необхідність фінансового забезпечення, як важлива умова для задоволення якості трудового життя відмічають в своїх працях Дж. Р. Хекман, Р.Р. Олдхем. Схожої думки дотримуються В. Сверко та З. Галич, але трактуючи поняття ЯТЖ як стан.

Доктор економічних наук А.М. Колот вперше визначає ЯТЖ як «інтегральне поняття», яке всебічно характеризує рівень добробуту працівника, його духовного

та соціального стану через діяльність в організації. На нашу думку, трактування А. М. Колота вважається найбільш вдалим, оскільки якість трудового життя і життя людини сприймається не порізно, а як одне ціле [16].

А.М. Колот зазначає, що «у найзагальнішому трактуванні якість життя – це рівень задоволення потреб людини, який визначається відносно відповідних нормативів, соціальних стандартів, традицій, звичаїв або відповідно до сформованих особистих вимог». Відносно цього підходу, можна визначити складові ЯТЖ як за об'єктивним, так і за суб'єктивним підходом [15].

Також, можна відзначити потенційні результати в перспективі розвитку ЯТЖ:

- Ефективне використання трудового потенціалу
- Забезпечення високих стандартів життя
- Підвищення продуктивності праці

М. Кьолбах вважає поняття тотожними «якість трудового життя» і «гуманізація праці» та визначає ЯТЖ, як «не тільки матеріальне забезпечення існування, охорону здоров'я та особисте визнання, але і як самостійність (відповідне планування робочого приміщення, участь у прийнятті рішень, а також підвищення кваліфікації і можливості професійного розвитку)» [20, с.154].

Розуміння ЯТЖ дивлячись через призму гуманістичного підходу, створює лояльні умови для перспектив ефективної реалізації трудового потенціалу.

Отже, ми частково погоджуємося з автором, такі чинники як самореалізація та самостійність мають вирішальне значення для утворення ефективної системи ЯТЖ. Проте, слід зазначити, що незважаючи на надмірну близькість понять «якість трудового життя» і «гуманізація праці», їх треба розмежувати, оскільки гуманізація праці передбачає такі фактори, як справедливість та демократія, збагачення змісту праці та перш за все самореалізація особистості, є скоріш лише напрямком для побудови дієвої системи ЯТЖ.

1.2 Фактори впливу на якість трудового життя працівників

Концентрація уваги на вирішенні проблеми щодо формування ЯТЖ та систематизації факторів, які прямим шляхом сприяють на ЯТЖ, в сучасній науці обмежуються відносно невеликою кількістю наукових робіт.

Категорія «якість трудового життя» розрізняється у науковій і навчальній літературі. Дану категорію оцінюють у взаємодії з такими термінами як: «трудоий потенціал», «трудоий процес» і «соціально-трудоі відносини», а систематизація і класифікація факторів, які формують ЯТЖ мають багато різних деталей. Відповідно, слід запропонувати власну класифікацію на основі систематизації раніше існуючих класифікацій.

Традиційно прийнято поділяти всі чинники за такими ознаками: зовнішні та внутрішні; основні і додаткові (другорядні); об'єктивні і суб'єктивні. Віддаючи данину традиціям, вважаємо можливим, зберегти такий розподіл і у пропонованій систематизації.

Фактори, що формують ЯТЖ можна поділити на: техніко-організаційні та соціально-економічні фактори. Важливо зауважити, що в соціально-економічних умовах важко виділити основну групу. Розглядаючи з перспективи групи техніко-організаційних факторів, варто зауважити, що пріоритет має належати їй, якщо ми схильні вважати що техніка та технології завжди грають визначальну роль в житті суспільства.

Організацію праці називають одним з найбільш важливих факторів. Нові форми організації роботи можуть вирішувати глобальні проблеми компаній, а крім цього – вони є адаптованими до сучасних потреб суспільства.

Тим не менш, будь-які зрушення звичного виробничого процесу, загалом, негативно впливають на роботі. Порушується ритм, відбуваються відхилення від стандартів та вимог, втрачається робочий час. Понаднормові роботи в поєднанні з частими простоями, використання працівників не за спеціальністю, є однією з головних причин незадоволеності працею і, отже, призводять до зниження якості трудового життя.

За рахунок зростання ролі чинників групи соціально-економічних факторів, слід зазначити, що вони також є дуже важливими. Цю групу варто умовно поділити

на економіко-правові та соціально-індивідуальні групи факторів, щоб розмежувати вплив окремих чинників на ЯТЖ.

Економіко-правові фактори включають – це законодавчі акти та нормативні матеріали, які зазнають постійних змін та доповнюються через стрімкий розвиток суспільства. Україна в ринковій економіці покладає важливе завдання по захисту прав громадян, оскільки сучасне суспільство немислимо без налагодженої правової системи та влади закону. Закони забезпечують права власності, що обмежують владу монополій, захищають права споживачів, інтелектуальну власність і тощо. У сфері праці провідна роль відводиться кодексу про працю, який постійно трансформується з метою більш ефективного регулювання соціально-трудових відносин. Комплекс робіт по законотворчості покликаний створювати більш стабільну обстановку в країні, сприяти більш швидкому економічному зростанню. [13]

Соціально-індивідуальні фактори мають на меті забезпечити соціальні збереження здоров'я, можливість постійно підвищувати власну кваліфікацію співробітника.

Можливість професійного росту, впевненість у майбутньому, хороші взаємини в трудовому колективі, усвідомлення візії та місії компанії, інтерес до роботі в сукупності забезпечують працівникові високу задоволеність працею.

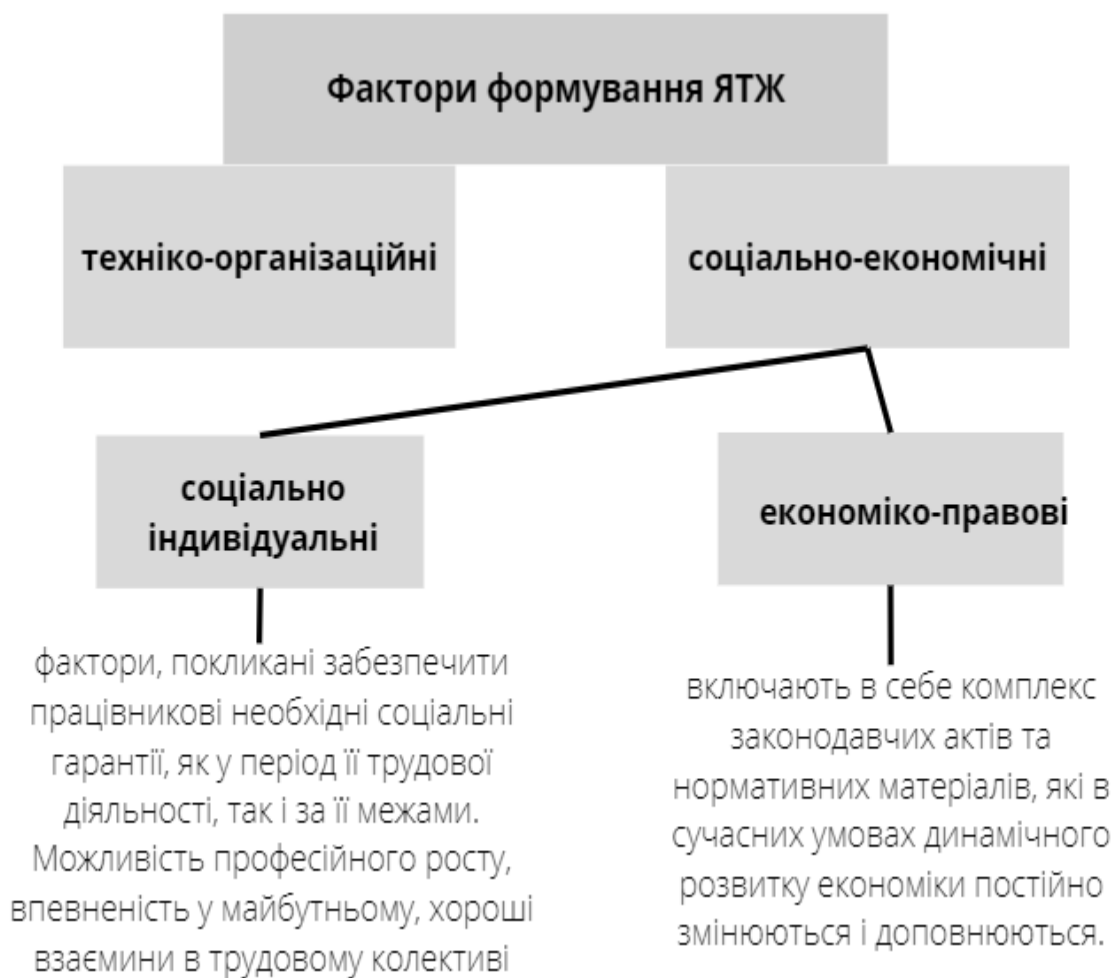


Рисунок 1.3 Фактори формування ЯТЖ

Джерело: розроблено автором за даними [13]

Для того, щоб правильно оцінити систему факторів ЯТЖ потрібно реально оцінити кожен з факторів, як об'єктивну так і суб'єктивну складову, а отже слід знати як оцінювати вплив факторів ЯТЖ. Саме суб'єктивна оцінка, що базується на результатах дослідження думки працівників, дає змогу оцінити задоволеність працею окремого працівника чи групи працівників чи усього трудового колективу.

Комплексне та системне дослідження факторів формування якості трудового життя дозволяє своєчасно приймати організаційно-управлінські рішення, спрямовані на підвищення якості трудового життя, краще використання трудового потенціалу, вдосконалення соціально-трудових відносин, а в результаті на підвищення соціально-економічної ефективності роботи окремих ланок і всієї економіки в цілому.

Якість трудового життя є багатогранним поняттям, яке визначається сукупністю різних факторів. Системний і комплексний підхід у дослідженні чинників, що роблять вплив на якість трудового життя, сприяє більш точному і своєчасному формуванню організаційно - адміністративних рішень, що призводять до виявлення та розвитку трудового потенціалу працівників, що в результаті призводить до найбільш ефективного функціонування окремо взятої організації і економіки в цілому. В даний час у наукових колах існує безліч поглядів на систематизацію чинників, що мають пряме і непряме вплив на формування і розвиток якості трудового життя. Деякі зарубіжні автори пропонують виділяти дві групи таких факторів: умови роботи та рівень соціального забезпечення і добробуту працівника.

До першої групи факторів належать такі аспекти якості трудового життя, як демократія, безпека праці, зміст праці (Р. Кахн [42]), кількість вільного часу після робочого дня (Ф. Кіркман [41]).

Друга група факторів включає такі показники, як розмір оплати праці, грошових виплат та заохочень (Р. Кахн [42]), взаємини з колегами (Р. Кахн [42]), рівень соціальної інтеграції (Р. Уалтон [43]). При цьому західні дослідники звертають увагу на внутрішні чинники, що роблять в основному прямий вплив на якість трудового життя, не надаючи особливого значення впливу зовнішніх факторів.

М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурі пропонують в якості основних факторів, що визначають розвиток якості трудового життя, розглядати організаційні параметри, до яких можна віднести децентралізацію влади, участь у питаннях навчання та керівництва, підготовку ключових кадрів, програми кар'єрного росту всередині компанії, навчання більш ефективного спілкування і поведінки в колективі [44].

Вчені вважають, що зміна даних факторів створить у працівників додаткові можливості для задоволення своїх особистих потреб при одночасному підвищенні ефективності діяльності організації. Українські дослідники в своїх роботах також

приділяють увагу вивченню і класифікації факторів формування та розвитку якості трудового життя.

Так, виділяють дві групи факторів: техніко-організаційні та соціально-економічні. Рівень розвитку техніки є основоположною умовою, що впливає на зміну функцій працівників, структуру зайнятості і, як наслідок, на якість трудового життя.

В якості основних факторів, що впливають на якість трудового життя, важливо виділити високу винагороду за працю; безпечні і здорові умови праці; створення умов для самовираження і самореалізації; забезпечення трудової демократії і правової захищеності; створення умов для професійного зростання; морально-психологічний клімат у колективі; надання соціальної корисності роботі.

У підгрупу «організаційні фактори» Жернаков В.В. включає форми організації праці і виробництва, організацію і обслуговування робочих місць, контроль якості праці, режим роботи, організація технічного обслуговування, регламентацію прав, обов'язків і відповідальності працівників [13].

Економічні фактори розглядаються з точки зору форми і системи оплати праці, рівня заробітної плати, системи оцінки якості індивідуальної праці, тобто системи заохочення за якісну працю. Соціальні фактори включають в себе психофізіологічні фактори, житлово-побутове та медичне обслуговування, підготовку та перепідготовку кадрів, їх підбір і розстановку.

До суб'єктивних чинників відносять ступінь усвідомлення діяльності та відповідальності, мотиви, що змушують працювати, професійну компетентність працівника, самодисципліну і самоконтроль, здатність працівника організувати свою працю, працездатність і хороше здоров'я.

Існує класифікація факторів формування якості трудового життя на техніко-організаційні, які характеризуються як зовнішні і внутрішні, і соціально-економічні, до яких належать об'єктивні та суб'єктивні фактори. Перша група факторів, у свою чергу, підрозділяється на техніко-технологічні фактори, що включають науково-технічний прогрес, матеріально-технічну базу виробництва і

ін., і організаційно-управлінські фактори, куди входять організація виробництва, умови праці, охорона праці та ін.

Група соціально-економічних факторів складається з економіко-правових факторів (законодавчі та нормативні акти, оплата і стимулювання праці та ін.) і соціально-індивідуальних факторів (соціальні гарантії, трудова активність, задоволеність працею і ін.).

Вітчизняні науковці пропонують об'єднувати фактори, що впливають на якість трудового життя, в наступні групи:

- техніко-технологічні;
- організаційні;
- соціально-економічні;
- медико-біологічні;
- адміністративно-правові та демографічні;
- екологічні, особистісні.

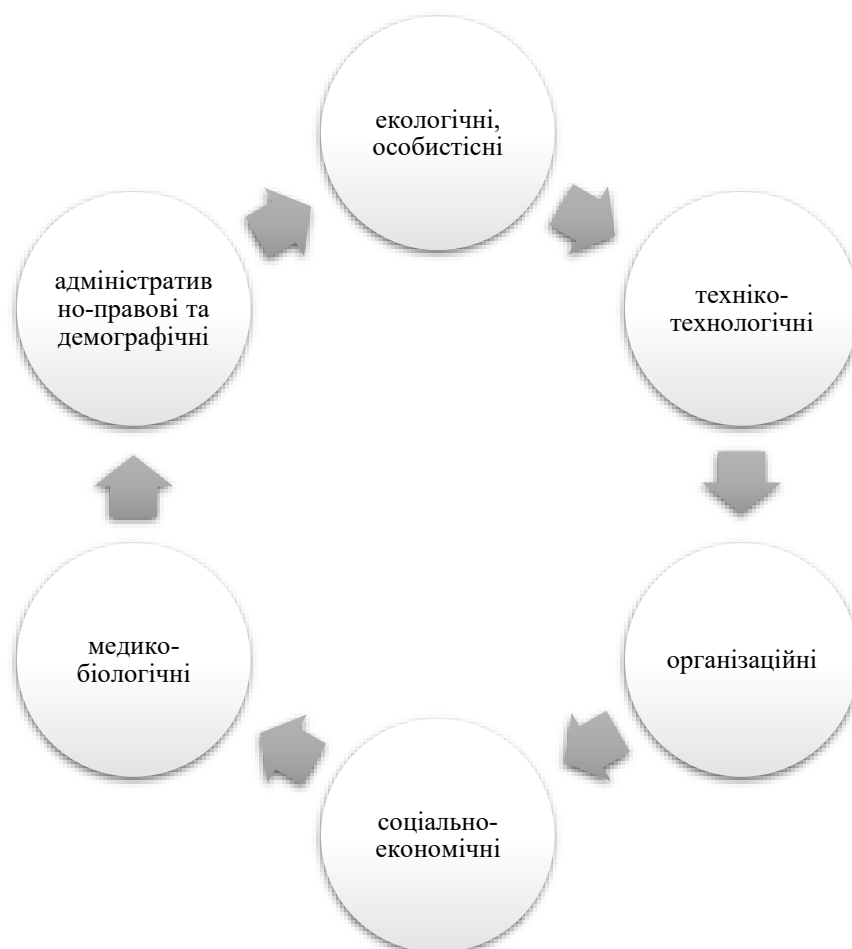


Рисунок 1.4 Фактори впливу на ЯТЖ

Джерело: розроблено автором за даними [18]

Соціально-економічні чинники якості трудового життя пов'язані з впливом суспільно-економічних відносин на розвиток трудового життя, використанням для регулювання трудової діяльності нормативних правил і положень. Техніко-організаційні фактори безпосередньо формують і визначають якість трудового життя через технічний рівень засобів і предметів праці, технологію виробництва, через організацію трудової активності та реалізацію трудового потенціалу працівників організації. Психофізіологічні фактори включають в себе індивідуальні фізичні і психічні особливості, рівень потреб у матеріальному забезпеченні, духовні цінності, потреби в самовизначенні, самовираженні і професійному зростанні.

Відзначимо, що в даний час немає конкретних даних про ступінь впливу того чи іншого фактору на якість трудового життя, що створює на практиці певні труднощі при виробленні напрямів розвитку організації. У зв'язку з цим була запропонована нова класифікація факторів формування та розвитку якості трудового життя, згрупованих за ознакою рівня виникнення.

У цьому випадку автор виділяє такі рівні формування і розвитку ЯТЖ і відповідні їм фактори:

1. Мегарівень – з позиції світової спільноти.
2. Макрорівень – з позиції держави.
3. Мезорівень – з позиції суб'єкта країни.
4. Мікрорівень – з позиції організації (роботодавця і трудового колективу в цілому).
5. Мінірівень – з позиції мінігруп в трудовому колективі.
6. Нанорівень – з позиції найманого працівника.



Рисунок 1.5 Рівні формування і розвитку ЯТЖ

Джерело: розроблено автором за даними [18]

На рівні окремої організації автор рекомендує розділяти всі фактори формування і розвитку якості трудового життя за ознакою спрямованості впливу на формуючі (надають певну форму трудового життя, відповідну «базового» рівня її якості), розвиваючі (надають нові прогресивні якісні характеристики вже існуючих елементів трудового життя) та стримуючі (надають регресивні якісні характеристики вже існуючих елементів трудового життя).

РОЗДІЛ 2

ОЦІНЮВАННЯ СТАНУ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ

2.1 Оцінювання якості трудового життя в Україні за статистичними даними

Стан якості трудового життя є важливими показниками соціально-економічного потенціалу та національного багатства кожної країни [1]. Оцінка якості трудового життя важлива, оскільки на її основі можливе вироблення ефективних механізмів реалізації соціально-трудової політики.

Термін "якість трудового життя" вперше був використаний С. Робінсоном в 1972 на міжнародній конференції, присвяченій проблемам трудових відносин [37]. Нині немає єдиної думки у визначенні досліджуваного поняття.

Різні автори пропонують різні визначення якості трудового життя. В основному проаналізувавши всі визначення можна сказати, що якість трудового життя – термін, що характеризує добробут розвитку людини через її діяльність в компанії.

ЯТЖ людини визначається сукупним впливом комплексу факторів: політичних, економічних, екологічних, моральних, соціальних, демографічних, географічних. ЯТЖ – основний показник оцінки соціально-трудова відносин.

Аналіз наведених вище визначень дозволяє зробити висновок, що українські економісти розглядають категорію «якість трудового життя» як мотиватор, що впливає на формування, реалізацію та розвиток трудового потенціалу працівників. Також, якість трудового життя можна розглядати як інтегральний показник, а, отже, для його оцінки можна застосовувати весь арсенал статистичних методів.

Оцінюючи якість трудового життя залишається відкритим перелік аналізованих параметрів. Нами проаналізовано переліки показників якості трудового життя, запропоновані різними українськими дослідниками.

Проведений аналіз статистичної літератури дозволяє зробити висновок про те, що на сьогоднішній день питання оцінки якості трудового життя не отримало детального освячення у вітчизняній літературі, а отже необхідний подальший розвиток методології вивчення якості трудового життя.

Ми дотримуємось тієї думки, що якість трудового життя є багатограним поняттям, і його неможливо визначити якимось одним показником. Для цього необхідний набір економічних та соціальних показників, кожен з яких може бути виражений кількісно на основі статистичної інформації чи соціологічних опитувань.

1. Статистичний аналіз якості трудового життя населення

Для оцінки якості трудового життя виділимо набір показників, які на наш погляд її найповніше відображають: зайнятість, безпека праці, заробітна плата, кваліфікація та продуктивність праці [16]. Це найважливіші показники якості трудового життя, що дозволяють також оцінити різницю в найбільш проблемних аспектах соціально-трудової сфери на регіональному рівні.

За даними, що характеризує зайняте та безробітне населення України можна зробити висновок, що у період із 2015 по 2020 рр. чисельність зайнятого населення збільшилася. Чисельність безробітних з 2015 до 2019 р.р. зменшувалась, однак у 2020 році рівень безробіття зріс на 0,4%.

Питома вага зайнятих чоловіків та жінок приблизно однакова. Щодо безробітних, то рівень безробітних чоловіків перевищує аналогічний показник у жінок. Він вищий у середньому на 0,7%.

Щодо актуальної статистики, за даними МОП, кількість безробітного населення у віці від 15 до 70 років за перший квартал 2021 року в порівнянні з першим кварталом 2020 року зросла на 257 тис. осіб та складала 1.8 млн осіб.



Рисунок 2.1 Характеристики зареєстрованих безробітних станом на 1 червня 2021 року за даними МОП [40]

В Україні пріоритетними індикаторами, що характеризують якість трудового життя, є умови праці та її оплата. Дамо їхній статистичний аналіз.

В Україні значна частина працездатного населення працює на підприємствах зі шкідливими і небезпечними умовами праці. Аналіз статистичних даних дозволяє зробити висновок, що найбільш несприятливі умови праці спостерігаються у працівників, зайнятих видобутком корисних копалин, на обробних виробництвах та транспорті. На виробництвах, зайнятих добуванням корисних копалин понад 50% від кількості працівників працюють у умовах, які відповідають гігієнічним нормативам умов праці. На інших виробництвах цей показник коливається не більше 40%. Проте, слід зазначити, що за останній досліджуваний 2020 рік зростання спостерігалось лише у будівництві (приблизно не 2%), за іншими сферами діяльності йде незначний спад.

Згідно чинного законодавства, доплата за шкідливі умови праці може бути реалізована лише після проходження атестації робочих місць, для проведення якої створюється спеціальна експертна комісія, щоб оцінити реальний стан робочого

місяця.



Рисунок 2.2 Розмір доплати за шкідливі умови праці відносно атестації [24]

У гендерному розрізі, чисельність жінок, зайнятих на небезпечних виробництвах практично вдвічі нижча за чисельність чоловіків, які працюють у умовах, які відповідають нормам праці. На обробних виробництвах співвідношення чоловіків та жінок 3:2.

Виробниче обладнання українських підприємств завжди відповідає вимогам охорони праці. Таким чином, під час експлуатації даного обладнання не великий ризик травматизму. А втрати робочого часу, пов'язані з втратою непрацездатності, негативно позначаються на діяльності підприємства та економіці в цілому.

Як показує аналіз статистики, чисельність працівників, які отримали виробничі травми у 2020 році зменшилася приблизно на 40%, і це найнижче значення цього показника за останні 6 років. У 2020 році із 1000 працюючих травми отримала в середньому одна людина. Щорічно зменшується і чисельність постраждалих на виробництві зі смертельними наслідками приблизно на 10%. Таким чином, можна зробити висновок, що за останні роки покращилися умови праці та проводяться достатні заходи щодо його охорони. Найбільш травмонезбезпечний вид діяльності - це обробні виробництва. Майже половина працівників, які отримали травми, зайняті цим видом діяльності. Серед працівників, травмованих на виробництві, 17% складають ті, хто працює на транспорті та 12,5% – у сільському господарстві.

Робота на шкідливих виробництвах негативно впливає на здоров'я працівників і призводить до професійних захворювань.

З 2015 року спостерігається спадна тенденція чисельності осіб з вперше встановленими професійними захворюваннями, їх чисельність у 2020 році порівняно з 2015 роком зменшилася на 18%, та досягла найменшого за 6 років значення.

Проведений статистичний аналіз дозволяє зробити такі висновки. Для економіки України характерна висока питома вага видобувних видів економічної діяльності та первинної переробки природних ресурсів, і саме вони є найбільш травмонебезпечними видами діяльності. У зв'язку з тим, що близько половини робітників зайняті на роботах зі шкідливими та небезпечними умовами праці на підприємствах мають бути сформовані дієві механізми соціального захисту працівників та охорони праці.

Іншим важливим показником, що характеризує якість трудового життя, вважатимуться витрати на робочу силу [20]. Основна стаття витрат на робочу силу – заробітна плата, на другому місці – витрати на соціальний захист.

Отже, основна стаття видатків – це заробітна плата. Саме заробітна платня працівників є мотивуючим фактором трудової діяльності. Треба відзначити, що, незважаючи на економічну кризу, середньомісячна нарахована заробітна плата зростає.

З 2015 року до 2020 року зростання заробітної плати щорічно становило близько 3000 грн, у 2020 році порівняно з попереднім роком середньомісячна зарплата збільшилася трохи більше, ніж на півтори тисячі гривень.



Рисунок 2.3 Статистика змін середньої заробітної плати в Україні

Джерело: розроблено автором за даними: [39]

Найвища заробітна плата у працівників організацій, які здійснюють свою трудову діяльність в великих містах чи обласних центрах і становить 15000-20000 грн, трохи нижче у районних центрах близько 10-12000 грн. У працівників сіл 7-8000 грн, що у 2 рази нижче, ніж у великих обласних центрах.

Нерівність заробітних плат чітко виражена і за видами економічної діяльності. В даний час існує явна перевага у бік фінансових та видобувних напрямків економічної діяльності. Найвищу винагороду за свою працю отримують

працівники, які здійснюють фінансову діяльність. Так, наприклад, їхня заробітна плата перевищує зарплату тих, хто працює у сільському господарстві у 3,5 рази, а працівників освіти у 2,6 рази.

Таким чином, існує значна диференціація між доходами працюючих на українських підприємствах.

Однією з найгостріших проблем трудових відносин в Україні є бідність працездатного населення, що говорить про низьку якість трудового життя. Раніше було показано, що заробітна плата економіки України щорічно збільшується. За логікою це мало б призвести до певних якісних змін, пов'язаних із скороченням масштабів бідності працездатного населення. Проте, частка бідних продовжує зростати. На мою думку це відбувається тому, що рівень освіти населення не відповідає пропонованим вакансіям; або тому, що ціни зростають, а рівень заробітної плати навпаки не зростає.

Оцінку якості трудового життя можна визначити шляхом порівняння середньої заробітної плати з величиною прожиткового мінімуму. Проведений аналіз та розрахунки показали, що співвідношення середньої заробітної плати та величини прожиткового мінімуму має спадну тенденцію. Так, у 2015 році заробітна плата працівника була у 3,5 рази вищою за величину прожиткового мінімуму, а у 2019 році у 3,1 рази.

На людський капітал істотно впливає підвищення рівня освіти та кваліфікації працівників підприємств, оскільки наявність висококваліфікованих фахівців підвищує конкурентоспроможність нашої української економіки. Частка зайнятих в економіці, що мають вищу та середню професійну освіту є одним із показників якості трудового життя.

Згідно з представленими статистичними даними, починаючи з 2015 року і до 2020 року частка працівників підприємств, які мають вищу та середню професійну освіту, зростає щороку на 1%. Це відбувається за рахунок зростання частки зайнятих з вищим освітою, оскільки чисельність працівників із середньою професійною освітою за ці роки незначно скоротилася. Показник на рівні 78%

показує, що на українських підприємствах та в організаціях працюють професіонали з гідним рівнем освіти.

Нині якість трудового життя людини сприймається як із головних стимулів продуктивності праці. Незважаючи на високу кваліфікацію працівників, продуктивність праці на підприємствах знижується щороку з 2015 року. Слід зазначити, що лише в одній галузі — у сільському господарстві у 2020 році продуктивність праці перевищила 100%, у всіх інших галузях стався спад. Найбільш різко у 2015 році порівняно з попереднім роком знизилася продуктивність праці у сфері торгівлі — на 9,1%, у готельному та ресторанному бізнесі — на 7,2%.

Якість трудового життя відбиває як умови праці та її оплату, а й відносини у робочому колективі, мотивацію персоналу до праці. На наш погляд найбільш важливими мотиваційними факторами є фактори, що корелюють із показниками якості трудового життя: рівень оплати праці та її взаємозв'язок із особистим вкладом працівника; ефективна організація праці (ритмічність у роботі) та умови праці (зокрема безпека та охорона здоров'я); важливість та значущість для працівників соціальних гарантій та можливості для навчання та розвитку персоналу, увага з боку керівництва до індивідуальних потреб працівника

Крім того, конкурентоспроможність підприємства безпосередньо залежить не тільки від висококваліфікованих працівників, але переважно вмотивованих на роботу на тому підприємстві, де створені умови праці, комфортний соціально-психологічний клімат, компетентні керівники, колеги з повагою ставляться один до одного, надають допомогу та сприяння, Надаються соціальні гарантії та блага, тобто всі ті складові (параметри), що характеризують якість трудового життя.

Проведення ефективної соціально-економічної політики потребує постійного моніторингу процесів, що відбуваються у сфері якості життя населення, у тому числі якості трудового життя. Для цього потрібна система взаємопов'язаних показників. Запропонований набір індикаторів та методика оцінки якості трудового життя населення можуть бути корисними органам місцевого самоврядування для визначення рейтингових оцінок якості трудового життя працівників

муніципальних утворень. А тим самим і для прийняття різних управлінських рішень, у тому числі і у сфері комплексного соціально-економічного розвитку територій.

Крім того, на наш погляд, у сучасних умовах якість трудового життя є одним із факторів конкурентоспроможності господарюючих суб'єктів економічного зростання країни. Якість трудового життя дозволяє як домогтися поліпшення якісного стану життя окремого трудового колективу, людини, що у цьому колективі, а й суспільства загалом.

Беручи до уваги події, що відбуваються в останні роки в світі і в Україні такі, як пандемія коронавірусу, а також військова агресія Росії проти України зіграла великий вплив на якість трудового життя працівників, адже почали скорочуватись робочі місця, урізались години праці працюючим, що відповідно призвело до зменшення заробітної плати, змінився робочий графік, а заробітна плата не зросла, відмінені відпустки на час воєнного стану в Україні. Все це впливає на зниження якості трудового життя працівників будь – якої сфери діяльності.

2.2 Оцінювання якості трудового життя в Україні за даними соціологічних опитувань

Оцінювання якості трудового життя в Україні за даними соціологічного опитування є досить популярним в нашій державі і становить систему поступового збору даних про певні явища, процеси, досліджуючи які ми зможемо зробити висновки щодо якості трудового життя працівника.

Деякі міжнародні організації праці пояснюють соціологічне опитування як постійне або періодичне, яке під час використання його керівництвом і для отримання ним оцінки може виявити певні недоліки в трудовому житті працівників, і відповідно ж цим може запропонувати певні методи щодо усунення цих недоліків.

Соціологічні опитування — це такі дослідження де аналіз реалізується за рахунок соціологічних методів, в результаті яких дослідник може систематизувати інформацію про різні процеси в суспільстві та надати певні пояснені висновки і

рекомендації. В процесі даного типу досліджень можна застосовувати сукупність методів, серед яких: опитування, спостереження, вивчення документальних матеріалів, експеримент. Опитування — це один з найбільш відомих методів, який має наступні види: анкетування, інтерв'ю, експертне опитування.

Під час моніторингу ЯТЖ працівника на державному і регіональних рівнях аналізуються: міграційні та соціально-демографічні процеси; структуру зайнятості, тенденції руху зайнятих, стан системи підготовки і перепідготовки кадрів; проблеми і тенденції розвитку безробіття, у тому числі прихованого; умови та охорону праці; доходи і рівень життя населення, його соціальне самопочуття тощо.

Соціологічні опитування мають досить важливу роль політиці держави, але й не тільки у ній, а й в роботі установ де здійснюється опитування. Але ж не досить того щоб точно відтворити і запровадити певну політику, роль соціологічного опитування є в тому, щоб не тільки визначити проблему але й вдало ввести і запровадити її на практиці підприємства.

Одним із основних запитань соціального опитування по темі якості трудового життя працівників є її оцінка, сучасний стан і майбутній розвиток. Головним завданням соціального опитування є періодичне опитування і спостереження за відповідним станом справ у галузі якості трудового життя працівників, їхніх міжособистісних відносин, а також системний аналіз певних процесів, в яких відбуваються передбачення негативних тенденцій, що можуть призвести до соціальної напруги у середовищі працівників.

Інформаційним завданням соціологічного опитування щодо якості трудового життя працівників є саме забезпечення точної і правдивої інформації.

Існує відповідна концепція соціологічного опитування яка включає в себе такі поняття, як:

- напрямки соціологічного опитування;
- статистичні і соціологічні показники, що характеризують стан якості трудового життя працівників;
- принципи формування вибірки об'єктів дослідження;
- принципи побудови організаційно-технологічної схеми моніторингу

соціально-трудової сфери;

- перелік організацій, що будуть брати участь у здійсненні соціологічного опитування якості трудового життя працівника.

Проводячи соціологічні опитування потрібно вчасно помічати зміни, що відбуваються у трудовому житті працівників, а також відповідні чинники, які впливають на ці зміни. Проведення соціологічних опитувань допомагає нам правильно оцінити якість трудового життя населення на різних рівнях управління.

З переходом держави на цифрові технології соціальні опитування також перейшли на новий рівень, такий як дистанційне опитування, яке може здійснюватися з будь-якої точки. Відповідно до сучасних технологій соціологічне опитування може здійснюватися без присутності працівника, тобто, дистанційно, так само як і працівники можуть виконувати свою роботу (якщо це дозволяє) також віддалено від робочого місця.

З одного боку це досить сильно покращує рівень якості трудового життя працівників, а з іншого боку, згідно опитувань це призводить до прихованого безробіття.

Сучасні нетипові форми зайнятості описуються великим рівнем її нестабільності. Нетипова форма зайнятості характеризується неповним робочим днем, тимчасовою зайнятістю і т. д. Вони тягнуть за собою відсутність гарантій праці, неповною оплатою праці, відсутністю соціальних гарантій та іншими наслідками, що будуть негативно впливати на якість трудового життя.

На сьогодні день не існує універсальної методики визначення рівнів якості трудового життя працівників, але більшість підходів, і в тому числі соціологічне опитування ґрунтується на алгоритмах багатовимірної середньої або адитивної функціональної моделі.

Отже, алгоритмом оцінювання рівня якості трудового життя працівників проходять такі етапи, як:

- обґрунтування внутрішніх складових, які найбільшою мірою змінюються за умов оцифрування сфери праці та соціально-трудових відносин;

вибір індикаторів визначення та виміру кожної складової, розробка інформаційної підсистеми;

- стандартизація або нормування вихідних показників та індикаторів;
- розробка моделі агрегування індикаторів у субіндекси за кожною внутрішньою складовою та в узагальнений інтегральний показник – якості трудового життя;
- аналіз основних тенденцій та закономірностей зміни рівнів якості трудового життя;
- за методами пропорціонального розподілу визначення впливу кожної внутрішньої складової на зміну рівнів якості трудового життя.

Отже, згідно з всього вищевказаного можна сказати, що існують моделі соціологічного опитування, які можна проводити, як особисто, так і дистанційно. Ці моделі відіграють досить велику роль в дослідженнях. Адже згідно з визначеними висновками соціологічних опитувань можна проаналізувати і визначити рівень якості трудового життя працівників. І вже згідно з цими висновками можна розглянути, чи потрібно його змінювати, які зміни потрібно внести і чи потрібні вони взагалі, а також дізнатись, чи задоволені працівники своєю роботою і наскільки.

Можна навести такий приклад, сайт для пошуку роботи Jooble провів опитування серед 1530 українців щодо розвитку кар'єри та планів щодо зміни робочого місця. Багато українців зізналися, що планують при нагоді змінити місце роботи протягом найближчого року.



Рисунок 2.4 Задоволеність працівників можливостями професійного розвитку

Джерело: розроблено автором за даними [40]

Аналітики Jooble з 6 вересня по 6 жовтня 2021 року анонімно опитали 1530 українців віком від 18 років. В опитуванні взяли участь фахівці із галузей виробництва, освіти, медичної сфери, державного сектору, будівництва, готельно-ресторанної сфери, ІТ, аграрного сектору, логістики та інших. Статистична похибка дослідження не більше 3%. [40]

Опитувані переважно замислюються про зміну робочого місця найближчого року: 85,6% готові змінити роботу за наявності хороших можливостей, і лише 5,4% опитаних влаштовують умови праці. Серед причин, що мотивують українців змінити місце роботи, відсутність підвищення зарплати, брак можливостей для кар'єрного розвитку та ненадійність роботодавця. Також опитані часто обирали такі причини, як токсичність та конфлікти на робочому місці, зміна спеціалізації/професії.

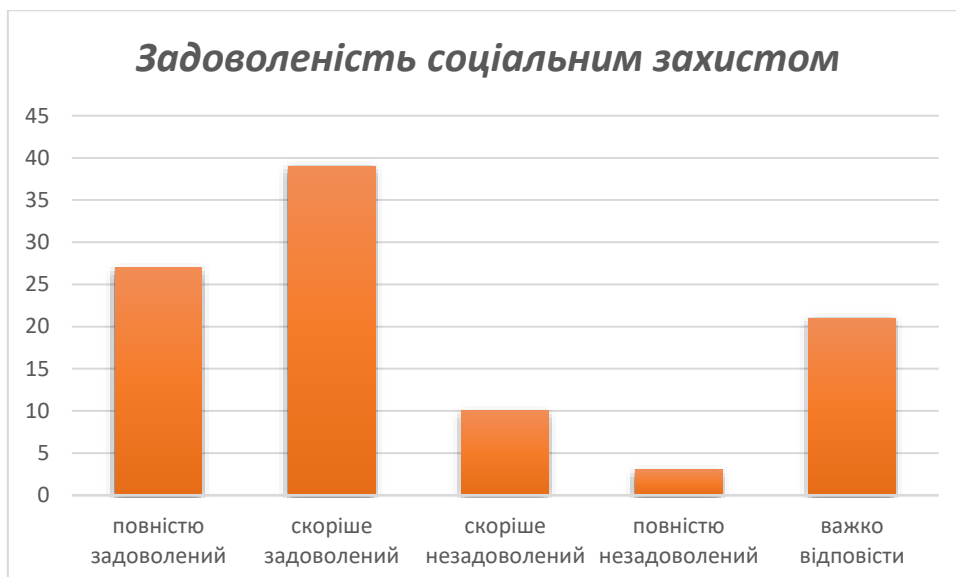


Рисунок 2.5 Задоволеність соціальним захистом

Джерело: розроблено автором за даними: [40]

Щодо кар'єрного зростання, то 53,3% опитаних для своєї кар'єри обирають працювати на одному місці якомога довше і змінювати роботу лише через певні обставини. 27,8% готові поступово зростати в межах однієї компанії, а 16,5% вважають, що краще міняти роботу раз на 2-5 років з перспективою зростання доходів та підвищення посади. 2,4% фахівців за необхідності змінювали б роботу частіше за один раз на два роки. Що ж до заробітної плати, то у 49,7% опитаних після зміни роботи зарплата здебільшого зросла, а у 32% залишалася без змін. У 9,8% українців зарплата не змінювалась, але з'явилися додаткові опції (страхування, нематеріальні заохочення тощо). У 8,5% спеціалістів після зміни роботи зарплата зменшувалася.

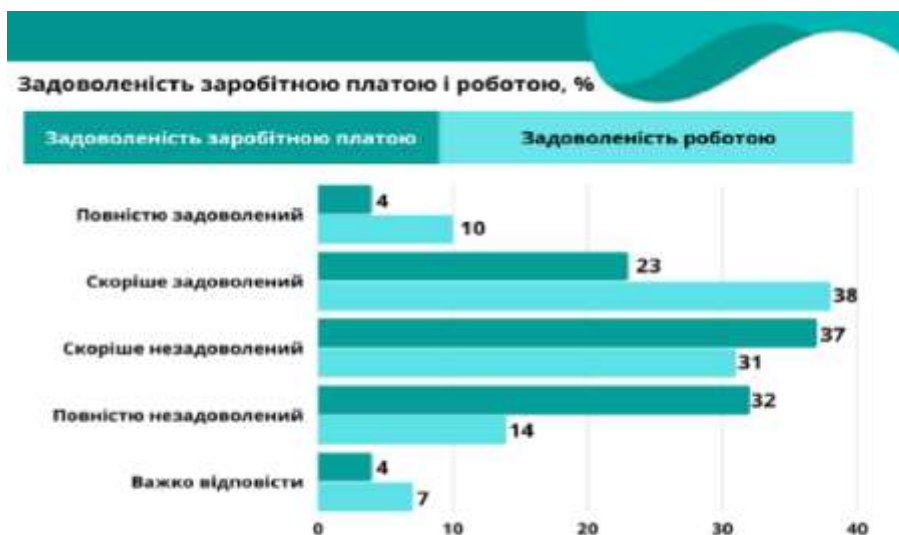


Рисунок 2.6 Задоволеність працівниками заробітною платою та умовами
праці.

Джерело: розроблено автором за даними: [40]

Зазначимо, що Jooble – це один із найбільших українських сайтів для пошуку роботи. Понад 60% користувачів сервісу - фахівці робочих спеціальностей та лінійний персонал.

Нагадаємо, в українському ІТ-секторі утворився катастрофічний дефіцит кадрів — один фахівець може отримувати десятки, а то й сотні пропозицій з інших компаній, які гостро потребують людей.

РОЗДІЛ 3

ВЕКТОРИ РОЗВИТКУ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ

3.1. Програма заходів щодо розвитку якості трудового життя працівників

В цьому питанні ми акцентуємо увагу на оптимізаційній складовій концепції якості трудового життя. Вважаючи, що вона відображає ряд основних умов праці життя, визначальних можливість оптимальної реалізації трудового потенціалу працівника XXI століття [1]. Концепція якості трудового життя передбачає поліпшення соціально-економічного змісту праці, розвиток таких характеристик трудового потенціалу, які дозволяють підприємцям використовувати їх інтелектуальні, творчі, організаторські здібності та моральні якості людини. Цьому сприяє поява базисних інновацій, тобто нововведень, що лежать у основі нових поколінь техніки, технології, організації виробництва. Кластери базисних інновацій формують новий організаційний уклад, визначають їхню структуру.

Наслідком війни в Україні є ситуація, за якої рівень доходів та загальний рівень життя населення знижується, а також зростає безробіття, а, отже, підвищується конкретність на ринку праці. Відповідно деякі роботодавці в зв'язку з війною Росії та України, не зважаючи на інфляцію знижують грошові винагороди, а також вчиняють інші дії, які загалом знижують якість трудового життя працівників в Україні.

Відповідно, будь-який ринок є циклічним, після спаду йде зростання, а отже – слід бути готовим до нього та розглянути міжнародний досвід вирішення проблем у соціально-трудових відносинах.

За рівнем регулювання соціально-трудових відносин розрізняють наступні моделі [8]:

1. Перша група - домінація міжгалузевого рівнів, в яких найбільш значущим є загальнонаціональний рівень переговорів і угод (застосовуються у невеликих державах, що мають просту галузеву структуру: Бельгія, Фінляндія, Ірландія, Словенія)

2. Друга група – домінація компаній, в якій є певні регулятивні заходи (галузеві та загальнонаціональні), а центри партнерства – на підприємствах (Чехія, Угорщина, Естонія, Польща, Латвія, на Мальті).

3. Третя група - домінація галузевого рівня. Основа – галузеві тарифні угоди, що розповсюджуються на підприємства у галузі (Австрія, Греція, Німеччина, Португалія, Голландія, Італія, Іспанія, Словаччина, Швеція, та інших розвинених державах зі складною галузевою структурою).

Для України найбільш характерна друга група, де регулюються взаємовідносини між роботодавцем і працівником за допомогою колективного договору на основі законодавства України [9].

Українську модель соціального партнерства характеризують риси класичного трипартизму, а саме регулювання трудових, економічних та політичних стосунків на принципах рівності та співпраці держави та роботодавців [9]. Відповідно, для відновлення ЯТЖ Україні слід і надалі вносити вагомий внесок в регуляцію відносин між працівниками та роботодавцями для того, щоб швидше відновити ринок праці до довоєнного стану. Варто більш детально розглянути цей процес.

Вплив внутрішніх факторів, що виявляються на рівні організації і безпосередньо впливають на якість трудового життя, і факторів зовнішнього середовища, що впливають характеризуються у суспільних науках у трьох напрямках [5; 6]:

- Оцінка рівня і динаміки соціально-економічних показників;
- Експертна оцінка ситуації, що склалася;
- Соціологічне дослідження.

При виявленні впливу факторів при такому підході дотримуються цільової аудиторії досліджень і комплексність напівочікуваної оцінки.

Базисні інновації мають міжгалузевий характер. Їхні кластери повинні лежати в основі інноваційних програм всіх рівнів керування. Кластери базисних інновацій у соціально-трудої сфері ми пов'язуємо з внутрішніми та зовнішніми

факторами якості трудового життя, що діють у системі соціально-трудоких відносин і знаходять своє відображення у соціальному партнерстві.

Фактори внутрішнього середовища припускають дотримання завдань, виконання яких має забезпечити високу якість трудового життя. Організація праці та її змістовність ведуть до такого характеру праці таким чином, щоб він давав працівникові почуття задоволеності і сприяв підвищенню зацікавленості, самоствердження та розвитку особистості, тобто задовольняв вищі потреби людини. Це вимагає реорганізації трудового процесу шляхом розширення обсягу роботи та збагачення її змісту. Збільшення кількості трудових функцій пов'язується з підвищенням міри відповідальності та активізацією творчих здібностей працівника, а збагачення вмісту роботи створює умови для збереження та розвитку особистості завдяки можливості вдосконалювати свою майстерність, розвинути здібності, набувати нових знань, виявляти самостійність. Люди з сильним прагненням до зростання, досягненням, самоповазі зазвичай позитивно вживають заходів щодо збагачення праці. Якщо ж працівники слабо мотивовані потребам високого рівня, то підвищення змістовності праці часто не дає помітних результатів [17].



Рисунок 3.1. Підвищення ЯТЖ за рахунок реалізації потенціалу внутрішнього середовища. [17]

Концепція якості трудового життя передбачає вдосконалення організації праці до такого рівня, коли створені всі умови для працівника, орієнтованого на розвиток своїх здібностей, готового постійно перемикатися на вирішення нових завдань, що виникають у зв'язку з інноваційними змінами у трудовій сфері.

Винагорода та визнання праці працівника має бути гідною, тобто справедливою та належною. «Справедлива винагорода за працю» відображає зв'язок між оплатою певного виду праці та інших його видів, а «належне нагородження за працю», пов'язане з тим, наскільки одержуваний працівником дохід відповідає прийнятим у суспільстві стандартам добробуту, а також відповідає суб'єктивному уявленню про достаток. Передбачається, що при встановленні належної винагороди за працю повинні враховуватися потреби працівників та їхніх сімей, а також економічні міркування, зумовлені рівнем розвитку суспільства, особливостями економічної ситуації, соціальною значимістю цієї галузі, необхідністю підтримання високого рівня зайнятості [7].

Досвід низки країн з високою якістю трудового життя показує, що розуміння справедливості розміру винагороди може бути різною. Так, у Швеції політика солідарної заробітної плати призводить до скорочення розриву в оплаті.

Безпека та умови праці утворюють таке середовище, яке відбивається на фізичній, інтелектуальній та психічній працездатності людини (температура повітря, її вологість, рівень шуму, інтенсивність світла тощо). Забезпечення якості трудового життя щодо раціональних умов передбачає розробку та дотримання режиму праці та відпочинку, правил гігієни праці [3].

Для якісної зміни рівня психофізичних можливостей особистості необхідно створити здорові умови праці та побуту, науково обґрунтувати співвідношення між працею та відпочинком, забезпечити ефективне, надійне та безпечне взаємодія людини з машиною, а також високий рівень медичного, транспортного та інших видів обслуговування.

Соціально-побутова інфраструктура підприємства є підтримкою та розвитком трудової активності. Виховання у працівника корпоративного почуття відповідальності передбачає надання йому соціально-побутових послуг всередині організації, що особливо розвинене у великих японських корпораціях (надання службовцям бібліотек, спортивних залів, бейсбольних полів, тенісних кортів, організація туристичних поїздок, надання пільг при купівлі товарів та житла тощо).

Можливість професійного зростання та впевненість у майбутньому сприяють ефективній реалізації трудового потенціалу працівника, тощо, в іншому випадку його знання та вміння старіють, що неминуче веде до розчарування, відсутності задоволення від роботи, зниження трудової віддачі, зникає надія на позитивні зміни. Участь у прийнятті рішень та психологічний клімат у колективі мають значний вплив на трудовий процес, який повинен протікати в психологічно комфортних умовах, що сприяють активній трудовій діяльності працівника та розвитку його потенційних професійних, організаторських та інтелектуальних здібностей.

Задоволення працею безпосередньо пов'язане з «психологічною організацією робочого місця». Дружні відносини працівника з колегами складаються за таких умов: визначення місця працівника на виробництві відповідно до його результатів праці, незалежно від раси, статі, політичних переконань, способу життя, фізичних особливостей; відсутності у трудовому колективі різкої соціальної стратифікації; розвитку почуття приналежності до трудового колективу; наявності демократії на виробництві.

Місце роботи в житті людини та її правова захищеність на підприємстві визначають позицію, відповідно до якої робота в житті людини повинна займати гідне місце, не надаючи при цьому негативного впливу на сімейне життя, відносини з друзями, знайомими, на відпочинок, духовне та фізичний розвиток особистості. Інакше результативність праці знижується. Правова захищеність працівника забезпечується нормативно-правовими актами.

Кластери базисних інновацій, пов'язані з факторами внутрішнього середовища, формуються насамперед за рахунок інноваційних елементів в

організації трудового процесу, забезпечення безпеки праці, створення системи гідної винагороди для персоналу.

Чинники довкілля формуються поза організації і надають або прямий (інституційні фактори), або опосередкований (соціально-економічні чинники) вплив на якість трудового життя.

Кластери базисних інновацій, пов'язані із зовнішніми факторами якості трудового життя, виявляються головним чином законодавчих та нормативних актах (надають пряме взаємодію), а також у спрямованості та рівні соціально-економічного розвитку (непрямий вплив).

Якість трудового життя може оцінюватися з позиції працюючого, підприємця та суспільства в цілому. З позиції працівника оцінці підлягає (див. рис. 3.2.): задоволеність працею, наявність або відсутність стресових ситуацій при виконанні трудових обов'язків, можливості кар'єрного зростання, комфортність умов праці, можливість професійного зростання та самовираження, психологічний клімат у колективі, змістовність праці.



Рисунок 3.2. Оцінка якості з позиції працівника, [27]

З точки зору керівника важливими характеристиками якості трудового життя є (див. рис. 3.3.): ефективність трудової діяльності, швидкість професійної адаптації, плинність кадрів, ототоження цілей працівника з цілями організації, кількість конфліктів, абсентеїзм, відсутність випадків виробничого саботажу, страйків.



Рисунок 3.3. Оцінка якості з позиції керівника, [27]

З позиції суспільства в цілому якість трудового життя виглядає як елемент його соціальної політики, що оцінюється такими характеристиками як (див. рис. 3.4.): рівень життя, що зв'язується з вартістю споживчого кошика, рівень якості робочої сили, вартість системи соціального захисту працівників та їх сімей, споживча поведінка, соціальна адаптація, відчуженість від суспільства, задоволеність життям.

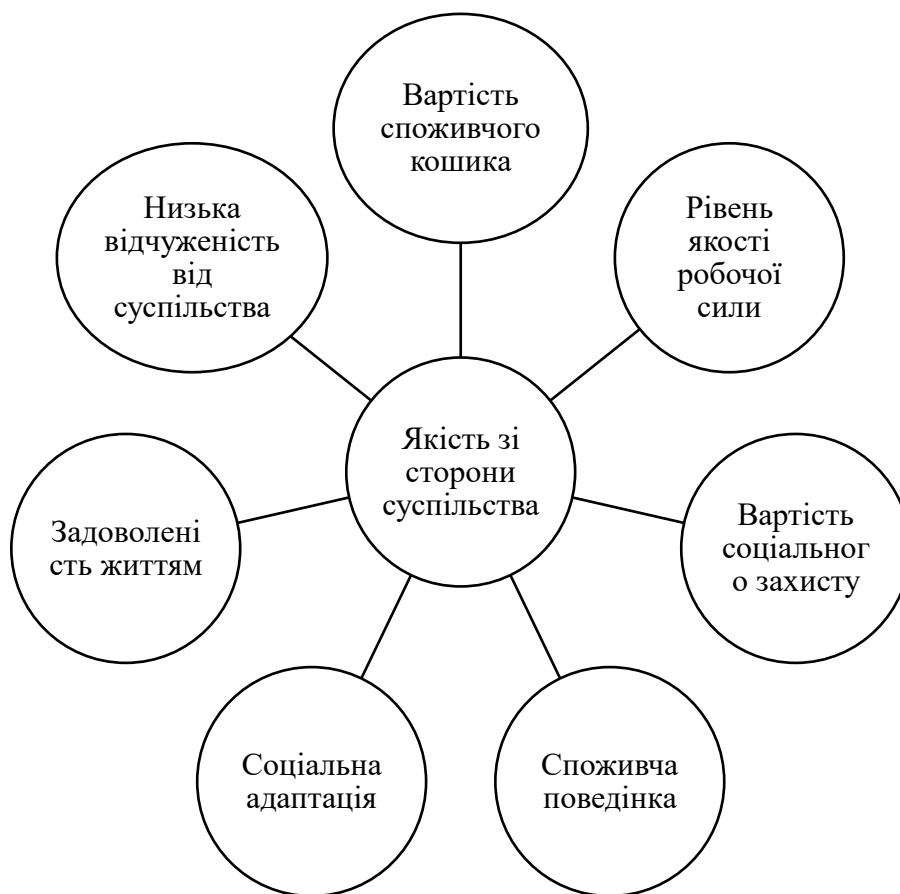


Рисунок 3.4. Оцінка якості зі сторони суспільства, [27]

Якість трудового життя може бути оцінено лише при комплексному підході до його дослідження, що враховує думку всіх суб'єктів виробничого процесу та оцінку, одержувану в громадськості. Такого роду комплексна оцінка дозволяє скласти уявлення про інноваційну активність на макро та мікрорівні.

Інноваційна активність на макрорівні реалізується через фактори, що надають прямий вплив на якість трудового життя. Вона обумовлена як економічним та науково-технічним потенціалом країни, так і духовним станом суспільства, його здатністю сформулювати національну інноваційну доктрину, стратегію науково-технічного розвитку, визначити напрями та форми інноваційної політики, сконцентрувати ресурси для її реалізації. Інноваційна активність неможлива поза розвиненим ринком і конкурентним середовищем.

Інноваційна активність на мікрорівні у вирішальному ступені залежить від правильності вибору інноваційної стратегії організації та якості управління інноваційною діяльністю, гнучкості виробничих систем, маневреності використання ресурсів, делегування низки функцій вищих ешелонів адміністрації

нижчим, розвитку ініціативи та внутрішнього підприємництва, формування інноваційної культури. Для підприємця найважливішим стимулом до інновацій є отримання прибутку, а необхідною умовою – наявність сильного механізму правового захисту.

Відповідно, варто розробити SWOT-аналіз для розуміння ефективності реалізації внутрішніх факторів на ЯТЖ в Україні.

Таблиця 3.1. – SWOT-аналіз підвищення ЯТЖ в Україні за рахунок внутрішніх факторів

Сильні сторони	Слабкі сторони
Вільний ринок Кращі – лідери	Низький рівень відповідальності Відсутність прозорості
Можливості	Загрози
Допомога від держави Зростання конкуренції Відсутність «висот»	Децентралізація процесу Війна України з Росією Інфляцій

В результаті, підвищення ЯТЖ в Україні через реалізацію внутрішніх факторів має наступні характеристики:

- Сильні сторони:

1. Вільний ринок. Кожен роботодавець сам відповідає за ЯТЖ своїх працівників.

2. Кращі – лідери. Кожен роботодавець зможе залучити найкращий інтелектуальний капітал за рахунок кращих умов ЯТЖ.

- Можливості:

1. Допомога від держави. За потреби можна звернутись до держави за субсидіями.

2. Зростання конкуренції. За рахунок регуляції ринку самостійно, працівники самі зможуть обрати які характеристики ЯТЖ є для ними важливими – кар'єрне зростання чи зарплата, інтенсивний чи помірний темп роботи тощо.

3. Відсутність «висот». За рахунок того, що стандартів нема, компанія може підвищувати ЯТЖ щодня, щотижнево та щомісячно, а ліміт – тільки креативність роботодавця.

- Слабкі сторони:

1. Низький рівень відповідальності. Компанії не відчуватимуть потреби в збалансованому підвищенні ЯТЖ, надаючи перевагу тільки декотрим факторам. До прикладу – висока заробітна плата, але відсутність належної інфраструктури «Дім-офіс» у працівників.

2. Відсутність прозорості. Через недостатнє регулювання та контроль компанії зможуть не розповсюджувати ЯТЖ своїх працівників.

- Загрози:

1. Децентралізація процесу. Загалом, через відсутність зовнішніх факторів, а саме – нормативно-правових актів або більш жорсткого контролю, ЯТЖ може значно відрізнятись від компанії до компанії.

2. Війна України з Росією. Через війну України з Росією процес відновлення ринку праці та ЯТЖ тільки за рахунок реалізації внутрішніх факторів може значно затягнутись.

3. Інфляцій. За рахунок збільшення курсу дол. США та євро процес підвищення ЯТЖ за рахунок внутрішніх факторів може обійтись компанії значно дорожче.

Успішна реалізація інноваційних процесів у трудовій сфері передбачає необхідність дотримання певних принципів:

- орієнтація більш повне задоволення потреб клієнтів підприємства;
- реагування на ринкову кон'юнктуру, що постійно змінюється;
- сприйняття виробленого продукту (роботи, послуги) як об'єкта постійних змін;
- вивчення конкурентів як суперників, і й як джерело можливих ідей;
- підтримка особистої творчої ініціативи;
- захисту інтелектуальної власності.

Підвищення якості трудового життя має передбачати-інноваційною стратегією розвитку, що передбачає вибір найбільш ефективних шляхів реалізації інновацій, оснований на довгостроковому прогнозуванні, зіставленні зовнішніх та внутрішніх факторів, обліку ресурсних обмежень.

3.2. Оцінювання соціально-економічної ефективності запропонованих заходів

Показники соціально-економічної ефективності відображають ефективність даної роботи з точки зору інтересів всього суспільства, з тією обставиною, що воно несе всі витрати, які пов'язані з виконанням роботи. Ці показники відбивають доцільність витрачання ресурсів для здійснення даної роботи. Проте слід визнати, що основним методом оцінки соціальної ефективності проекту залишається експертний метод.

Експертиза очікуваних соціальних наслідків науково-технічних інновацій може бути організована у різних формах [27]:

- індивідуальна та (або) колективна експертиза із залученням кваліфікованих спеціалістів різних сфер діяльності;
- соціологічні опитування працівників та населення;
- всенародні референдуми, які проводяться за проектами, що стосуються інтересів різних верств суспільства чи регіону. При визначенні показників соціально-економічної ефективності як результати від здійснення роботи можуть розглядатися:
 - кінцеві результати виробництва (виторг від реалізації нашої продукції на внутрішньому та зовнішньому ринках);
 - виручка від реалізації інтелектуальної власності (ноу-хау, комп'ютерні програми, ліцензії на право використання винаходів тощо) та майна, що були створені всіма учасниками проекту;
 - екологічні та соціальні результати, які розраховуються виходячи із спільного впливу всієї сукупності учасників даного інвестиційного проекту на

соціальну та екологічну обстановку в конкретному регіоні, а також можливі наслідки реалізації проекту для здоров'я населення;

- безпосередньо фінансові результати (наприклад, податки, амортизація, прибуток).

При визначенні соціальних результатів, у розрахунку ефективності відображаються:

- зміна кількості робочих місць у регіоні;
- покращення житлових та культурно-побутових умов працюючих;
- зміна надійності постачання деяких товарів населення регіонів або населених пунктів;

- зміна умов праці працюючих;
- економія часу населення
- зміна структури виробничого та адміністративного персоналу.

При визначенні соціальних результатів використовують такі передумови: потрібно, насамперед, щоб робота відповідала соціальним нормам, умовам та стандартам дотримання прав людини. Заходи щодо створення нормальних умов праці та відпочинку, забезпечення працюючих житлоплощею, продуктами харчування, а також об'єктами соціальної інфраструктури є необхідними умовами здійснення даної роботи, тому всі ці заходи у складі результатів роботи не підлягають.

Також у розрахунку ефективності враховуються поліпшення побутових, житлових та культурних умов працівників (наприклад, безкоштовна чи пільгова умова надання житла), а також витрати на створення або придбання таких об'єктів входять до складу витрат (вони також враховані у розрахунках ефективності проекту у загальному порядку). «Доходи від таких об'єктів (частка вартості житла, що оплачується на виплат, виручка компаній побутового обслуговування тощо) можуть бути враховані у складі результатів проекту.

На тлі кризи якість трудового життя, природно, різко погіршилася, проте для того, щоб виробити ефективні методи її підвищення, недостатньо використовувати старі інструменти. Найбільш прогресивним, на наш погляд, методом прийняття

рішень щодо підвищення ЯТЖ є визначення факторів, що найбільше на нього впливають і розробки заходів, які будуть спрямовані, насамперед, на зміну показників, що характеризують ці фактори [24].

Не зважаючи на те, що середня заробітна плата в Україні постійно зростає (з 3148 грн. в 2014 р. до 12 337 грн. в 2021 р.), тільки в 2020 р. вона перевищила середню заробітну плату в дол. США (394 дол. США в 2014 р. та 430,5 дол. США в 2020 р.). В 2021 р. середня заробітна плата складала 437,6 дол. США [30].

Економічне зростання саме по собі не обов'язково означає збільшення кількості та якості робочих місць, особливо для незаможних, незахищених категорій населення — усіх, кому загрожує небезпека залишитися за бортом життя. Це швидше попередня умова зростання продуктивної зайнятості, об'єднаний результат підвищення продуктивності праці та збільшення зайнятості.

Тому темпи економічного зростання задають абсолютну вершину, в межах якої може відбуватися зростання зайнятості та продуктивності праці. При цьому велике значення має структура або характер зростання. Вплив економічного зростання на продуктивну зайнятість залежить тільки від його темпів, а й від того, наскільки ефективно він перетворюється на створення продуктивних робочих місць. Останнє у свою чергу залежить від низки факторів, таких як галузева структура зростання та капіталомісткість зростання всередині окремих секторів. [32]

Зазвичай потрібно не тільки збільшувати кількість робочих місць, а й підвищувати продуктивність праці, і навіть рівень доходу від зайнятості. Тому предметом аналізу економічного розвитку з погляду зайнятості має бути оцінка того, якою мірою економічне зростання задовольняє потребу у збільшенні кількості робочих місць та підвищенні продуктивності праці (доходу). Для того, щоб така оцінка була значущою, її потрібно виконувати в галузевому розрізі. При цьому головне значення для стійкості економічного розвитку в середній та довгостроковій перспективі має те, якою мірою економічне зростання асоціюється з продуктивною трансформацією та спрямовується нею [13].

Індикатори, що вимірюють здатність економіки створювати достатні можливості для працевлаштування населення, можуть надати корисну інформацію про результати економічного розвитку загалом. До цих індикаторів відносяться рівень безробіття, частка зайнятих у загальній чисельності населення, рівень економічної активності населення та інтенсивність зростання або його еластичність щодо випуску - цей останній індикатор вимірює, скільки зростання зайнятості припадає на 1 процентний пункт економічного зростання. Скорочення складової зростання, пов'язаної із зайнятістю, має насторожувати. Включення аспектів зайнятості та гідної праці до складу політики економічного зростання та скорочення бідності сприяє максимальному поширенню результатів зростання на все населення, забезпечуючи його стійкий та всеосяжний характер.

Особливу увагу слід приділяти становищу «працюючих бідних», особливо в тих країнах, де формальна економіка мала і де багато чоловіків і жінок, незважаючи на те, що вони зайняті – часом важкою та ненормованою працею – нездатні заробити достатньо коштів для того, щоб подолати злидні і злиденне становище їхніх сімей. Серед тих, хто поєднує оплачувану працю з неоплачуваним, жінки працюють довше за чоловіків, що не тільки посилює їхнє матеріальне становище, а й ще більше підриває їх можливості отримати гідну роботу [29].

За останні п'ятнадцять років МОП, ПРООН, ОЕСР, ДЕСВ ООН, Світовий банк та інші органи виконали значний обсяг аналітичної роботи, присвяченої взаємозв'язкам між зайнятістю, зростанням та бідністю. У своїй доповіді про світовий розвиток 2019 року, під назвою «Створення робочих місць», Світовий банк відзначив ключову роль зайнятості у підвищенні рівня життя, соціальної інтеграції та продуктивності праці. ПРООН у своїй доповіді про людський розвиток 2017 року, під назвою «Праця в ім'я людського розвитку», прагнула встановити взаємозв'язок між працею (у розширеному розумінні) та людським розвитком [23]. Спільна конференція МОП та МВФ, розширеному значенні) та людським розвитком. Спільна конференція МОП та МВФ, що відбулася в Осло у 2010 році, була присвячена вивченню взаємозв'язків між зростанням, зайнятістю та соціальною інтеграцією. Зв'язок між зростанням, зайнятістю та бідністю також був

центральною темою позачергової наради на найвищому рівні Африканського союзу, що відбулася в Уагадугу у вересні 2004 року та присвячена проблемі зайнятості та злиднів. У декларації, прийнятої з цього приводу главами держав-учасниць, вказувалося, що «створення робочих місць становить очевидну та визначальну мету нашої економічної та соціальної політики на національному, регіональному та континентальному рівні, яка спрямована на скорочення масштабів бідності та підвищення рівня життя наших народів».

Для того, щоб досягти трансформації зростання в зайнятість, МОП виступає за розробку глобальних програм та формування партнерства, що мають на меті створення можливостей для більш якісного працевлаштування, та сприяє цьому процесу. На рівні країн її метою є підтримка зусиль тристоронніх учасників з розробки, реалізації та контролю виконання узгоджених та враховують національну специфіку програм та заходів, що сприяють створенню якісних робочих місць за допомогою стратегій економічної диверсифікації та інвестицій, підготовки кадрів, що відповідають поточним та перспективним потребам ринку праці, а також активної політики сприяння зайнятості та посередницьких послуг на ринку праці на користь найбільш уразливих категорій населення [22].

Не можна запропонувати загальні позитивні чи негативні кореляції між продуктивністю та змінами якості певного виміру трудового життя; відносини певною мірою залежать від усвідомлення конкретним працівником недоліків. Здається, продуктивність також має криволінійний зв'язок з більшістю вимірів трудового життя. Нижче розглядаються два загальні критерії. З огляду на потенційні рівні продуктивності для будь-якого даного класу роботи та групи працівників, ймовірно, існує якийсь оптимальний рівень можливостей використання та розвитку здібностей; автономія створює цей рівень можливостей, безліч необхідних навичок, робочу інформацію та відповідальність за планування, наявні в робочій ситуації. Також визнається, що збільшення автономності, множинності навичок тощо не має лінійного впливу на якість досвіду роботи. Оскільки задоволення та самооцінка співробітників впливають із цього аспекту роботи, існує деяка оптимальна кількість можливості використовувати та

розвивати свої здібності, рисунок 3.5 ілюструє ці моменти, показуючи, що якість досвіду роботи продовжує зростати зі збільшенням «можливостей» після досягнення максимального впливу на продуктивність. Конкретні нахили кривих і співвідношення між якістю трудового життя та кривими продуктивності можуть відрізнятися від однієї робочої ситуації до іншої. Поточний інтерес до перепланування роботи з метою підвищення.

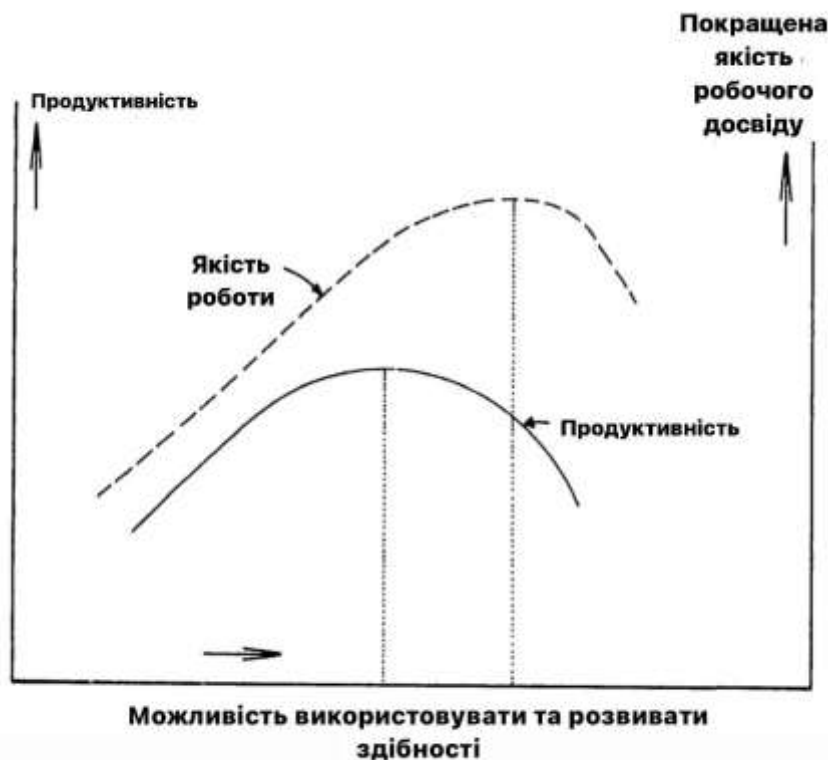


Рисунок 3.5 Ефект нових можливостей на ЯТЖ,

Джерело: розроблено автором за даними [11,22]

Криві, що зображують прямий вплив «конституціоналізму» на продуктивність і якість трудового життя, ймовірно, мають відносно невелику область збігу між ними, як показано на рисунку 3.6. Можна припустити, що ситуації, що характеризуються лише мінімальними правами, також знижують продуктивність, як якість трудового життя через наслідки невпевненості, занепокоєння та образи співробітників на продуктивність. Однак за певним моментом додаткові форми та ступені «конституціоналізму» продовжують

покращувати якість, але ціною продуктивності. На ще більш високому рівні конституціоналізму граничний вплив на якість нульовий або незначний.



Рисунок 3.6 Ефект «конституціоналізму» на якість та продуктивність роботи,

Джерело: розроблено автором за даними [11,22]

Виникла першочергова потреба, щоб надати працівникам фабрики синіх і білих комірців більше автономії, викликів і приємних соціальних контактів. Покращення за цими вимірами якості трудового життя вимагає інноваційного дизайну у змісті роботи, послідовності робочих доручень, ієрархії посад, а також системі інформації та винагород.

Відсутність конституціоналізму раптом стала визнаним недоліком у якості трудового життя для низки груп професійних працівників, які не об'єднані в профспілки. Інженерів звільняють за критеріями, відмінними від тих, які, на їхню думку, визначають безпеку їхньої роботи, викладачі входять у розпач через відсутність належного процесу у прийнятті рішень, що впливають на перебування на посаді. Вчителі початкових класів у шкільних системах без профспілок часто не мають права звертатися, коли їх звільняють за певну діяльність поза роботою.

Нещодавнє зростання профспілок серед викладачів та викладачів університетів, ймовірно, є результатом більше занепокоєння з приводу цього аспекту трудового життя, ніж через занепокоєння щодо рівня компенсації.

Це дослідження причин змін свідчить про майбутні події, які можуть відбутися у міру зміни ставлення до якості трудового життя. Пройде період у одне-два десятиліття, протягом якого зміни в організаційних умовах відбуватимуться повільніше, ніж темпи зростання очікувань співробітників. Така ситуація створить тенденцію до більшого відчуження працівників. При цьому цикл позитивного зворотного зв'язку буде відбуватися частіше, а оприлюднені випадки агресивно вираженого відчуження підвищать свідомість, очікування та відчуження інших.

В результаті в робочих організаціях будуть епідемії подібних інцидентів. Ці песимістичні тенденції не є неминучими. Щоб впоратися з проблемами змін, технологи, менеджери, профспілки та суспільствознавці повинні бути готові приділяти першочергову увагу перебудові роботи. Завдяки таким зусиллям можна підвищити якість трудового життя, зрозуміти та задовольнити очікування працівників усіх рівнів.

ВИСНОВКИ

В результаті дослідження та виконання всіх поставлених завдань, можна виділити такі висновки:

1. «Вважаючи на розвиток інноваційної економіки та її соціально-економічних складових, система управління трудовим потенціалом включає в себе комплекс взаємопов'язаних соціально-психологічних, організаційних та економічних методів, що забезпечують ефективність конкурентоспроможності та трудової діяльності, шляхом реалізації функцій систем управління, планування та регулювання, що передбачає тотальний перегляд фактичних дій щодо досягнення результатів, облік і контролю, соціальне включення. Соціальне включення це процес, що передбачає досягнення необхідного життєвого рівня, шляхом доступу до економічного, соціального і культурного життя з дотриманням та реалізації прав людини.

2. Ефективність якості трудового життя працівників полягає в управлінні трудовим потенціалом підприємства і має розглядатися з урахуванням функції соціального залучення, що передбачає перерозподіл соціальних можливостей серед усіх верств населення, а також укріплює зв'язок між принципами рівності та недискримінації, розширює можливості для вразливих осіб, що свідчить не лише про реалізацію прав людини, а й про соціальну відповідальність як держави, так і бізнесу. [48]

3. Моніторинг якості трудового життя працівників багато в чому залежить від доходів і рівня життя населення, але крім цього повинне включати в себе систематичне вивчення рівня життя, його динаміки і диференціації за основними соціально-професійними і соціально-демографічними групами населення та за окремими регіонами України. Саме в цьому йому допомагають вивчення статистичних даних і проведення соціологічних опитувань. Саме завдяки таким методам можна дізнатись, розглянути, а також виправити ті чи інші проблеми, які існують в цій проблематиці. Щодо пропозицій в цього напрямі здійснення моніторингу повинні сприяти більш об'єктивному розумінню державою реальних результатів внутрішньої соціально- економічної політики.

4. Одним із головних питань у діяльності підприємств, установ на даний момент є нестача потрібної інформації, що правдиво і точно може показати стан справ в Україні в проблематиці якості трудового життя працівників. Практика останніх десятиліть показала, що статистичні дані, якими в більшості оперують державні службовці різних рівнів, мають значні відхилення від дійсності. У роботі держорганів відомим є словосполучення “цифри зі стелі”, що є наслідком недосконалості організації інформаційних потоків, невчасності контрольних термінів подачі інформації, а часом навіть недбалості, безвідповідальності працівників як господарських одиниць, так і окремих державних службовців. [49]

5. При здійсненні моніторингу ЯТЖ працівників, інформація набуває ключового значення. Зокрема, політика регулювання ЯТЖ опирається на точні дані про розвиток в сфері праці та зайнятості. Ринок праці функціонує через задоволення інформаційних потреб основних суб'єктів ринку праці про наявність чи не наявність робочої сили та робочих місць, а інформація в даному випадку є важливим елементом трудового посередництва та професійної орієнтації. Важливими джерелами інформації для проведення моніторингу якості трудового життя працівника, є управління трудовим потенціалом – це відповідно такі системи відносин організаційно-економічних, соціальних заходів щодо реалізації прав людини, шляхом створення умов для функціонування, розвитку і ефективного використання потенціалу робочої сили на різних рівнях економіки держави.

6. В сучасному житті України варто розглядати якість трудового життя працівників в поєднанні економічної, соціальної, організаційної ефективності системи управління.

7. Концепція якості трудового життя передбачає вдосконалення організації праці до такого рівня, коли створені всі умови для працівника, орієнтованого на розвиток своїх здібностей, готового постійно перемикатися на вирішення нових завдань, що виникають у зв'язку з інноваційними змінами у трудовій сфері. Запропонована концепція покращення ЯТЖ для України полягає в комплексній реалізації інноваційних методів покращення якості трудового життя працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Амелічева Л.П. Теоретико-прикладна платформа гідної праці в науці трудового права. Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія юридичні науки. 2020. №2. Т.31 (70). Ч.1. С. 147-153.
2. Амелічева Л.П. Теоретичні та аксіологічні засади правового регулювання гідної праці в сучасних умовах державотворення: монографія. Вінниця: ТОВ «Твори», 2020. 360 с.
3. Бараник З. П. Статистика ринку праці: Навч. посібник — К.: КНЕУ, 2016
4. Василик А.В. Особливості гідної праці та соціально-трудовах відносин у сфері інтелектуальної діяльності. Соціально-трудова відносини: теорія та практика. 2017. № 2. С. 72-75.
5. Величко Л.Ю. Сфера дії трудового права України в умовах євроінтеграції: актуальні проблеми теорії та практики: монографія. Харків: Константа, 2018. 392 с.
6. Гостюк О. Концепція гідної праці як елемент правової політики держави. Підприємництво, господарство і право. 2016. №6. С. 90-93.
7. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносин: Підручник.- К.: Знання, 2018. - 535с.-Глава I, с. 16-46.
8. Декларація МОП про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації від 13.06.2008 р. URL: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/pdf/fair_globalization.pdf (дата звернення: 20.01.2022).
9. Дяків О. П. Формування механізмів регулювання зайнятості населення//Україна: аспекти праці. – 2018. – No 5.–С. 20-23.
10. Економіка праці і соціально-трудова відносини: підручник / Шкільов О.В., Балан О.Д., Ткачук В.А., Ланченко Є.О., Гаврилюк І.П., Ярославський В.А., Барабан С.С.; за ред. О.В. Шкільова. К.: ЦП «Компринт», 2016. 750 с.

11. Жадан О.В. Концепція гідної праці як основа соціально-економічного розвитку держави. Теорія та практика державного управління. 2019. Вип. 2(45). – С. 8-15.
12. Жадан О.В. Соціально-трудові відносини в умовах глобалізації: теорія та практика державного регулювання: монографія. Х.: С.А.М., 2017. 360 с.
13. Жернаков В.В. Теоретичні та практичні проблеми формування і реалізації права на гідну працю. Право і суспільство. 2018. №5. С. 101-104.
14. Калініна С.П., Коровчук Ю.І., Кушнарєнко О.П. Міжнародний ринок праці в умовах глобалізації: міграційний дискурс. Вісник Приазовського державного технічного університету. Серія: Економічні науки. 2018. Вип. 35. с. 69-77.
15. Колот А., Герасименко О. Дефіцит гідної праці як глобальна проблема соціально-трудової сфери. Міжнародна економічна політика. 2016. №2 (25). С. 21-40.
16. Колот А.М. Наукове забезпечення управління працею та соціально-трудовими відносинами на засадах міждисциплінарного підходу. Україна: аспекти праці. 2019. №8. С. 3-9.
17. Коляда Т.А. Концепція гідної праці в трудовому праві України. Форум права. 2019. №3. С. 201-205.
18. Ланченко Є.О. Теоретичні аспекти розвитку соціально-трудових відносин у ринкових умовах. Економічний вісник університету, Переяслав-Хмельницький, 2017. Вип. 26/1. С. 119-125.
19. Ланченко Є.О. Формування системи соціально-трудових відносин в ринковій економіці. Економічний вісник університету, Переяслав-Хмельницький, 2016. Вип. 29/2. С. 407-414.
22. Мірошніченко О. Система показників стану соціального партнерства в Україні та її інформаційне забезпечення // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України. Збірник наукових праць. Вип. 7. – Тернопіль: "Економічна думка. – 2019. – с. 200-205.
23. Моніторинг соціальних процесів в Україні / За ред. І.К. Бондар, Г.В. Ярошенко, В.І. Науменко, Н.А. Соколенко. — К.: Знання, 2017. — 260 с.

24. Програма гідної праці МОП для України на 2020–2024 роки. International Labour Organization. URL: https://ukraine.un.org/sites/default/files/2021-02/wcms_768827.pdf (дата звернення: 01.10.2021).
25. Рудакова С.Г. Гідна праця як фактор розбудови соціально-орієнтованої економіки в Україні. Український соціум. 2018. №2(41). С. 121-134.
26. Соціальне партнерство на ринку праці України: Навч. посіб. // Ю.М. Маршавін – К., 2019.
27. Сахарук І.С. Виміри гідної праці як складова цілей сталого розвитку 2016–2030. Соціальне право. 2018. №1. С. 102-110.
28. Сахарук І.С. Генеза формування та сучасний зміст концепції гідної праці. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Юридичні науки. 2019. №4 (111). С. 62-67.
29. Соціально-трудові відносини: проблеми гармонізації: монографія / Семикіна М.В., Смутчак З.В., Пасека С.Р., Петров Ю.Д.; за ред. М.В. Семикіної. Кіровоград: КОД, 2017. 300 с.
30. Статистичний щорічник України за 2019 рік // <http://www.ukr.stat.gov.ua>.
31. Трудовий кодекс України [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>
32. Тужилкіна О.В. Забезпечення ефективної мотивації праці в контексті підвищення якості трудового життя: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: 08.00.07. К., 2019. 22 с.
33. Удосконалення організаційно-правових засад збереження і розвитку трудового потенціалу України: інноваційна модель оцінки і збереження трудових людських ресурсів : метод. реком. / [Л. І. Жаліло, О. І. Мартинюк, І. В. Рожкова та ін.] ; за заг. ред. І. М. Солоненка. - К. : НАДУ, 2019. - 44 с.
34. Управління людськими ресурсами: (Понятійно-термінол.слов.): Навч.посіб.для студ.вищ.навч.закл. / За ред..Г.В.Щокіна, О.В. Антонюка, М.Ф.Головатого. – К.:МАУП, 2016. -496с

35. Цимбалюк І., Риковська Л. Теоретичний аналіз сутності та складників дефініції «аграрна сфера». Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки. 2017. № 4. С. 13-19.
36. Цілі сталого розвитку 2016-2030, затверджені Генеральною Асамблеєю ООН 2015 р. URL: <http://www.un.org.ua/ua/tsili-rozvytku-tysiacholittia/tsili-staloho-rozvytku/>.
37. Decent work: Report of the Director-General. 87 th Session, June 1999. International Labour Organization. URL: <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/reports.htm> (дата звернення: 20.01.2022).
38. ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. URL: <https://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm> (date of request: 20.01.2022).
39. Середня номінальна та реальна зарплата в Україні 2021 р. URL: <https://www.slovoidilo.ua/2021/10/08/infografika/suspilstvo/yak-zminyuvalysya-serednya-zarobitna-plata-ukrayini-ta-indeks-realnoyi-zarplaty>
40. Стан ринку праці: зайнятість та безробіття простих українців 2021. URL: <https://ua.news/ua/>
41. Grass A., Backmann J., Hoegl M. From empowerment dynamics to team adaptability: exploring and conceptualizing the continuous agile team innovation process. 2020. 300 с.
42. Peng W. et al. The Impact of Role Stress in Organizations on Employees' Innovative Ability 2019. 100 с.
43. Polychroniou P. V. Styles of handling interdepartmental conflict and effectiveness. Routledge, 2018. 250 с.
44. Arco-Castro L. et al. Corporate philanthropy and employee engagement //Review of Managerial Science. 2020. 155 с.
45. Ramadhanty W. G., Ramdan D. Socialpreneur: building the civilization of the empire. 2019. 134 с.
46. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Навчальний посібник / Т.П.Збрицька, М.С.Татаревська, О.В. Сорока. За заг. ред. М.С. Татаревської. – Одеса: ОДЕУ, 2010 р. – 478 с.

47. Міграція в умовах трансформації регіональних ринків праці України: механізми регулювання / ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долишнього НАН України»; наук. ред. У. Я. Садова. Львів, 2019. 263 с. (Сер. «Проблеми регіонального розвитку»)
48. Управління людськими ресурсами: (Понятійно-термінол.слов.): Навч.посіб.для студ.вищ.навч.закл. / За ред..Г.В.Щокіна, О.В. Антонюка, М.Ф.Головатого. – К.:МАУП, 2006. -496с.
49. Удосконалення організаційно-правових засад збереження і розвитку трудового потенціалу України: інноваційна модель оцінки і збереження трудових людських ресурсів : метод. реком. / [Л. І. Жаліло, О. І. Мартинюк, І. В. Рожкова та ін.] ; за заг. ред. І. М. Солоненка. - К. : НАДУ, 2009. - 44 с.



метадані

Заголовок

Якість трудового життя працівників: стан та вектори розвитку

Автор

Науковий керівник

Пасечник

Щетініна

підрозділ

кафедра соціоекономіки та управління персоналом

Перелік можливих спроб маніпуляцій з текстом

У цьому розділі ви знайдете інформацію щодо текстових спотворень. Ці спотворення в тексті можуть говорити про **МОЖЛИВІ** маніпуляції в тексті. Спотворення в тексті можуть мати навмисний характер, але частіше характер технічних помилок при конвертації документа та його збереженні, тому ми рекомендуємо вам підходити до аналізу цього модуля відповідально. У разі виникнення запитань, просимо звертатися до нашої служби підтримки.

Заміна букв		3
Інтервали		0
Мікропробіли		2
Білі знаки		0
Парафрази (SmartMarks)		160

Обсяг знайдених подібностей

Зверніть увагу, що високі значення коефіцієнта не автоматично означають плагіат. Звіт має аналізувати компетентна / уповноважена особа.

**25**

Довжина фрази для коефіцієнта подібності 2

**11248**

Кількість слів

**87475**

Кількість символів