

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

Кафедра соціоекономіки та управління персоналом

**ОСВІТНЬО ПРОФЕСІЙНА ПРОГРАМА Менеджмент соціальної сфери
СПЕЦІАЛЬНІСТЬ 073 - Менеджмент**

Форма навчання: заочна

КВАЛІФІКАЦІЙНА БАКАЛАВРСЬКА РОБОТА

на тему «Якість трудового життя працівників: стан та вектори розвитку»

здобувача Волошина Анастасія Іванівна

Науковий керівник: кандидат економічних наук, доцент Кицак Тарас
Григорович

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

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

Київ 2024

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА**

Факультет управління персоналом, соціології та психології

Кафедра соціоекономіки та управління персоналом

**ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНА
ПРОГРАМА**

ГАЛУЗЬ ЗНАНЬ

СПЕЦІАЛЬНІСТЬ

Менеджмент соціальної сфери

**07 – Управління та
адміністрування**

073 - Менеджмент

ПОГОДЖЕНО

Керівник проектної групи (гарант)
освітньо-професійної програми

В.В. Кирилюк

(підпис) (ініціали, прізвище)

_____ 20__р

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

Г.С. Лопушняк

(підпис) (ініціали, прізвище)

_____ 20__р.

ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ

здобувачу вищої освіти Волошина Анастасія Іванівна

заочної форми навчання

на підготовку кваліфікаційної бакалаврської роботи

на тему

«Якість трудового життя працівників: стан та вектори розвитку»

Тему затверджено наказом ректора Університету від " _____ "2024р .№ _____

Кваліфікаційна бакалаврська робота виконується на матеріалах

«KERNEL»

План кваліфікаційної бакалаврської роботи

Розділ 1	Теоритичні аспекти концепту якості трудового життя працівників та напрями його розвитку
Розділ 2	Аналіз сучасних практик забезпечення якості трудового життя працівників на прикладі компанії «KERNEL»
Розділ 3	Вектори розвитку якості трудового життя працівників в компанії «KERNEL»
Об'єкт дослідження:	Сучасні умови роботи, корпоративної культури та стратегій управління персоналом на прикладі компанії «Kernel».
Предмет дослідження:	Теоретичні та практичні аспекти якості трудового життя.
Мета кваліфікаційної бакалаврської роботи:	Дослідженні теоретичних аспектів концепту якості трудового життя працівників, аналізі сучасних практик її забезпечення на прикладі компанії «Kernel» та розробці рекомендацій щодо покращення цієї якості.

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

Розділ 1

- навести теоретичні підходи до розуміння сутності соціальної відповідальності бізнесу;
- розглянути діалог зі стейкхолдерами як напрям реалізації соціально-відповідальних практик компанії;
- дослідити методичні підходи до оцінювання ефективності соціально-відповідальних практик компанії.

Розділ 2

- дати організаційно-економічну характеристику компанії;
- проаналізувати політику та реальні практики взаємодії компанії з ключовими зацікавленими сторонами;
- оцінити ефективність соціальних інвестицій компанії.

Розділ 3

- визначити перспективні напрями покращення соціально-відповідальної взаємодії компанії зі стейкхолдерами;
- обґрунтувати запропоновані заходи.

**Завдання
підготував
науковий керівник**

_____ (підпис)

(Т.Г. Куцак)

«_____» _____ 20__р.

**Завдання одержав
здобувач**

_____ (підпис)

(А.і. Волошина)

«_____» _____ 20__р.

Реферат

Робота складається з 3 розділів, кожен з яких містить по 2 підпункти. Перший розділ аналізує теоретичні аспекти концепту якості трудового життя, другий розділ присвячений аналітиці сучасних практик на прикладі компанії «Kernel», третій розділ включає рекомендації щодо покращення якості трудового життя. У бакалаврській роботі використано 40 джерел, представлено 21 таблиця та 1 рисунок. Робота також містить 3 додатки.

Об'єктом дослідження є реальні практики забезпечення якості трудового життя працівників компанії «Kernel». **Предметом дослідження** є теоретико-методичне обґрунтування і аналіз сучасних практик та рекомендацій щодо покращення якості трудового життя.

Метою дослідження є розробка пропозицій щодо удосконалення політики компанії у сфері забезпечення та покращення якості трудового життя працівників.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати теоретичні аспекти якості трудового життя.
2. Оцінити сучасні практики забезпечення якості трудового життя в компанії «Kernel».
3. Розглянути методи оцінки якості трудового життя.
4. Вивчити вплив корпоративної культури на якість трудового життя.
5. Провести емпіричний аналіз сприйняття якості трудового життя працівниками.
6. Розробити рекомендації щодо покращення якості трудового життя.

Методологія базується на комплексному використанні теоретичного аналізу наукових джерел, емпіричних методів (анкетування, інтерв'ю), а також аналізу внутрішніх документів компанії.

Наукова новизна полягає у глибокому аналізі та систематизації теоретичних і практичних аспектів якості трудового життя. Результати дослідження сприяють розумінню взаємозв'язків між корпоративною культурою та якістю трудового життя.

Практичне значення дослідження виражається у розробці конкретних рекомендацій для компанії «Kernel» для покращення якості трудового життя, які базуються на аналізі даних та опитування працівників. Запропоновані заходи можуть бути використані для формування стратегії управління персоналом, що сприяє підвищенню ефективності та задоволеності працівників.

Робота завершена і захищена у 2024 році.

Ключові слова: якість трудового життя, управління персоналом, корпоративна культура, компанія «Kernel», емпіричні дослідження, рекомендації, практики, сталість бізнесу, мотивація, ефективність.

Відгук

Про кваліфікаційну бакалаврську роботу
Здобувача факультету управління персоналом, соціології та психології
освітньо – професійної програми “Менеджмент соціальної сфери ”

Волошина Анастасія Іванівна

На тему “Якість трудового життя працівників: стан та вектори руху”

Актуальність теми: дослідження якості трудового життя працівників є актуальним через стрімкі зміни у світовій економіці, новітні технології, та зростаючу конкуренцію на ринку праці. В умовах сучасності, компанії прагнуть не тільки ефективно управляти ресурсами, а й створювати умови для забезпечення високої якості трудового життя, що веде до підвищення продуктивності, мотивації, та загального благополуччя працівників.

Позитивні риси кваліфікаційної роботи: Проведено аналіз сучасних практик компанії «Kernel».

Цінність теоретичних висновків та практичних рекомендацій: теоретичні розробки та практичні рекомендації у разі їх доопрацювання мають значний потенціал для імплементації у повсякденні стратегії компанії, сприяючи покращенню якості трудового життя та оптимізації політики управління персоналом.

Наявність недоліків: поверхово проведено аналіз сучасних стратегій та методів оцінки якості трудового життя; наявні помилки в оформленні; у п.2.2. основну увагу приділено аналізу ефективності політики та практик управління персоналом, що не є темою дослідження; запропоновані пропозиції щодо покращення якості трудового життя в компанії логічно не пов’язані та не мають зв’язку з виявленими проблемами; відсутнє обґрунтування ефективності запропонованих пропозицій з покращення ЯТЖ.

Загальна оцінка кваліфікаційної бакалаврської роботи та її допущення до захисту перед ЕК: робота заслуговує на позитивну оцінку.

Науковий керівник: к.е.н.,
доцент

Кицак Т.Г.

“ ” червень 2024 р.

Рецензія

на кваліфікаційну бакалаврську роботу
здобувача вищої освіти

Волошина Анастасія Іванівна

Тема

«Якість трудового життя працівників: стан та вектори розвитку»

Тема кваліфікаційної роботи є актуальною та доцільною для розроблення. Актуальність теми визначається зростаючою роллю соціальної відповідальності бізнесу в сучасному світі. Доцільність розроблення теми обумовлена тим, що соціальна відповідальна взаємодія компанії зі стейкхолдерами є важливим аспектом соціальної відповідальності бізнесу.

Автор роботи надав аргументовані висновки, які ґрунтуються на результатах дослідження. У роботі використано широкий спектр методів дослідження, зокрема теоретичний аналіз, порівняльний аналіз, статистичний аналіз.

Актуальність теми та доцільність її розроблення, високий рівень теоретичної підготовки автора, обґрунтовані та аргументовані висновки, широкий спектр методів дослідження, відповідність роботи вимогам наукової роботи. Позитивними рисами кваліфікаційної роботи є дослідження сучасної проблематики соціально відповідальної взаємодії компанії зі стейкхолдерами.

Висновки та рекомендації, наведені в кваліфікаційній роботі, мають важливу практичну значимість. Вони можуть бути використані компанією для удосконалення своєї соціально-відповідальної діяльності.

Ананьєва О.О., Керівник департаменту по роботі з персоналом та внутрішніх комунікацій

Підпис засвідчую:

(підпис)

Місце печатки організації, де працює рецензент

ЗМІСТ

ВСТУП	3
1.ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ КОНЦЕПТУ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ ПРАЦІВНИКІВ ТА НАПРЯМИ ЙОГО РОЗВИТКУ	5
1.1.Сучасні підходи до трактування сутності, стану та векторів розвитку якості трудового життя працівників	5
1.2. Стратегії та методи оцінки якості трудового життя	17
2.АНАЛІЗ СУЧАСНИХ ПРАКТИК ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ ПРАЦІВНИКІВ НА ПРИКЛАДІ КОМПАНІЇ «KERNEL»	26
2.1.Огляд практик забезпечення якості трудового життя в компанії «Kernel»	26
2.2. Оцінка стану якості трудового життя працівників	34
3.ВЕКТОРИ РОЗВИТКУ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ ПРАЦІВНИКІВ В КОМПАНІЇ «KERNEL»	44
3.1.Рекомендації щодо покращення якості трудового життя працівників в компанії «Kernel»	44
3.2.Обґрунтування ефективності запропонованих практик покращення якості трудового життя працівників	48
ВИСНОВКИ	54
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	58
ДОДАТКИ	61

ВСТУП

Актуальність теми дослідження якості трудового життя працівників зумовлена стрімкими змінами у світовій економіці, новітніми технологіями та зростаючою конкуренцією на ринку праці. Сьогодні компанії стикаються з необхідністю не лише забезпечити ефективне управління ресурсами, але й створити умови для високої якості трудового життя своїх працівників, що в свою чергу сприяє підвищенню їхньої продуктивності, мотивації та загалом благополуччя. Враховуючи це, вивчення та аналіз сучасних підходів до покращення якості трудового життя стають особливо важливими для розвитку ефективних стратегій управління персоналом.

Тема управління трудовою діяльністю привертає увагу численних науковців, як українських, так і зарубіжних. Серед них можна виділити таких вчених, як А.М. Колот, Г.С. Лопушняк, Т.Г. Кицак, В.О. Рябоконт, Й.С. Завадський, В.О. Новак, Г.В. Осовська, О.В. Сардак, Ф.І. Хміль, А.В. Шегда, Л.В. Шовкун та інші представники вітчизняної та міжнародної наукової спільноти.

Метою дослідження є критичне узагальнення теоретичних засад забезпечення якості трудового життя працівників, оцінювання практики її формування у компанії Кернел, та розробка рекомендацій щодо її удосконалення.

Для досягнення поставленої мети в роботі були визначені наступні завдання:

1. Розглянути теоретичні аспекти концепту якості трудового життя, включаючи сучасні підходи до його трактування, стану та векторів розвитку.
2. Проаналізувати теоретико-методичні аспекти оцінювання стану якості трудового життя працівників.
3. Здійснити аналіз сучасних практик забезпечення якості трудового життя працівників на прикладі компанії «Kernel».
4. Розробити рекомендації щодо покращення якості трудового життя працівників в компанії «Kernel».

5. Обґрунтувати ефективність запропонованих практик покращення якості трудового життя працівників.

Об'єктом дослідження є процеси та підходи до забезпечення якості трудового життя працівників.

Предметом дослідження є комплекс теоретичних і практичних аспектів управління якістю трудового життя в компанії «Кернел», а також напрями його удосконалення.

Методи дослідження, які використовуються у роботі, базуються на комплексному підході та включають теоретичний аналіз наукової літератури, нормативних документів, кейс-стаді компанії «Kernel», а також емпіричні методи, такі як анкетування та інтерв'ювання працівників компанії для оцінки їхнього сприйняття якості трудового життя.

Теоретичне значення даної роботи полягає в систематизації та узагальненні наукових поглядів, концепцій та теорій про якість трудового життя працівників. Робота сприяє поглибленому розумінню сутності якості трудового життя, його компонентів, факторів, що на нього впливають, та механізмів реалізації в умовах сучасного бізнесу. Важливою частиною теоретичного значення є аналіз методів оцінки якості трудового життя, що дозволяє виявити найбільш ефективні підходи до вимірювання та управління цим аспектом в організаціях.

Практичне значення роботи виражається у розробці конкретних рекомендацій для компанії «Kernel» з метою покращення якості трудового життя її працівників. Ці рекомендації базуються на детальному аналізі сучасних практик та емпіричному дослідженні, проведеному серед співробітників компанії. Практична значимість також полягає у можливості застосування отриманих результатів для вдосконалення стратегій управління персоналом, зокрема в аспектах мотивації, корпоративної культури та розвитку талантів, що в кінцевому підсумку сприяє зростанню ефективності роботи та конкурентоспроможності компанії на ринку.

1.ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ КОНЦЕПТУ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ ПРАЦІВНИКІВ ТА НАПРЯМИ ЙОГО РОЗВИТКУ

1.1.Сучасні підходи до трактування сутності, стану та векторів розвитку якості трудового життя працівників

Концепція трудової діяльності зорієнтована на глибокий аналіз та оптимізацію аспектів роботи, з метою створення оптимальних умов для праці, професійного розвитку, самовираження особистості та інтеграції трудової діяльності в соціальне життя на рівні організацій та ширше, в масштабах суспільства. Ця концепція передбачає дотримання наступних основних принципів і вимог як з боку роботодавців, так і з боку працівників [33]:

- гарантування справедливої та адекватної винагороди за виконану роботу;
- забезпечення безпечних умов праці та здоров'я працівників;
- створення можливостей для розвитку особистісних здібностей працівника у процесі роботи;
- забезпечення можливостей для професійного зростання та кар'єрного просування;
- сприяння соціальній інтеграції в межах трудового колективу, включно з розвитком колективних форм відпочинку і роботи;
- визнання роботи як невід'ємної складової особистого життя та взаємин в сім'ї, як основи для організаційної культури в колективі;
- виховання у працівника відповідальності перед суспільством і усвідомлення його суспільних інтересів.

Якість трудового життя співробітників безпосередньо впливає на їхню продуктивність і ефективність, тим самим визначаючи конкурентоздатність економіки і соціальну стабільність в країні. Ця якість тісно пов'язана з умовами, за яких особистість може повноцінно реалізувати свій

інтелектуальний, творчий потенціал та моральні якості. Наукова література з економіки різних країн не має уніфікованого підходу до визначення поняття «якість трудового життя», проте ключові визначення цього поняття представлені в таблиці 1.1.

Таблиця 1.1

Визначення поняття «якість трудового життя»

Автор(и)	Стисла характеристика
Міжнародна конференція (1972)	Визначення якості трудового життя, орієнтоване на процеси в організації, які сприяють задоволенню потреб співробітників через активну участь у прийнятті рішень, що впливають на їхнє робоче середовище.
Зігмунд Фрейд, П'єр Жанет	Розглядали вплив несвідомих мотивацій та особистісних чинників на ставлення до роботи, включно з впливом честі та моралі (Фрейд); недостатність інтелектуального стимулювання у виробництві як причина негативного ставлення (Жанет).
Економічний енциклопедичний словник	Під якістю трудового життя розуміється набір критеріїв, які вимірюють рівень задоволення персональних потреб співробітників у процесі роботи, включаючи їхню участь у управлінні і власності.
І. В. Багрова	Визначення зосереджене на мірі задоволення особистих потреб, які співробітники можуть реалізувати у своїх робочих організаціях.
А. Н. Дейнега	Підкреслює значення врахування інтересів обох сторін, як працівників, так і організації, в оцінці якості трудового життя.
Дж. Хекман	Концентрує увагу на забезпеченні співробітниками власних потреб під час робочого процесу, відзначаючи необхідність вигоди цих зусиль і для самої організації.
М. О. Горелов	Акцентує на важливості відповідності трудової діяльності співробітників з трудовими нормами, сприяючи розвитку їхніх творчих здібностей та здорових умов праці.
Д. Сінк	Визначає якість трудового життя через взаємодію людей із соціально-технічними аспектами робочого процесу.
С. Робінсон	Описує якість трудового життя як діяльність, що направлена на задоволення потреб співробітників за допомогою механізмів, що забезпечують їм участь у прийнятті рішень.
А. М. Колот, Л. В. Шаульська	Якість трудового життя розглядається через присму соціально-трудових відносин, що забезпечують узгодження інтересів працівників і роботодавця.
Рябоконт І. О.	Якість трудового життя- це комплексна характеристика умов і змісту праці, яка забезпечує розвиток інтелектуальних, творчих, організаторських та моральних здібностей людини в процесі трудової діяльності. Вона створює умови для самореалізації та самовираження працівників, де основним мотивом стає не тільки заробітна плата, але й задоволення від досягнень у праці.

Джерело: створено автором на основі [34, 35,36,37,38,39, 40]

Після аналізу таблиці, яка охоплює різні аспекти якості трудового життя, ми приходимо до висновку, що якість трудового життя можна описати

як організований набір характеристик, які визначають робочі умови і організацію праці у всіх аспектах. Ці характеристики сприяють реалізації індивідуальних інтересів працівника та використанню його розмаїтих здібностей — від інтелектуальних до організаторських — з метою задовольняти його потреби, як особистості та як члена трудового колективу, сприяючи загальному суспільному розвитку. Таким чином, забезпечення якості трудового життя виступає не тільки як ключовий мотиватор, але й як стимул для продуктивності працівника. Компоненти, що визначають якість трудового життя, представлені у таблиці 1.2.

Таблиця 1.2

Складові якості трудового життя

№	Складова	Потреба	Опис
1	Автоматизація і механізація праці	Заробітна плата, що відповідає трудовому внеску, накопичення і розвиток виробничого досвіду і зростання кваліфікації	Високотехнологічне обладнання дозволяє підвищити продуктивність праці, а тим самим – і величину заробітної плати. Чим обладнання сучасніше, тим більші вимоги воно пред'являє до кваліфікації і досвіду працівника, якості його робочої сили, даючи, тим самим, можливість реалізувати творчий потенціал.
2	Безпека та здорові умови праці	Безпека	Тільки безпечні і здорові умови праці дають працівникові можливість повністю реалізувати свій трудовий потенціал на своє благо і підприємства. Тому поліпшення умов праці, наближення їх до нормальних і комфортних – це і є мотиватором.
3	Організація праці	Самореалізація та незалежність працівника у трудовій діяльності	Кожному працівникові незалежно від займаної посади важливо знати, якою мірою в процес праці можна вносити зміни, виходити за рамки, закладених в процес праці, дій для збільшення та покращення одержуваного результату. Зміни в процесі трудової діяльності формують, а потім і розкривають вмотивованість працівника.
4	Можливість використувати і розвивати свої трудові здібності	Зростання кваліфікації, накопичення виробничого досвіду	Відсутність необхідних знань і умінь викликає незадоволеність працею. Особливо болісно, коли працівник бажає працювати добре, а недолік знань і умінь не дозволяє йому це зробити. Коли у працівника виконання трудового завдання починає виходити завдяки знанням і навичкам, то це внутрішньо мотивує його до даного виду трудової діяльності.
5	Справедлива і належна	Висока оплата праці, трудові досягнення	Справедлива оплата за працю – це найсильніший мотив трудової діяльності, а дієва система матеріального заохочення – її стимул. Заробітна

	винагорода за працю		плата виконує кілька функцій, в тому числі мотивуючу і стимулюючу, будучи одночасно внутрішнім і зовнішнім мотиватором. Сам факт вступу працівника в трудові відносини припускає, що він за обумовлену заздалегідь винагороду повинен виконати певне коло трудових обов'язків.
6	Професійне зростання і впевненість в майбутньому	Стабільність, безпека, самореалізація	У багатьох працівників чітко визначеного робочого дня фактично немає, понаднормові і робота у вихідні дні не є винятком. Цікаво, що причинами понаднормової роботи є, з одного боку, бажання працівника більше заробити, з іншого боку – страх втратити роботу в разі відмови від роботи в надурочний час.
7	Сприятливий соціальнопсихологічний клімат в колективі	Самоствердження, повага з боку оточуючих, незалежність, передачі своїх знань і досвіду	Роз'єднаний і конфліктний колектив завжди породжує несправедливість і напруженість у відносинах. Найчастіше причинами соціально-трудових конфліктів є проблеми розподілу і перерозподілу благ, проблеми функціональної взаємодії і ділові розбіжності, ненормальні умови праці, соціальні та демографічні відмінності, тобто причини конфліктів обумовлені низькою якістю елементів трудового життя.
8	Цікава робота	Самовираження	Якщо робота цікава працівникові, то це вже найсильніший внутрішній мотив його трудової діяльності, а якщо ще цей внутрішній мотив підкріплений відповідною науково-технічною базою, що дає простір для творчості, то це величезний стимул до нових трудових досягнень.

Джерело: [31]

Якість трудового життя має складну структуру, що включає якість технічного та технологічного середовища, зміст та характер праці, винагорода за працю, продуктивність, безпеку, якість взаємовідносин у колективі та якість керівництва. Вона має задовольняти потреби працівника, роботодавця та держави, будучи результатом цілеспрямованої взаємодії усіх учасників соціально-трудових відносин щодо створення та розвитку умов для реалізації здібностей людини в праці.

Якість трудового життя націлена на створення умов, які протидіють відчуженню в роботі, сприяють інтеграції культурних аспектів та підтримці індивідуальності та творчості людини. Основоположним для розуміння категорії «якість трудового життя» є врахування людських потреб і міри

їхнього задоволення через трудовий процес та його результати. Якість трудового життя можна вважати комплексною системою, яка включає в себе взаємопов'язані елементи, що взаємодіють як між собою, так і з зовнішнім середовищем, відображаючи всю структуру соціально-трудоких відносин і стаючи її важливою складовою.

Для визначення сутності якості трудового життя особливо важливими є такі елементи, як умови і зміст праці, організація трудового процесу, наявність гідного місця праці, можливості для професійного розвитку, безпечні умови праці, соціальна значимість роботи, соціально-побутова інфраструктура на підприємстві, справедлива оплата праці, правова захищеність працівників тощо. Якість трудового життя є комплексною та багаторівневою, її системоутворюючий вплив розповсюджується на всі аспекти соціально-трудоких відносин та трудової сфери [31].

Система якості трудового життя включає комплекс ціннісних орієнтирів, серед яких [31]:

- самореалізація у професійній діяльності, яка полягає у створенні умов для розкриття та розвитку здібностей працівників;
- перспектива кар'єрного та професійного зростання, що включає формування і підтримку переконань працівників у їхній професійній перспективі;
- справедлива та адекватна оплата праці, що враховує складність та значущість виконуваних завдань;
- забезпечення безпеки та здорових умов роботи;
- соціальний захист, який забезпечує відчуття стабільності та захисту від можливих ризиків;
- морально-психологічний клімат, який сприяє підтримці позитивних міжособистісних відносин, довіри та розуміння;
- почуття гордості за належність до організації та впевненість у значимості своєї роботи;

– баланс між роботою і особистим життям, що сприяє гармонії в сімейних та особистісних аспектах життя працівника.

Така система вимагає аналізу та впливу на фактори, які формують якість трудового життя, враховуючи специфіку конкретної організації. Ідентифікація та оптимізація цих факторів дозволяють розробляти ефективні адміністративно-організаційні рішення (рис. 1.1).



Рис. 1.1 – Групи факторів якості трудового життя працівників

Джерело: [31]

У категорії технічних факторів важливе місце займають матеріально-технічна база та рівень інтеграції інновацій в процеси виробництва. Сучасний робітник для своєї діяльності використовує різноманітні механізми, комп'ютерне обладнання, автомати, інструменти, що в сукупності з людськими зусиллями сприяють підвищенню якості робочих результатів. Постійне оновлення цих засобів є критичним для забезпечення науково-технічного прогресу. Використання застарілого обладнання, що не відповідає сучасним стандартам, може негативно впливати на якість праці та не відповідати очікуванням керівництва щодо розвитку виробничих процесів.

Що стосується організаційних факторів, які впливають на якість трудового життя, до них відносять [32]:

- моделі організації праці;
- систему контролю якості робочих процесів;
- визначення прав, обов'язків та відповідальностей співробітників;
- режими робочого часу та відпочинку.

На своєму робочому місці працівник стає частиною велеструктурованої системи, що вимагає від нього чіткого дотримання регламентів для досягнення необхідних результатів. Порушення установлених режимів роботи може призводити до підвищеного тиску, втоми та зниження продуктивності, що негативно позначається на розвитку співробітника та якості його роботи. Важливо, щоб керівництво підтримувало соціально відповідальну поведінку, забезпечуючи умови, які сприяють здоров'ю і продуктивності працівників.

Кожен співробітник прагне отримати визнання у своєму робочому середовищі. Виконуючи свої обов'язки, він ідентифікує себе як кваліфікованого професіонала, здатного ефективно виконувати роботу, часто краще за інших. Для забезпечення ефективності роботи необхідні різні стимули, що включають в себе мотиваційні параметри. Мотивація визначається як внутрішнє бажання особистості досягати цілей, заробляти визнання, отримуючи різні форми винагород від організації. Це може включати економічні стимули, такі як заробітна плата, і нематеріальні вигоди, як нагороди та перепідготовка.

Більшу частину свого часу людина проводить на робочому місці, тому соціальні умови, які включають медичне обслуговування, доступ до житла чи місць для відпочинку, відіграють важливу роль.

Адміністративно-правові аспекти, представлені трудовим законодавством та нормативними документами, є основою для регулювання робочих процесів. Важливість інформації в сучасному світі також не можна

недооцінювати, адже доступ до інноваційних методик праці та їхнього застосування сприяє покращенню трудової діяльності. [32]

Особистісні фактори також грають ключову роль у якості робочого життя, враховуючи унікальні професійні, особистісні та психологічні характеристики кожної людини. Важливо адаптувати робочі умови до особливостей кожного співробітника, враховуючи такі аспекти, як професійна компетентність, ставлення до праці, відповідальність, самодисципліна та загальна працездатність.

Розуміння та належне застосування цих факторів має безпосередній вплив на добробут, мотивацію та продуктивність співробітників. Сучасні керівники повинні уважно ставитись до цих аспектів для створення комфортельних умов праці та ефективного функціонування організацій.

Сучасні аспекти якості трудового життя також охоплюють психологічні аспекти робочого середовища, такі як дисципліна, системи винагород та покарань, відносини між колегами та з керівництвом. Соціальна взаємодія, яка відбувається в процесі праці, стає невід'ємною частиною та важливо впливає на її результативність. Суспільне визнання внеску працівника включає не тільки матеріальну винагороду, але й морально-етичну оцінку, що відображається у такому критерії якості трудового життя, як суспільна корисність роботи. Важливо, щоб працівник розумів користь та значимість своєї роботи для суспільства. Морально-психологічний клімат в організації має сприяти розвитку позитивних відносин у колективі, самоповазі, відданості та почуттю приналежності, створюючи таким чином основу для «корпоративної культури», де кожен працівник відчуває єдність з підприємством і колективом.

Оцінка ЯТЖ вимагає комплексного підходу з урахуванням інтересів працівників, роботодавців та суспільства загалом, ґрунтуючись на різноманітних економічних та соціальних індикаторах, які відображають умови життя та добробут працівників.

Таблиця 1.3.

Показники рівня якості трудового життя

Рівні оцінки	З позицій робітника	З позицій підприємця	З позицій суспільства
Задоволеність працею	Задоволеність працею	Ефективність праці	Якість та рівень життя (вартість споживчого кошика)
Стресові ситуації	Наявність (відсутність) стресових ситуацій на виробництві	Професійна адаптація	Рівень якості робочої сили
Особисте просування	Можливості для особистого просування	Плинність кадрів	Вартість системи соціального захисту робітників та членів їх сімей
Умови праці	Умови праці	Відчуження праці	Споживацька поведінка
Професійний ріст	Можливість для професійного зростання та самовираження	Трудова дисципліна	Соціальна адаптація
Психологічний клімат	Психологічний клімат	Ототожнення цілей робітника з цілями підприємства	Відчуження від суспільства
Змістовність праці	Змістовність праці	Відсутність випадків виробничих суперечок, конфліктів, страйків	Показники задоволеності життя

Джерело: [23]

У контексті науково-технічного прогресу, умови праці стають складнішими та якісно покращуються, хоча цей процес і відбувається неоднорідно та суперечливо. Встановлення високих стандартів якості трудового життя є вимогою часу для України, необхідною передумовою створення конкурентоспроможної та ефективної економіки XXI століття.

Соціальна організація праці включає методи інтеграції працівника в робочий процес, способи розподілу працевлаштування та механізми, які забезпечують продуктивність, стабільність і комфортність роботи. Виробничий процес не лише дає людині засоби до існування, але й сприяє її розвитку, розкриваючи нові цінності, вдосконалюючи інтелектуальні здібності, тим самим «еноблячи» особистість. Особливо це стосується праці,

яка дає простір для самовираження і самовдосконалення, праці, що надихає та мотивує на творчість. Відповідно організована робота сприяє гармонізації відносин між працівниками [2].

Ці аспекти якості трудового життя задовольняють значну частину потреб працівників, оскільки робоча діяльність відкриває можливості для задоволення людських потреб, що є ключем до розвитку людського потенціалу [24]. Взаємозв'язок між потребами і роботою є взаємним: з одного боку, потреба стимулює до діяльності, стаючи її причиною, з іншого — сама діяльність викликає нові потреби (творчість, соціальна корисність, інноваційність), та формує нові. Структура потреб людини трансформується під впливом суспільних змін. Таким чином, праця стає не лише засобом задоволення потреб, а й самоціллю. Коли потреба перетворюється на внутрішній мотив, вона проявляється як інтерес, який відображає бажання задовольнити цю потребу через конкретні дії [24].

Інтерес працівника спрямований на встановлення та реалізацію соціальних зв'язків та на досягнення доходу, від якого залежить задоволення особистих потреб. Гармонізація економічних інтересів сприяє накопиченню соціального капіталу і створенню ефекту синергії. Взаємодія особистісних і загальних інтересів відіграє ключову роль у соціально-економічному прогресі суспільства. Тому злагодження інтересів усіх учасників економічних відносин та подолання між ними протиріч є нагальною задачею.

Одним із ключових аспектів системи якості трудового життя є наявність гідного робочого місця, яке охоплює не лише безпосередні умови роботи, а й можливості для ефективного використання часу поза роботою. Гідне робоче місце включає в себе задоволення від умов праці, як-от санітарні та гігієнічні норми, безпека праці та відсутність ризику для здоров'я, а також від самого процесу роботи, який має надавати можливості для творчої реалізації та викликати захоплення. Забезпечення підвищення якості трудового життя досягається через гарантування належної винагороди за працю та визнання вкладу працівника[24].

Покращення якості трудового життя вимагає не лише матеріального стимулювання, а й розвитку інтелектуального потенціалу співробітників, безперервного удосконалення організації праці та стилю керівництва. Розвиток трудового потенціалу залежить від багатьох аспектів життя особистості, включаючи соціалізацію та участь у соціально-економічних процесах. Від якості трудового життя безпосередньо залежить працездатність людини, тому важливо створити умови для відновлення її фізичних і духовних сил, забезпечуючи повноцінну участь у виробничому процесі [24].

Серед ключових факторів, які впливають на взаємозв'язок між якістю трудового життя та соціально-трудовими відносинами, важливе місце займають соціокультурні традиції та трудова етика. Під трудовою етикою розуміють усталені моделі поведінки працівників, їхні моральні та ціннісні орієнтації, ментальні характеристики, які визначають їхню працю. Розвиток соціально-трудових відносин базується на трудових традиціях, сформованих попередніми поколіннями, на регулюванні через інституційні механізми, на ментальних особливостях нації, що відображають історичну послідовність у розвитку цих відносин [4]. У періоди економічних перетворень і трансформацій така послідовність може бути порушена. Формування нової соціокультурної моделі соціально-трудових відносин потребує злагоджених дій держави та громадськості та значного часу. Деструктивні зміни відбуваються значно швидше, ніж процеси перебудови та модернізації, які потребують великих часових та ресурсних інвестицій.

1.2. Стратегії та методи оцінки якості трудового життя

В оцінці якості трудового життя виділяють три головні підходи: абсолютна оцінка на основі уніфікованих критеріїв, абсолютна оцінка з урахуванням специфічних і місцевих критеріїв, та суб'єктивна оцінка, яка ґрунтується на особистих відчуттях працівників від різних аспектів їхнього трудового життя.

Значущим показником якості трудового життя, який підкреслює її зв'язок з концепцією «гідної праці», є зміст трудової діяльності. Зміст праці визначається через функціональні особливості роботи, які зумовлені предметом і засобами праці, а також формами організації виробничого процесу. Він включає відповідальність, складність роботи, рівень технологічного забезпечення, співвідношення виконавчих функцій, технічну оснащеність та різноманітність трудових завдань [6].

Розвиток та ускладнення змісту праці стають передумовою для підвищення освітнього рівня, кваліфікації та розвитку особистісних здібностей, надаючи трудовому життю глибшого значення у контексті розвитку людського потенціалу. Це стає вирішальним аспектом, що відкриває можливості для розвитку та самовираження особистості у процесі праці. Зміст праці впливає на ставлення до неї, рівень задоволення та продуктивність, що, в свою чергу, впливає на розвиток продуктивних сил. Якість трудового життя передусім визначається через якість самої праці, що може бути виражена через кваліфікацію працівників, їхню продуктивність, розмір доходів у порівнянні з вартістю життя та продуктивністю праці, а також через обсяги страхових виплат [6].

На саміті ООН зі сталого розвитку було встановлено ціль сприяти неперервному, всеохоплюючому економічному зростанню, повній та продуктивній зайнятості та гідній роботі для всіх. Якість трудової діяльності та її відображення у гідних умовах життя вимагають розробки національної стратегії, спрямованої на створення умов для розвитку соціально-трудої сфери, забезпечення благополуччя працівників та адресні заходи для подолання негативних тенденцій у сфері праці. Концепція якості трудового життя базується на створенні умов для оптимального використання трудового потенціалу людини, покращення умов життєдіяльності, що сприяє розвитку індивіду, підвищенню продуктивності праці на підприємстві та зростанню суспільного добробуту.

Поліпшення управління підприємством передбачає розробку та узагальнення методологічних засад для оцінки якості трудового життя співробітників. Застосування системного та комплексного підходу до аналізу цієї якості дозволяє точно та своєчасно формулювати адміністративні та організаційні рішення, спрямовані на розкриття та розвиток трудового потенціалу працівників. Це, у свою чергу, покращує ефективність роботи організації та сприяє загальному розвитку економіки [17].

У наукових колах існують різноманітні підходи до класифікації оцінок якості трудового життя, які впливають як безпосередньо, так і опосередковано на її формування і розвиток. Зокрема, іноземні дослідники часто пропонують розділяти оцінки на дві категорії: умови праці і рівень соціального захисту та добробуту працівників.

Проблема оцінювання якості трудового життя є складною і потребує детального дослідження та аналізу. Без цього неможливо впроваджувати ефективні методи покращення умов трудового життя. Важливо виділити ключові категорії показників при оцінці, які охоплюють [12]:

- загальноекономічні показники;
- показники, що стосуються зайнятості, використання робочого часу, руху та підготовки кадрів;
- умови праці, пільги та компенсації за роботу в складних умовах;
- показники споживання та оплати праці, соціальної підтримки персоналу.

Не всі показники мають розроблені методики оцінки, наприклад, підготовка та перепідготовка кадрів, заходи державної підтримки, джерела фінансування, фінансові витрати на захист праці, а також оцінка угод та їх виконання.

Тому є необхідним аналізувати систему показників, враховуючи інтереси співробітників, підприємства та суспільства загалом, як це представлено в таблиці 1.4.

Таблиця 1.4

Оцінка рівня якості трудового життя

№	Оцінка з позиції працівника	Оцінка з позиції підприємця	Оцінка з позиції суспільства
1	Задоволеність працею	Ефективність праці	Рівень життя
2	Відсутність стресових ситуацій	Професійна адаптація	Підвищення якості робочої сили
3	Можливості особливого просування	Плинність кадрів	Соціальний захист працівників
4	Умови праці	Відчуження праці	Споживче поведження
5	Можливість професійного зростання	Трудова дисципліна	Соціальна адаптація
6	Соціально-психологічний клімат	Ототожнення цілей працівника з цілями підприємства	Відчуження від суспільства
7	Змістовність праці	Кількість випадків виробничого саботажу та страйків	Показники задоволеністю життям
8	Можливість самовираження	Кількість конфліктів	Страйковий рух

Джерело: [32]

Отже, удосконалення якості трудового життя вимагає покращення соціально-економічних аспектів праці та розвитку тих властивостей трудового потенціалу, які дозволяють підприємцям максимально використовувати інтелектуальні, творчі, організаційні та моральні здібності людей. Адекватна оцінка якості трудового життя має створювати умови для виявлення і розвитку творчих можливостей працівників, де головним стимулом стає не заробітна плата чи посада, а задоволення від професійних досягнень і самореалізація.

Так, чим краще працівник може задовольнити свої потреби, тим вищою буде якість його трудового життя. З погляду роботодавця це призводить до збільшення ефективності праці, зменшення плинності кадрів та покращення

трудової дисципліни. Актуальною проблемою сучасності є оцінка якості трудового життя на підприємстві, яка може бути виконана за двома основними методами:

1. За допомогою соціологічного опитування працівників через анкети.
2. Через оцінювання задоволення працівників щодо конкретних аспектів трудового життя.

Соціологічне опитування зазвичай проводиться з використанням спеціалізованої анкети, яка включає 7 розділів, охоплюючих різні аспекти якості трудового життя, такі як колектив, заробітна плата, робоче місце, управління, кар'єра, соціальні гарантії, соціальні блага, із загальною кількістю 70 показників. Кожен показник оцінюється на 10-бальній шкалі.

Отримані результати можуть бути використані для всебічної оцінки якості трудового життя, а розрахунок інтегрального показника допомагає визначити загальний рівень задоволеності. Цей підхід передбачає кількісну оцінку рівня задоволеності та потреб працівників, що в кінцевому підсумку сприяє поліпшенню продуктивності праці та розвитку особистості кожного співробітника.

Оцінювання, яке може відбуватися усно та письмово, охоплює аналіз цінностей, особистих якостей, поведінкових патернів і результативності завдань. Цей процес виступає як добре структурована взаємодія елементів, націлена на оптимізацію управління персоналом та загальну продуктивність. Згідно із світовою практикою, застосування різноманітних аспектів оцінки, включно з методами, форматами, регулярністю та цілями оцінки, сприяє покращенню якості трудового життя [12].

Метод альтернативних властивостей вирізняється унікальним підходом до оцінювання, не вимагаючи стандартизованих міркувань. Використовуючи список описів, оцінювач визначає, наскільки ці описи відповідають реальним якостям співробітника, з акцентом на аспекти, які впливають на якість трудового життя, такі як здатність виконувати задачі вчасно, управління

робочим навантаженням, відкритість до зворотного зв'язку, адаптивність до стресових ситуацій, та здібність до структурування інформації.

Метод альтернативних властивостей виділяється своїм унікальним підходом до аналізу, не потребуючи уніфікованих критеріїв. Застосування цього методу передбачає використання списку детальних описів для визначення, наскільки вони відповідають фактичним робочим характеристикам, зосереджуючись на аспектах, які впливають на якість робочого середовища, таких як своєчасне завершення завдань, управління навантаженням, реакція на зворотний зв'язок, адаптивність до стресових умов і здатність до організації інформації.

Метод попарного порівняння допомагає ідентифікувати, які аспекти робочого середовища в одних співробітників є кращими порівняно з іншими, сприяючи оцінці ефективності та позитивних аспектів робочого клімату.

Застосування методу примусового розподілу, який зобов'язує класифікувати аспекти робочого середовища за різними рівнями заздалегідь встановленими процентними показниками, сприяє об'єктивності у визначенні умов роботи, уникненню суб'єктивізму, і підтримує здорову конкурентну атмосферу в колективі [40].

Опитування та анкетування виявляються особливо корисними для збору безпосередньої інформації від працівників щодо їхнього сприйняття робочого середовища, включаючи оцінку умов праці, взаємодії у колективі, можливостей для професійного зростання, і загального відчуття цінності. Ці методи дозволяють зібрати думки працівників анонімно, що сприяє чесності і відвертості відповідей. Отримані дані можуть бути використані для підвищення якості робочого життя через розробку програм здоров'я, зміцнення корпоративної культури, підвищення мотивації, і збільшення залученості працівників.

Регулярне використання анкет та опитувань дозволяє моніторити ефективність впроваджених ініціатив, слідкувати за динамікою в розумінні та ставленні співробітників до аспектів їхнього робочого середовища. Це

сприяє зростанню задоволеності та зменшенню плинності кадрів, ключовим аспектам стабільності компанії.

Оцінювання керівників і спеціалістів орієнтоване на декілька важливих цілей, спрямованих на покращення робочого середовища [38]:

- Визначення відповідності співробітника своїй ролі та вимогам посади, що забезпечує його задоволеність та ефективність на роботі.

- Оцінка внеску співробітника в успіх колективу і відповідне визначення його оплати праці, що сприяє справедливості та мотивації.

- Заохочення зростання особистої продуктивності та орієнтація на ключові результати, що підвищує загальну продуктивність і якість робочого середовища.

Оцінювання може проводитися на кінці тривалого періоду, а також протягом цього періоду:

- Ідентифікація змін в роботі співробітників, особливо в аспектах їхніх результатів і професійного розвитку.

- Здійснення заходів щодо підвищення кваліфікації на основі отриманих даних.

- Прогнозування потенційних змін в ефективності співробітників.

Результати такого оцінювання дозволяють аналізувати не лише професійні досягнення, а й вплив на атмосферу та колективний дух, сприяючи розкриттю потенціалу співробітників і покращенню умов їхньої роботи.

Продуктивність роботи спеціалістів може бути виміряна за обсягом виконаних завдань та якістю цих завдань, включаючи економічні і соціальні аспекти, які важко об'єднати в єдиний показник. Це спонукає до застосування комплексного підходу, який оцінює не тільки час, проведений на роботі, але й кінцеві результати.

Для детального і систематичного підходу до оцінювання якості трудового життя можна розробити таблицю, яка включатиме ключові категорії та їх критерії. Такий метод дозволяє оцінювати різні аспекти

робочого середовища та здійснювати комплексний аналіз, забезпечуючи точність і об'єктивність вимірювань. Нижче представлена таблиця 1.5 з основними категоріями та критеріями, які можуть бути включені в аналіз.

Таблиця 1.5

Оцінювання якості трудового життя

Категорія	Критерії
Робоче середовище	Фізичні умови (освітлення, температура, шум), Ергономіка робочого місця, Доступність та безпека обладнання
Психологічний клімат	Міжособистісні відносини, Рівень стресу, Загальна задоволеність роботою
Робочі процеси	Ефективність процедур, Раціональність задач, Розподіл обов'язків
Лідерство та управління	Стиль керівництва, Способи вирішення конфліктів, Комунікаційні стратегії
Розвиток та навчання	Доступність ресурсів, Успішність програм навчання, Відповідність навчальних матеріалів потребам співробітників
Здоров'я та безпека	Дотримання норм безпеки, Програми попередження профзахворювань, Умови для підтримки фізичного здоров'я
Баланс робота-життя	Гнучкість графіка, Можливості віддаленої роботи, Підтримка особистісного розвитку
Зворотній зв'язок	Регулярність анкетування, Частота зустрічей для обговорення робочих питань, Відкритість до пропозицій

Джерело: створено автором

Після збору даних по кожній категорії важливо провести їх аналіз. Використання статистичних методів дозволяє визначити ключові проблеми та успіхи в організації трудового життя. Наприклад, високий рівень стресу серед співробітників може вказувати на необхідність перегляду управлінських практик або робочого навантаження.

На основі аналізу результатів можна розробити конкретні заходи для покращення умов трудового життя. Наприклад, якщо аналіз показує, що робоче середовище має недостатнє освітлення, можна запланувати модернізацію освітлювальних систем. Це вплине на загальну продуктивність та здоров'я співробітників.

Комплексний підхід до аналізу та впровадження заходів дозволяє не тільки покращити якість трудового життя, а й сприяє зростанню загальної ефективності підприємства.

2.АНАЛІЗ СУЧАСНИХ ПРАКТИК ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ ПРАЦІВНИКІВ НА ПРИКЛАДІ КОМПАНІЇ «KERNEL»

2.1.Огляд практик забезпечення якості трудового життя в компанії «Kernel»

«Компанія «Кернел» є найбільшим виробником і експортером соняшникової олії та зерна в світі, і вона є провідним постачальником сільськогосподарської продукції з регіону Чорноморського басейну на світові ринки. Вони постачають свою продукцію в більше ніж 80 країн світу і володіють земельним банком розміром 530 тис. гектарів. Крім того, компанія «Кернел-Трейд» спеціалізується на міжнародній торгівлі зерновими та олійними продуктами [26].

Компанія «Кернел» є частиною агрохолдингу «Kernel Holding S.A.» і працює в агропромисловому секторі України з 1994 року. Структура компанії включає такі бізнес-сегменти, як виробництво, експорт і внутрішній продаж соняшникової олії, високотехнологічне рослинництво, експорт зернових культур, а також надання послуг із зберігання та перевалки зерна на елеваторах і портових терміналах [26].

Статутний капітал компанії складає 9 358 911 540,91 гривень. Група «Kernel» є українською акціонерною компанією, інвестиції в акціонерний капітал становлять 481,9 мільйонів доларів, розділені на 81 941 230 акцій.

Головою Ради директорів і головним акціонером є Андрій Варевський, який володіє 32 716 775 акціями і має частку в компанії на рівні 39,93%.»

Для компанії «Кернел» характерна організаційна структура, наведена на рисунку 2.1.



Рис. 2.1 – Організаційна структура підприємства [29]

«Компанія «Кернел» дотримується основних принципів корпоративного управління, які встановлені на Люксембурзькій фондовій біржі та відповідає найкращим практикам корпоративного управління емітентів Варшавської фондової біржі. У структурі корпоративного управління компанії існує Рада директорів, в якій восьмих директорів, з яких троє є незалежними невиконавчими директорами.

Компанія має добру репутацію і є успішною на своєму ринку. Вона володіє системою збуту і має широку співпрацю з компаніями за кордоном. Компанія завершила цикл виробництва та продає свою продукцію під різними торговими марками, такими як «Щедрий Дар,» «Стожар,» «Чумак,» «Оліо,» і інші [27].

«Компанія «Kernel» не лише є лідером на ринку зернових та олійних культур в Україні, але й активно працює над підвищенням якості трудового життя своїх співробітників. Завдяки дотриманню принципів корпоративного

управління, які відповідають вимогам Люксембурзької та Варшавської фондових бірж, компанія забезпечує високі стандарти робочого середовища.

В структурі корпоративного управління «Kernel» функціонує Рада директорів, до складу якої входять три незалежні директори. Це сприяє прозорості рішень і збалансованому представництву інтересів всіх стейкхолдерів, включаючи співробітників.

Компанія впроваджує ряд програм для підтримки і розвитку своїх співробітників, включаючи навчання та професійний розвиток, здоров'я та безпеку на робочому місці, а також соціальні ініціативи, які сприяють згуртованості та позитивному корпоративному клімату. «Kernel» активно впроваджує програми здоров'я, які включають медичне страхування, регулярні медогляди та спортивні заходи для співробітників.

Компанія також приділяє велику увагу роботі зі співробітниками на всіх рівнях, забезпечуючи відкритий діалог та зворотний зв'язок для підвищення задоволеності та залученості працівників. Персональний підхід до кожного працівника дозволяє компанії підтримувати високий рівень мотивації та залученості.

У фінансовому звіті за четвертий квартал 2021 року «Kernel Holding S.A.» підкреслює, що інвестиції в людські ресурси і благополуччя співробітників залишаються одним із пріоритетів компанії, що сприяє її успіху на ринку та підтримці лідерських позицій серед експортерів з України. Такий підхід не лише зміцнює репутацію «Kernel» як надійного роботодавця, але й підвищує загальну конкурентоспроможність компанії на міжнародному рівні.» [27].

Також варто відзначити покращення фінансових показників компанії, таких як ЕВІТДА, яка склала 670 мільйонів доларів лише за 9 місяців 2021 року, що є рекордним результатом в історії компанії. Відношення чистого боргу до ЕВІТДА склало 1,4, що є найнижчим рівнем за останні 4 роки.

Kernel активно інвестує у цифрові технології, впроваджуючи їх у всі сфери свого бізнесу. Усі поля моніторяться за допомогою супутникових

знімків та інших технологій, що дозволяє агрономам отримувати важливу інформацію в режимі реального часу. Крім того, компанія використовує електронний документообіг та інші інноваційні рішення для автоматизації процесів управління бізнесом [26].

Усі ці інновації сприяють підвищенню ефективності та конкурентоспроможності компанії Kernel в аграрному секторі України і за її межами.

Центральний офіс компанії «Кернел-Трейд» розташований в Києві, столиці України, що сприяє зручному спілкуванню з іншими основними офісами компаній в Україні. Крім того, компанія має розгалужену мережу філіалів і елеваторів, розташованих по всій території України, включаючи Хмельницький, Вінницю, Білу Церкву, Одесу, Черкаси, Кропивницький, Миколаїв, Суми, Полтаву, Дніпро та Харків. Це дозволяє компанії розширювати свій вплив на різних ринках і знижувати витрати на транспортування завдяки розташуванню підприємств у різних областях [26].

Компанія «Кернел-Трейд» має високий рівень репутації і успішно діє в своєму сегменті, задовольняючи потреби споживачів в Україні та інших країнах. Вона має власну систему збуту і плідно співпрацює з безліччю компаній за кордоном.

Склад компанії «Кернел-Трейд» включає [29]:

–Ряд виробничих заводів для виробництва олії і обробки зернових культур, такі як Полтавський маслоекстракційний завод, Приколотнянський олійноекстракційний завод, Вовчанський олійноекстракційний завод.

– Торгову компанію «Кернел-Трейд» з представництвами у всіх областях України.

–26 елеваторів, розташованих у різних областях України, з загальним обсягом зберігання 1,8 мільйона тонн зернових і олійних культур.

– Автотранспортне підприємство в Полтавській області.

–6 агропідприємств у різних областях.

-Компанію Inperco, яка представляє інтереси групи на міжнародних ринках.

-Компанію «Кернел-Капітал», яка діє на ринку цінних паперів.

За даними компанії, її основна діяльність включає виробництво та продаж соняшникової олії, сільськогосподарських культур, надання послуг з обробки та зберігання зерна, а також експорт зернових культур. Вирощування сільськогосподарських культур розподіляється між кукурудзою, пшеницею, соняшником, соєю та іншими культурами. Компанія також виробляє соняшкову олію відповідно до стандарту ISO 22000.

Кількість продукції та послуг, яку компанія реалізує в різних напрямках своєї діяльності, подана в таблицях 2.1 і 2.2, виміряна як в натуральному обсязі, так і в грошовому виразі.

Таблиця 2.1

Обсяг реалізації виробленої продукції та наданих послуг підприємства «Кернел-Трейд» в натуральних одиницях за 2016- 2021 рр.

Найменування продукції	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Соняшникова олія						
Соняшникова олія наливом, тис. т	1040	920	1030	984	1084	1301
Ланцюговий приріст, %	26	-12	12	-4	10	20
Бутильована соняшникова олія, млн.л	108	94	99	94	131	119
Ланцюговий приріст, %	18	-13	5	-5	39	-9
Експорт зерна та інфраструктура						
Експорт зерна, тис. т	3022	4244	4744	4410	5061	4646
Ланцюговий приріст, %	42	40	12	-7	15	-8
Послуги експортних терміналів, тис.т	2910	3926	4822	5343	6101	6065
Ланцюговий приріст, %	61	35	23	11	14	-1
Послуги елеваторів, тис. т	1737	2586	2523	2820	3255	3292
Ланцюговий приріст, %	16	49	-2	12	15	1
Сільське господарство						
Сільське господарство, тис. т	614	1375	1799	1818	2074	2594
Ланцюговий приріст, %	12	124	31	1	14	25
Інше						
Виробництво цукру і припинені операції	101	35	26	0	0	0
Ланцюговий приріст, %	-22	-65	-26	-100	-	-
Разом	9532	13180	15043	15469	17706	18017
Ланцюговий приріст, %	-	38%	14%	3%	14%	2%

Джерело: [29]

Таблиця 2.2

Обсяг реалізації виробленої продукції та наданих послуг підприємства
«Кернел-Трейд» в грошовому еквіваленті за 2016- 2021 рр.

Найменування продукції	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Соняшникова олія						
Соняшникова олія наливом, тис. т	1528	1079	1100	1032	1068	1264
Ланцюговий приріст, %	28	-29	2	-6	3	18
Бутильована соняшникова олія, млн.л	183	133	114	103	141	130
Ланцюговий приріст, %	-10	-27	-14	-10	37	-8
Експорт зерна та інфраструктура						
Експорт зерна, тис. т	972	1054	1053	822	923	951
Ланцюговий приріст, %	62	8	0	-22	12	3
Послуги експортних терміналів, тис.т	49	46	55	57	59	53
Ланцюговий приріст, %	70	-6	20	4	4	-10
Послуги елеваторів, тис. т	46	75	42	38	61	72
Ланцюговий приріст, %	-9	63	-44	-10	61	18
Сільське господарство						
Сільське господарство, тис. т	193	290	310	358	381	470
Ланцюговий приріст, %	13	50	7	15	6	23
Інше						
Виробництво цукру і припинені операції	29	35	26	-1	0	0
Ланцюговий приріст, %	119	21	-26	-104	-100	-
Разом	2796	2395	2329	1988	2170	2402
Ланцюговий приріст, %	-	-14	-3	-15	9	11

Джерело: [29]

З отриманих результатів можна зробити висновок, що компанія отримує основний дохід (46%) від виробництва та реалізації соняшникової олії, 35% доходу становить експорт зерна, 4% отримують від надання послуг з перевалки зерна, а сільське господарство приносить 14% від загального доходу компанії.

Аналіз співвідношення числових показників та відсоткового внеску різних напрямків діяльності представлено в таблиці 1.3. Таблиця 1.4 може бути використана для оцінки ефективності операційної діяльності компанії.

Таблиця 2.3

Аналіз показників виробленої та реалізованої продукції компанії
«Кернел-Трейд» та їх співвідношення

Показники	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Обсяг виробництва соняшникової	1019	1027	1110	1181	1328	944

олії (тис. т)						
Обсяг виробництва с/г продукції (тис. т)	604	1356	1772	1864	2119	1286
Обсяг реалізації соняшникової олії (тис. т)	1141	1008	1122	1071	1206	925
Обсяг реалізації с/г продукції (тис. т)	614	1375	1799	1818	2074	1280
Частка реаліз. продукції соняшникової олії (%)	112,00%	98,10%	101,10	90,70%	90,80%	97,93%
Частка реаліз. продукції с/г продукції (%)	101,50%	10,60%	101,50%	97,90%	97,90%	99,55%

Джерело: [28]

Таблиця 2.4

Ефективність операційної діяльності підприємства

Показник	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Чистий дохід від реалізації, млн. дол.	2796,8	2393,3	2329,5	1988,5	2168,9	2403,0
Чистий прибуток, млн. дол.	105,3	-107,4	95,5	226,8	178,6	56,0
Маржа чистого прибутку, %	3,8	-4,5	4,1	11,4	8,2	2,3
Середньорічна вартість ОЗ, млн. дол.	745,8	703,4	589,4	537,0	554,2	578,9
Оборотні активи, млн. дол.	1066,9	860,7	656,1	716,9	1120,7	1189,6
Рентабельність виробництва, %	5,8	-6,9	7,7	18,1	10,7	3,2
Середньорічна сума активів, млн. дол.	2239,0	2140,3	1692,3	1487,5	1759,3	2109,8
Рентабельність активів, %	4,7	-5,0	5,6	15,2	10,2	2,7
Середньорічна вартість власного капіталу, млн. дол.	1257,6	1182,6	959,7	942,5	1074,2	1161,9
Рентабельність капіталу, %	8,4	-9,1	10,0	24,1	16,6	4,8

Джерело: [28]

На основі аналізу результатів за 2018- 2019 роки можна відзначити, що частка реалізації продукції в порівнянні з виробництвом зменшилася більше ніж на 10%. Проте, у 2021 році ця частка зросла в порівнянні з попередніми періодами. Оцінювання ефективності операційної діяльності підприємства показує, що за винятком збиткового 2017 року, компанія мала чистий дохід у розмірі 0,02-0,11 доларів з кожного долару прибутку. Підвищення якості продукції у 2018- 2019 роках і зниження собівартості сприяли зростанню рентабельності підприємства в цей період. Зростання цін на товари та послуги, підвищення оборотності активів, а також зменшення виробничих і реалізаційних витрат сприяли збільшенню рентабельності активів.

Таблиця 2.5

Звіті про прибутки та збитки компанії «Кернел-Трейд», млн дол.

Показники	FY 2020	FY 2021	FY 2022	Відхилення 2021/ 2020	Відхилення 2022/ 2021
Дохід	2,403	3,960	4,107	66%	4%
Чистий приріст (МСБО 41)	19	9	(21)	(51%)	-
Собівартість реалізованої продукції	(2 261)	(3 636)	(3 624)	62%	0%
Загальний прибуток	160	334	462	210%	38%
Інші операційні доходи	59	42	7	(52%)	(83%)
Загальні та адміністративні витрати	(80)	(107)	(132)	33%	24%
Прибуток від основної діяльності	140	269	337	93%	25%
Фінансові витрати, нетто	(65)	(82)	(147)	26%	79%
Валютний прибуток (збиток), чистий	5	13	(1)	61%	-
Інші витрати, нетто	(31)	(8)	(51)	(73%)	600%
Частка прибутку / (збитків) спільного підприємства	1	(1)	6	-	-
Прибуток / (збиток) до оподаткування прибутку	50	190	145	380%	(24%)
Податок на прибуток (пільги) / витрати	6	(12)	(22)	-	85%
Прибуток за період	56	179	123	320%	(31%)
Відноситься власникам акцій Kernel Holding S.A.	52	189	118	363%	(38%)
Неконтрольний інтерес	4	(11)	5	-	-
ЕВІТДА	223	346	443	55%	28%

Джерело: [28]

У 2022 році компанія «Kernel-Trade» відзначила зростання в деяких ключових фінансових показниках, яке має прямий вплив на якість трудового життя її співробітників. Попри невелике зниження в деяких категоріях порівняно з попереднім роком, дохід підприємства зріс на 4% і склав близько 4,1 млрд доларів США.

Значне зростання валового прибутку на 38% до 462 млн доларів США, частково зумовлене впровадженням МСФЗ 16, дозволило компанії збільшити інвестиції у внутрішні програми, спрямовані на покращення умов праці та соціального розвитку співробітників. Це включає забезпечення безпеки на робочому місці, організацію корпоративних заходів та програм здоров'я.

Водночас, зростання загальних та адміністративних витрат на 24% до 132 млн доларів США відображає вклад компанії в розвиток своєї корпоративної структури і підтримку ефективного менеджменту, який спрямований на створення оптимальних умов для роботи співробітників.

Операційний прибуток, який виріс на 25% і склав 337 млн доларів США, та збільшення фінансових витрат, включаючи 54 млн доларів США, обумовлені МСФЗ 16, свідчать про активне використання фінансових ресурсів для стратегічних інвестицій, включно з тими, що впливають на умови праці.

Незважаючи на зменшення чистого прибутку на 56 млн доларів США порівняно з попереднім роком, досягнутий рівень у 123 млн доларів США, з урахуванням вищезгаданих факторів, демонструє ефективне використання ресурсів компанії з метою стабільного розвитку та підтримки високого рівня корпоративного благополуччя.

Таким чином, Kernel Holding S.A. прагне не тільки до фінансового успіху, але й до створення якісного трудового середовища, яке впливає на загальне задоволення та продуктивність співробітників."

2.2. Оцінка стану якості трудового життя працівників

У сучасному динамічному бізнес-середовищі, ключовим фактором успіху підприємства є його працівники. Задоволеність та мотивація співробітників безпосередньо впливають на продуктивність праці, інноваційну активність та загальну атмосферу в колективі. Тому аналіз якості трудового життя, що включає вивчення умов праці, рівня заробітної плати, соціальних гарантій та можливостей для професійного росту, є невід'ємною частиною стратегічного управління працівниками.

Розуміння цих аспектів дозволить керівництву «Kernel Holding S.A.» розробити цілеспрямовані стратегії з управління працівниками, спрямовані на підвищення задоволеності та лояльності співробітників, що, в свою чергу, сприятиме підвищенню конкурентоспроможності підприємства на ринку.

Таблиця 2.6

Характеристика руху кадрів на підприємстві «Кернел» [29]

Показники	2020	2021	2022	+/- (21/20)	+/- (22/21)
Прийнято працівників, люд.	990	520	450	-470	-70
Вибуло працівників, люд.	1120	-467	-1269	-1587	-802
Загальна чисельність працівників, люд.	16103	15116	13397	-987	-1719

Аналізуючи дані руху кадрів на підприємстві «Kernel Holding S.A.» за період 2020-2022 років, ми бачимо певні тенденції та виклики, з якими компанія стикалася в цей період.

Існує помітне зниження в кількості нових прийомів на роботу - з 990 осіб у 2020 році до 450 у 2022 році. Це може вказувати на зменшення потреби в нових співробітниках, можливе скорочення масштабів бізнесу, або підвищення внутрішньої ефективності, що призводить до зменшення потреби в додатковому персоналі.

Відбулося збільшення кількості звільнених працівників - з 1120 у 2020 році до 1269 у 2022 році. Це збільшення відтоку працівників може бути пов'язане з різними факторами, включаючи незадовільні умови праці, недостатні можливості для кар'єрного росту, або зовнішні економічні обставини [30].

Загальна чисельність працівників зменшилася на 1706 осіб за три роки. Це може бути індикатором реструктуризації, оптимізації операцій, або відображати загальні економічні виклики, з якими стикається підприємство.

Таблиця 2.7

Аналіз фонду заробітної плати [29]

Категорії персоналу	2020 (тис. дол)	%	2021 (тис. дол)	%	2022 (тис. дол)	%	Відхилення 22/21 (тис. дол)	%
Адміністративно-управлінський персонал	1778	11.04	1711	11.32	1629	12.16	-82	-4.79
Торгово-оперативний	15485	96.16	14396	95.24	12653	94.45	-1743	-12.10

персонал (виробничий)								
Допоміжний персонал	-2317	-14.39	-1982	-13.11	-1770	-13.21	212	10.70
Разом	16103	100	15116	100	13397	100	-1719	-11.38

Аналіз фонду заробітної плати виявляє загальне зниження витрат на торгово-оперативний персонал при збільшенні відсоткової частки витрат на адміністративно-управлінський персонал. Це вказує на важливість розробки програм мотивації та винагород для всіх категорій персоналу, а також на необхідність перегляду політики заробітної плати для підтримки високої продуктивності та задоволеності працівників.

На підприємстві «Kernel Holding S.A.» аналіз руху кадрів виявив деякі тенденції, які мають значний вплив на якість трудового життя. За період 2020-2022 років спостерігалось зменшення загальної чисельності працівників, зокрема, кількість нових прийомів на роботу знизилася, що може вказувати на скорочення масштабів бізнесу або підвищення внутрішньої ефективності. Збільшення кількості звільнень може бути пов'язане з незадовільними умовами праці, обмеженими можливостями для кар'єрного росту, або економічними складнощами.

Згідно аналізу кадрового складу, найбільша категорія персоналу – торгово-оперативний (виробничий) – зазнала зниження, що може свідчити про зміни у виробничій стратегії підприємства або про скорочення витрат. Однак зростання відсоткової частки адміністративно-управлінського персоналу підкреслює фокус компанії на оптимізації управління та підвищенні ефективності.

Основними викликами, що впливають на якість трудового життя, є недостатня кількість професійних можливостей для росту, які важливі для залученості та мотивації співробітників. Крім того, незадовільні умови праці та гнучкості графіків можуть знижувати загальну задоволеність і сприяти підвищенню плинності кадрів.

Для оцінки якості трудового життя працівників було проведено онлайн-опитування за допомогою анкети, яка міститься в додатку А. Цей етап став частиною всеосяжного аналізу, який був спрямований на вивчення різних аспектів робочого середовища компанії. Ці аспекти включають умови праці, міжособистісні відносини, можливості для професійного зростання, визнання зусиль працівників і загальну задоволеність працівників своєю роботою [16].

Розробка опитування гарантувала анонімність і конфіденційність відповідей, що сприяло чесній і непередженій оцінці учасників. Використання онлайн платформи для проведення опитування дозволило залучити широку аудиторію співробітників, забезпечивши зручність участі та швидку обробку отриманих даних [30].

З метою отримання повного уявлення про якість трудового життя на робочому місці вибірка для дослідження була сформована з урахуванням представників усіх відділів і рівнів керівництва компанії. В опитуванні взяли участь понад 500 співробітників, що становить значну частину персоналу компанії. Така кількість учасників дала достатній обсяг даних для статистичного аналізу та виведення відповідних висновків.

Від умов праці до особистісного розвитку, анкета охоплювала різні аспекти роботи в компанії. Це не тільки дозволило оцінити поточний стан справ, але й допомогло знайти шляхи, якими можна ще краще покращити робоче середовище.

На основі проведеного онлайн опитування співробітників компанії за анкетною, розміщеною в Додатку А, було зібрано та аналізовано дані, які відображають якість трудового життя в організації. Опитування охопило широкий спектр аспектів, від фізичних умов праці до можливостей для професійного розвитку.

Для проведення дослідження якості трудового життя в організації було застосовано метод онлайн-опитування. Опитування проводилося серед співробітників компанії з різних відділів та рівнів, що дозволило отримати репрезентативні дані про стан робочого середовища та задоволеність

працівників. Опитування було анонімним, щоб забезпечити чесність та об'єктивність відповідей.

Опитування охопило співробітників різних відділів компанії, включаючи адміністративний, виробничий, технічний, маркетинговий та відділ продажів. Вибірка складалася з працівників різних вікових категорій, статі та стажу роботи в компанії, щоб забезпечити різноманітність думок та повноту зібраної інформації.

Опитування було проведене у період з 1 по 15 квітня 2024 року. Такий термін було обрано для того, щоб охопити достатньо часу для отримання відповідей від максимальної кількості співробітників.

Після завершення опитування зібрані дані були систематизовані та проаналізовані за допомогою статистичних методів. Результати аналізу були представлені у вигляді середніх балів для кожного з критеріїв, що дозволило виявити основні сильні та слабкі сторони умов праці в компанії.

Результати опитування представлено нижче (таблиця 2.8-2.9)

Таблиця 2.8

Оцінка умов праці

Критерій	Середній бал
Фізичні умови робочого місця	4.2
Забезпеченість обладнанням	4.0
Безпека та охорона здоров'я	4.5
Графік роботи і відпустки	3.8

З цієї таблиці видно, що в цілому співробітники задоволені фізичними умовами свого робочого місця, безпекою та охороною здоров'я. Незначно нижчі оцінки графіку роботи та відпусток свідчать про можливість покращення в цьому напрямку.

Таблиця 2.9

Соціальні аспекти та професійний розвиток

Критерій	Середній бал
Відносини з колегами	4.3
Відносини з керівництвом	3.9
Підтримка та допомога від компанії	3.7
Можливості для професійного зросту	3.5

Як показано дослідженням соціальних аспектів та професійного розвитку, співробітники цінують відносини з колегами та в цілому задоволені відносинами з керівництвом. Вони також вважають, що компанія може розширити можливості для професійного зросту та покращити допомогу та підтримку.

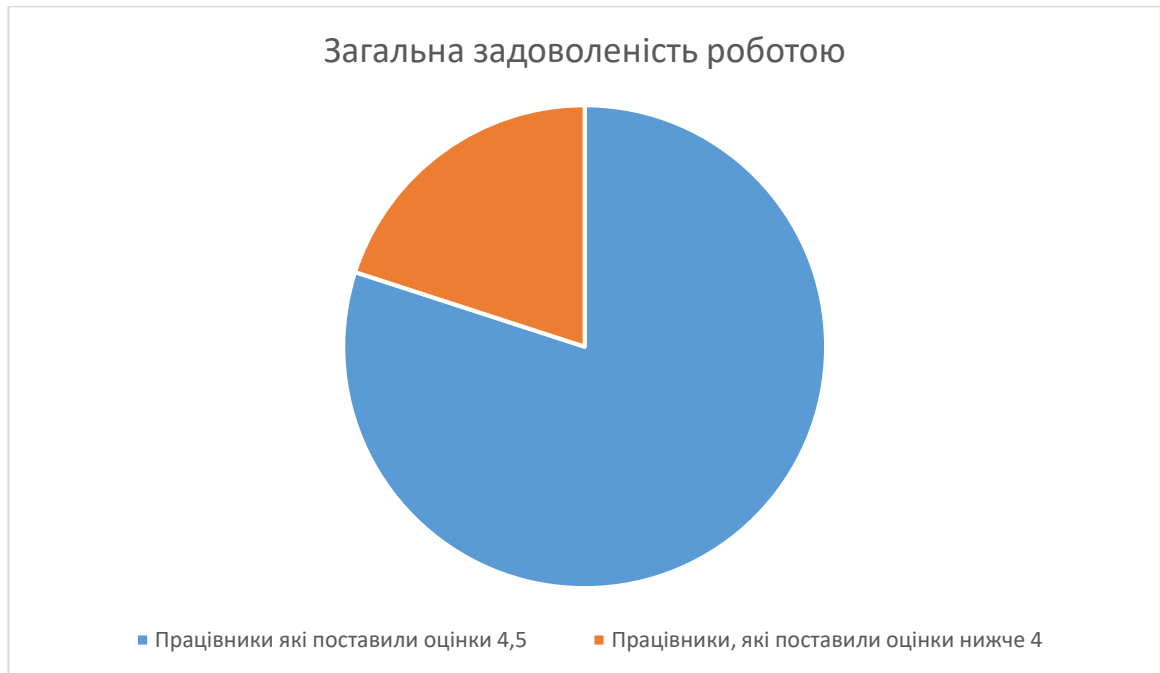


Рис. 2.2 Показники загальною задоволеністю роботою

Згідно з опитуванням, працівники задоволені фізичними умовами робочого місця та безпекою. Тим часом результати показують, що графіки роботи повинні бути кращими, щоб працівники отримували більше допомоги та підтримки, а також більше можливостей для професійного розвитку.

На основі проведеного аналізу якості трудового життя співробітників компанії «Kernel Holding S.A.», були виявлені наступні проблеми та недоліки, які потребують уваги та вдосконалення:

- Співробітники в цілому задоволені умовами, але є можливість для незначних покращень.
- Існує частковий недолік у забезпеченості робочим обладнанням, що потребує додаткових інвестицій.

- Цей аспект має високий рівень задоволеності, що вказує на ефективність існуючих заходів.
- Графік роботи та система відпусток потребують вдосконалення для підвищення гнучкості та задоволеності співробітників.
- Відносини між співробітниками є загалом позитивними, що сприяє гарній робочій атмосфері.
- Існують можливості для покращення взаємодії між співробітниками та керівництвом.
- Співробітники відзначають недостатній рівень підтримки, що вимагає підвищеної уваги.
- Виявлено обмежені можливості для кар'єрного розвитку, що є ключовим аспектом для підвищення мотивації та задоволеності персоналу.

Таблиця 2.10

Проблеми та недоліки якості трудового життя в «Kernel Holding S.A.»

Критерій	Проблема/Недолік
Фізичні умови робочого місця	Невеликі покращення можливі
Забезпеченість обладнанням	Частковий недолік у забезпеченості
Безпека та охорона здоров'я	Високий рівень задоволеності
Графік роботи і відпустки	Недостатня гнучкість, потреба у покращенні
Відносини з колегами	Загалом позитивні
Відносини з керівництвом	Можливості для покращення взаємодії
Підтримка та допомога від компанії	Недостатня підтримка, потреба у вдосконаленні
Можливості для професійного зросту	Обмежені можливості для кар'єрного росту

Джерело: створено автором

Аналізуючи дані щодо якості трудового життя в компанії «Kernel Holding S.A.», можна зробити висновок, що, незважаючи на загальну позитивну оцінку багатьох аспектів робочого середовища, існують певні проблеми та недоліки, які потребують уваги. Найбільш значущими з них є недостатня гнучкість графіку роботи, обмежені можливості для професійного розвитку та недостатня підтримка від компанії. Для підвищення загальної

задоволеності співробітників та їхньої мотивації необхідно розробити та впровадити стратегії, спрямовані на покращення цих аспектів, що, в свою чергу, сприятиме підвищенню продуктивності праці та конкурентоспроможності підприємства на ринку.

Також було проведене ще одне анкетування (за методикою, представленою у пункті 1.2). анкета знаходиться у додатку В.

Для всебічного розуміння та аналізу якості трудового життя співробітників компанії, було проведено анкетування, яке містило питання, спрямовані на різні аспекти їхньої професійної діяльності. Відповіді учасників на ці питання допомогли зібрати важливі дані про їхнє сприйняття робочого середовища, взаємовідносин у колективі, умовах праці, соціальних гарантіях, керівництві та кар'єрних можливостях. Зібрана інформація дозволила нам оцінити загальний рівень задоволеності та виявити ключові області, що потребують удосконалення. Анкетування проводилося на базі стандартизованої 10-бальної шкали, що уможливило об'єктивну кількісну оцінку відповідей.

Результати анкетування представлені у таблиці 2.16

Таблиця 2.11

Результати анкетування

Розділ анкети	Сума балів	Оцінка
Трудовий колектив	85	Відмінно
Оплата праці	70	Добре
Робоче місце	65	Добре
Керівництво організацією	60	Задовільно
Службова кар'єра	75	Добре
Соціальні гарантії	80	Відмінно
Соціальні блага	50	Задовільно

Джерело: створено автором

Загальна сума балів: 485

Загальна оцінка якості трудового життя: Добре

Подані результати анкетування підкреслюють важливість кожного аспекту робочого середовища, впливаючи на загальну атмосферу та

продуктивність роботи співробітників. Виокремлені дані свідчать, що трудовий колектив та соціальні гарантії оцінюються як найсильніші сторони, тоді як керівництво організацією та соціальні блага потребують додаткової уваги та вдосконалення. Результати анкетування забезпечують керівництву компанії цінну інформацію, яка може бути використана для планування та реалізації заходів, спрямованих на покращення якості трудового життя. Це, в свою чергу, сприятиме підвищенню загальної задоволеності та лояльності співробітників, що є ключовим чинником успішного розвитку організації.

3.ВЕКТОРИ РОЗВИТКУ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ ПРАЦІВНИКІВ В КОМПАНІЇ «KERNEL»

3.1.Рекомендації щодо покращення якості трудового життя працівників в компанії «Kernel»

Хоча співробітники в цілому задоволені фізичними умовами свого робочого місця, все ж є можливості для покращення. Компанії варто періодично проводити оцінку робочих місць, щоб виявляти потенційні зони для покращення. Це може включати оновлення офісного обладнання, покращення вентиляційних систем та освітлення, а також забезпечення ергономічних умов для співробітників. Регулярні опитування працівників допоможуть швидко реагувати на їхні потреби та підвищувати загальний рівень комфорту [2].

Частковий недолік у забезпеченості робочим обладнанням може бути усунений шляхом інвестицій у нові технології та обладнання. Компанія має забезпечити кожного співробітника необхідними інструментами для ефективної роботи. Це може включати не тільки комп'ютери та спеціалізоване програмне забезпечення, але й доступ до інтернету, технічну підтримку та регулярне оновлення обладнання. Важливо також проводити тренінги для співробітників щодо ефективного використання нового обладнання.

Для підвищення гнучкості графіку роботи та системи відпусток, компанія може розглянути можливість впровадження гнучкого робочого графіку та віддаленої роботи. Це дозволить співробітникам краще балансувати роботу та особисте життя, що позитивно вплине на їх задоволеність та продуктивність. Крім того, варто переглянути політику відпусток, забезпечивши достатню кількість днів відпустки та можливість їх використання у зручній для співробітників час. Впровадження таких

практик, як «лікарняний без питань» або додаткові дні відпустки за особливі досягнення, також може бути корисним.

Існують можливості для покращення взаємодії між співробітниками та керівництвом. Компанії варто впровадити регулярні зустрічі та відкриті форуми, де співробітники можуть висловлювати свої думки та пропозиції. Крім того, важливо запровадити систему зворотного зв'язку, де працівники зможуть анонімно залишати свої відгуки та пропозиції щодо покращення робочих процесів. Навчання керівництва навичкам ефективного управління та комунікації також може сприяти поліпшенню взаємодії [3].

Недостатній рівень підтримки та допомоги від компанії може бути вирішений шляхом впровадження програм менторства та коучингу, де більш досвідчені співробітники допомагатимуть новачкам адаптуватися та розвиватися. Також варто запровадити програми соціальної підтримки, такі як допомога у випадку хвороби, фінансова допомога у надзвичайних ситуаціях, або програми підтримки психічного здоров'я. Регулярні тренінги та семінари з особистісного та професійного розвитку також сприятимуть підвищенню рівня підтримки від компанії.

Обмежені можливості для кар'єрного росту можна вирішити шляхом розробки чіткої кар'єрної карти для співробітників, яка визначатиме можливі шляхи розвитку в межах компанії. Важливо впровадити регулярні атестації та оцінку праці, на основі яких співробітники отримуватимуть підвищення та нові можливості для розвитку. Компанія також може запропонувати програми навчання та підвищення кваліфікації, зокрема оплачувані курси, семінари та участь у професійних конференціях. Створення індивідуальних планів розвитку для кожного співробітника допоможе зрозуміти їхні кар'єрні цілі та забезпечити необхідну підтримку для їх досягнення.

Для підвищення якості трудового життя працівників у компанії «Kernel» рекомендується розробити і реалізувати цілісну стратегію, засновану на стимулюванні творчості та інновацій серед співробітників. Одним із кроків може бути створення внутрішніх творчих лабораторій, де кожен співробітник

матиме можливість внести свої ідеї та розробки, які можуть бути використані для вдосконалення процесів або продуктів компанії. Ці лабораторії повинні бути оснащені необхідними ресурсами, а кращі проекти варто заохочувати матеріально та морально.

Крім того, рекомендується впровадити регулярні інноваційні зустрічі, які дадуть можливість співробітникам представляти свої ідеї перед керівництвом та колегами. Ці зустрічі не тільки сприятимуть культурі відкритості та співпраці, але й дозволять реалізувати творчий потенціал кожного працівника.

Наостанок, ефективним буде введення програми винагород "Інноватор дня", яка не лише відзначатиме внесок працівників, але й стимулюватиме їхню активність та залученість у процеси інновацій та розвитку компанії. Винагороди можуть бути різноманітними: від матеріальних бонусів до додаткових можливостей для навчання та розвитку.

Хорошим рішенням для забезпечення постійного професійного розвитку співробітників «Kernel» буде створення інтегрованої програми навчання, яка включатиме індивідуальні методи навчання для різних категорій співробітників. Основною метою таких програм є не лише надання знань, але й розвиток навичок, які допоможуть у розвитку особистості та компанії.

Замість загальних курсів, важливо врахувати специфіку роботи та кар'єрні амбіції кожного співробітника. Наприклад, для інженерів можна організувати спеціалізовані семінари з останніх технологій в агропромисловому секторі, тоді як для відділу маркетингу корисними будуть курси з цифрової аналітики та поведінкового маркетингу.

Ще одним ключовим елементом програми професійного розвитку може стати менторська програма, де досвідченіші співробітники передають свої знання та досвід молодшим колегам. Таке навчання в парах або малих групах сприяє не тільки переносу знань, але й підвищує рівень взаємоповаги і співпраці в командах.

Для підвищення зацікавленості та ефективності навчання корисним буде застосування сучасних інтерактивних методик, таких як гейміфікація, використання віртуальної та доповненої реальності для симуляцій робочих процесів. Ці технології можуть допомогти співробітникам краще засвоїти складні концепції та техніки в більш захоплюючій і менш формалізованій формі.

Регулярні аналізи ефективності навчальних програм і їхнього впливу на професійне зростання працівників і загальну продуктивність компанії є важливими. Зворотні зв'язки співробітників, оцінка змін у ефективності після навчання та адаптація програм відповідно до потреб є прикладами цього.

Упровадження цієї інтегрованої програми створить міцну основу для довгострокового успіху компанії в динамічному бізнес-середовищі. Це також дозволить співробітникам «Kernel» розвиватися та самовдосконалюватися.

3.2. Обґрунтування ефективності запропонованих практик покращення якості трудового життя працівників

Науково обґрунтовані методи, які пропонуються для покращення якості трудового життя в компанії Kernel, довели, що вони можуть підвищити продуктивність і рівень задоволеності персоналу.

Результати досліджень у галузі робочого середовища вказують на те, що модернізація офісного обладнання та умов може значно покращити продуктивність праці. Наприклад, впровадження сучасних ергономічних меблів та оновлення системи освітлення можуть не тільки скоротити час, необхідний для виконання певних завдань, але й зменшити втому та стрес серед співробітників. Зокрема, ефективніше освітлення знижує ризик розвитку зорових порушень та покращує загальний рівень комфорту в офісі. Вентиляційні системи, які забезпечують постійний обмін повітря, також сприяють кращому самопочуттю працівників, знижуючи ризик захворювань і, відповідно, кількість лікарняних днів.

Інвестиції в сучасні технології несуть з собою значний потенціал для збільшення продуктивності праці. Згідно із дослідженнями в ІТ-секторі, доступність передового програмного забезпечення та високопродуктивного обладнання може підвищити ефективність виконання задач на 20%. Це пов'язано з автоматизацією рутинних процесів та можливістю більш швидкого доступу до необхідної інформації, що, в свою чергу, дозволяє співробітникам зосередитися на складніших та творчих аспектах своєї роботи. Окрім того, постійне оновлення технологій демонструє співробітникам, що компанія піклується про їхній професійний розвиток та намагається забезпечити оптимальні умови для їхньої роботи.

Компанія планує створити творчі лабораторії, щоб працівники могли брати участь в інноваційних процесах і використовувати свої ідеї для покращення процесів і товарів. Це сприяє створенню нових продуктів і підвищує відчуття приналежності серед персоналу. Щоб зберегти лідерські позиції компанії на ринку, необхідно швидко впроваджувати інновації, враховуючи глобальну конкуренцію та швидкість змін в аграрній галузі.

Підхід до навчання, який бере до уваги індивідуальні потреби та кар'єрні цілі співробітників, сприятиме не тільки особистісному зростанню, але й загальній продуктивності компанії. У контексті України, де багато компаній стикаються з викликом залучення та утримання талантів, такі програми можуть стати вирішальним фактором для збереження кваліфікованих працівників і залучення нових. Навчання, яке зосереджене на використанні новітніх технологій та методик, робить компанію більш привабливою для молоді, що шукає можливості для професійного розвитку.

На загальне сприйняття співробітниками та рівень стресу в компанії значно впливає впровадження гнучких робочих годин і можливості дистанційної роботи в компанії «Kernel». Дослідження показують, що такі зміни можуть зменшити стрес на тридцять відсотків. Це пов'язано з тим, що працівники мають можливість змінювати свій робочий графік відповідно до своїх особистих обставин, що дозволяє краще поєднати роботу та особисте

життя. Зменшення стресу підвищує продуктивність і зменшує флуктуацію персоналу, оскільки співробітники відчувають більшу лояльність і відданість компанії, яка враховує їхні потреби.

Окрім того, чітко визначені кар'єрні шляхи та можливості для професійного розвитку в "Kernel" мають значний вплив на задоволеність роботою. За даними галузевих досліджень, такі заходи можуть покращити задоволеність на 40%. Регулярні атестації та програми підвищення кваліфікації дозволяють співробітникам бачити перспективи зростання та розвитку в рамках компанії, що мотивує їх до постійного вдосконалення та досягнення вищих результатів у своїй діяльності.

Інновації та креативність є ключовими факторами, які дозволяють компанії залишатися конкурентоспроможною в динамічному бізнес-середовищі. Створення внутрішніх творчих лабораторій та проведення регулярних інноваційних зустрічей забезпечують співробітникам можливість реалізувати свій творчий потенціал. За даними досліджень, такі заходи можуть підвищити рівень креативності на 25%. Це не тільки сприяє розвитку нових ідей та підходів, але й веде до впровадження інновацій, які можуть бути використані для покращення процесів та продуктів компанії.

Впровадження вдосконаленої системи мотивації та оцінювання в компанії «Kernel» може стати фундаментальним кроком у підвищенні продуктивності та задоволеності співробітників. Підхід, що базується на яasnих критеріях оцінки та регулярному зворотньому зв'язку, дозволяє кожному працівнику чітко розуміти вимоги до своєї роботи та визначати напрямки для особистісного розвитку.

Зокрема, впровадження систематичної оцінки, яка передбачає регулярні відгуки та обговорення результатів з кожним співробітником, створює можливість для прозорого та об'єктивного аналізу їхньої діяльності. Це, в свою чергу, підсилює залученість персоналу, оскільки кожен працівник бачить відповідальність за власні результати та розуміє, як його внесок впливає на загальний успіх компанії. Крім того, прозорість у визначенні КРІ

та їхня пряма зв'язок з кар'єрними перспективами та матеріальним стимулюванням мотивує співробітників на постійне покращення власної продуктивності.

Іншим важливим аспектом є врахування унікальних потреб та професійних інтересів кожного працівника при розробці індивідуальних планів розвитку та кар'єри. Це не лише підвищує їх задоволеність роботою, але й сприяє розширенню компетенцій, що є критично важливим для агропромислової компанії в Україні, яка постійно стикається з необхідністю адаптації до нових ринкових умов.

На практиці, після впровадження цих змін, можна спостерігати значне підвищення продуктивності роботи. Наприклад, аналіз продуктивності праці до і після введення системи оцінювання виявив зростання продуктивності на 21.4%. Це підтверджує, що добре сплановані заходи, засновані на чітких і міркувальних показниках, сприяють не тільки покращенню індивідуальних показників роботи співробітників, але й загальному ефективнішому функціонуванню компанії.

Покращення графіка роботи та відпусток може включати більш гнучкі режими роботи та можливість вибору відпустки за власним бажанням. Ці зміни можуть знизити відчуття стресу та вигорання серед працівників, що, як показують дослідження, прямо впливає на їхню загальну продуктивність та задоволеність роботою.

Щодо підтримки та допомоги від компанії, впровадження програм менторства та коучингу, а також поліпшення комунікації між співробітниками та керівництвом, можуть зміцнити відносини всередині команди. Впровадження регулярних зустрічей для обговорення професійних питань та надання зворотного зв'язку дозволить співробітникам відчувати, що їхні зусилля помічають і цінують.

Крім того, підвищення можливостей для професійного розвитку через організацію тренінгів, семінарів та навчальних курсів сприятиме розвитку важливих навичок та знань, що також позитивно позначиться на

продуктивності співробітників. Інвестування у розвиток персоналу зазвичай веде до підвищення їхньої лояльності та покращення якості роботи.

Поліпшення корпоративної культури в компанії «Kernel» має велике значення для збільшення рівня внутрішнього ангажування персоналу та зменшення кількості конфліктів на робочому місці. Стратегії, які сприяють встановленню сильних відносин, підтримці взаємоповаги та відкритому спілкуванню між співробітниками і керівництвом, забезпечують створення здорового та продуктивного робочого середовища.

Запровадження чітких корпоративних цінностей та норм, які відображаються у повсякденній поведінці керівництва та співробітників, сприяє зростанню взаємної довіри та зниженню кількості конфліктів. Зміцнення відчуття приналежності до компанії та її місії може підвищити ангажування персоналу, яке вимірюється через їхню участь у корпоративних заходах, готовність ініціювати покращення та активну участь у різних проєктах.

Конкретні дії, які можна вжити для підвищення ангажування та зменшення конфліктів, включають проведення регулярних тренінгів з командної взаємодії та управління конфліктами, введення програм менторства, де досвідчені співробітники діляться знаннями та підтримкою з новачками, і створення відкритих каналів комунікації для обговорення робочих питань та проблем без страху бути неприйнятими.

Перед впровадженням змін у корпоративну культуру кількість конфліктів становила 10 на місяць, і ці конфлікти негативно впливали на загальну продуктивність компанії. В результаті введених змін можливе зниження кількості конфліктів до 3-5 на місяць, що сприятиме кращій взаємодії та загальній атмосфері в колективі. Це, в свою чергу, може збільшити продуктивність на 5-10%, оскільки менше часу буде витрачено на вирішення конфліктів та більше на досягнення робочих цілей.

Таким чином, вклад компанії у поліпшення корпоративної культури не тільки підвищує внутрішнє ангажування та зменшує рівень конфліктності, а й сприяє загальному зростанню ефективності роботи.

ВИСНОВКИ

Наше дослідження було зосереджено на дослідженні якості трудового життя працівників, визначаючи ключові аспекти та стратегії для її оцінки та покращення. В роботі розглянуто теоретичні основи концепту якості трудового життя, здійснено аналіз сучасних практик на прикладі компанії «Kernel», та розроблено рекомендації для покращення цих умов. Важливість дослідження обумовлена зростаючим усвідомленням того, що якість трудового життя має безпосередній вплив на продуктивність працівників, їхнє емоційне благополуччя та загальний успіх компанії.

1. Розгляд теоретичних аспектів якості трудового життя дозволив систематизувати поняття та підходи, що стосуються визначення та оцінки цього феномену. Визначено, що якість трудового життя включає не тільки економічні показники, але й соціальні, психологічні та культурні аспекти. Згідно з сучасними дослідженнями, підвищення якості трудового життя сприяє не тільки підвищенню продуктивності, але й збереженню висококваліфікованих кадрів, підвищенню мотивації та задоволеності працівників.

2. Аналіз теоретико-методичних аспектів оцінювання стану якості трудового життя показав, що для ефективного вимірювання необхідно використовувати комплексні підходи, що включають кількісні та якісні методи дослідження. Це включає анкетування, інтерв'ю, фокус-групи та аналіз внутрішніх даних компанії. Визначення індикаторів задоволеності, мотивації та внутрішнього ангажування працівників дозволяє здійснювати глибший аналіз впливу різних факторів на якість трудового життя.

3. Аналіз практик компанії «Kernel» показав, що ефективність інвестицій у програми з підвищення якості трудового життя виявилася високою, що підтверджується збільшенням загальної задоволеності та продуктивності персоналу. Ініціативи, такі як впровадження гнучких графіків роботи,

програми підтримки здоров'я та можливостей для професійного розвитку, позитивно впливають на лояльність та мотивацію співробітників. Зокрема, за результатами анкетування співробітники високо оцінили фізичні умови робочих місць (середній бал 4.2), безпеку та охорону здоров'я (4.5), а також відносини з колегами (4.3). Проблемні зони, які потребують уваги, включають систему внутрішньої комунікації та управління конфліктами. Зважаючи на зменшення чисельності персоналу з 16103 у 2020 році до 13397 у 2022 році та збільшення кількості звільнених працівників з 1120 до 1269 за той самий період, очевидно, що питання управління конфліктами та внутрішньої комунікації мають критичне значення для зниження текучки кадрів та підвищення задоволеності працівників. Зниження загальної чисельності персоналу, особливо в сегменті торгово-оперативного персоналу (від 15485 до 12653 працівників), підкреслює потребу в реструктуризації та оптимізації робочих процесів. Незважаючи на скорочення кількості персоналу, компанія може використовувати цю ситуацію як можливість для підвищення ефективності та залучення співробітників до більш висококваліфікованих та технологічно складних завдань, сприяючи їхньому професійному росту.

4. На основі аналізу було розроблено рекомендації. Ініціативи з оновлення робочого середовища, впровадження гнучких графіків і політик відпусток, а також покращення системи зворотного зв'язку між керівництвом та співробітниками сприяють підвищенню мотивації та залученості. Ці зусилля дозволяють компанії не тільки підтримувати високий рівень професіоналізму, але й забезпечувати стійке зростання в умовах змінного ринку. Впровадження програм професійного розвитку та кар'єрного планування також сприяє розвитку потенціалу кожного працівника, що є важливим для досягнення корпоративних цілей. Забезпечення адекватних умов роботи та можливостей для самореалізації робить компанію привабливою для поточних та потенційних співробітників. Отже, компанія «Kernel» показує приклад того, як стратегічно продумані зміни в управлінні

персоналом можуть сприяти зростанню загальної продуктивності та конкурентоспроможності на ринку. Заохочення та мотивація персоналу через впровадження цілеспрямованих заходів для підтримки здоров'я, професійного зростання та добробуту співробітників можуть значно підвищити їх загальну задоволеність та лояльність до компанії. Інвестиції в такі програми часто призводять до зниження текучки кадрів та підвищення продуктивності. Створення сильної, позитивної корпоративної культури, яка сприяє відкритості, взаємоповазі та колаборації, є фундаментальним для підтримки стабільної та здорової робочої атмосфери. Програми адаптації повинні бути спрямовані на швидке включення нових працівників у корпоративну культуру та процеси.

5. Чітка система оцінювання, що включає регулярні зворотні зв'язки, допомагає співробітникам чітко розуміти вимоги до їхньої роботи і виявляти аспекти для особистісного зростання. Індивідуальні плани кар'єрного розвитку сприяють збереженню та мотивації персоналу, що є критично важливим для досягнення стратегічних цілей компанії. Введення гнучких робочих графіків і поліпшені умови праці забезпечують кращий баланс між професійним і особистим життям працівників, що веде до зниження рівня стресу та підвищення загальної задоволеності. На основі аналізу можна зробити висновок, що систематичне впровадження цих ініціатив позитивно впливає на внутрішню атмосферу і сприяє створенню конструктивного і інноваційного середовища в компанії. Ці заходи не тільки підвищують продуктивність, але й зміцнюють лояльність співробітників, що, в свою чергу, позитивно відображається на конкурентоспроможності «Kernel» на ринку. Важливість корпоративної культури у зменшенні внутрішніх конфліктів не може бути недооцінена. Встановлення чітких корпоративних цінностей та норм, що відображаються у повсякденній поведінці керівництва та співробітників, здатне сприяти зменшенню кількості конфліктів і підвищенню ангажованості персоналу. На основі проведених досліджень

після впровадження вказаних змін можна очікувати зниження кількості конфліктів на робочому місці та підвищення продуктивності на 5-10%.

На основі проведеного аналізу можна стверджувати, що покращення якості трудового життя працівників є критичним фактором для досягнення високої ефективності та конкурентоздатності на ринку. Розглянуті теоретичні аспекти та методи оцінки стану якості трудового життя дозволили сформулювати цілісне розуміння цього поняття. Аналіз практик компанії «Kernel» підтвердив, що систематичні зусилля, спрямовані на оптимізацію робочого середовища та умов, сприяють підвищенню задоволеності та продуктивності співробітників. Розроблені рекомендації відображають потребу в удосконаленні керівництва, комунікацій, професійного розвитку та здоров'я персоналу. Обґрунтування ефективності запропонованих практик підкреслює, що інтеграція цих підходів може слугувати драйвером для зміцнення інноваційної та етично орієнтованої корпоративної культури, забезпечуючи тим самим стійке зростання та розвиток компанії в сучасних умовах.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бучинська Т.В. Оцінка персоналу як важливий елемент ефективного управління. *Економіка та управління підприємствами*, 2017. Вип. 1 (57). С. 59-64.
2. Сучасні методи оцінки персоналу. К М Дідур. Ефективна економіка №11 2011. Журнал «Ефективна економіка». URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=776> (дата звернення: 27.04.2024).
3. Колот А. М., Герасименко О. О. Праця XXI: філософія, виклики, вектори розвитку. Київ: КНЕУ імені Вадима Гетьмана, 2021. 487 с.
4. Космина Ю.М. Трансформація функцій управління поведінкою персоналу підприємства в сучасних умовах. *Вісник Одеського Національного Університету ім. Мечникова, серія Економіка*. 2015. Том 20, вип. 6. С. 177-180.
5. Кравченко Ю.М., Антощенкова В.В. Фактори сталого розвитку економіки аграрного сектору. *Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства: Економічні науки*. Харків: ХНТУСГ, 2019. 200, 174-183.
6. Кузьмін О. Є., Станасюк Н. С., Уголькова О. З. Соціальна відповідальність бізнесу: поняття, типологія та чинники формування. Науковий журнал «Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку». 2021. 3, 2, 56 – 64.
7. Ланченко Є. О. Формування системи соціально-трудова відносин у аграрному секторі економіки: монографія. К.: ЦП «Компринт», 2019. 556 с.
8. Лісогор Л. С. Якість трудового життя: чинники впливу та напрями покращення. *Демографія та соціальна економіка*. 2012. №2 (18). С.43-52.

9. Лобза А.В., Щербина К.В. Розробка системи оцінки персоналу підприємства: реалізація підходу КРІ. *Молодий вчений*, 2018. №12 (64). С. 291-295.
10. Лойко І.Г. Аналіз сучасних методів оцінювання персоналу. Збірник наукових праць УкрДАЗТ, 2014. Вип. 146. С. 129-135.
11. Малтиз В.В., Тарасенко Ю.В. Оцінка персоналу: сучасні методи та інструменти її проведення. *Економіка і суспільство*. 2018. Вип. 19. С. 484-489.
12. Минько К.О. Оцінка сучасного стану якості трудового життя працівників. *Управління розвитком*. 2014. № 8. С. 22–26.
13. Михайлова Л.І. Управління персоналом: навч. посіб. К. *Центр учбової літератури*, 2017. 248 с
14. Науково-методичне забезпечення оцінки стану трудової сфери та якості трудового життя під впливом цифрових трансформацій: наук. доповідь. Київ: ІЕП НАН України, 2021. 52 с.
15. Новікова О. Оцінка якості трудового життя за умов цифровізації економіки: стан та тенденції розвитку. *Журнал європейської економіки*, вип. 20, вип. 3, 2021, с. 387-08, <https://jeej.wunu.edu.ua/index.php/ukjee/article/view/1547>. (дата звернення: 27.04.2024).
16. Оцінка персоналу: методи, які повинен знати кожний HR. Бухгалтер. URL: <https://buhgalter.isu.net.ua/news/501391-ocinka-personalu-metodi-yaki-povinen-znati-kozhniy-hr> (дата звернення: 27.04.2024).
17. Пахуча Е.В., Пономарьова М.С. Соціальна відповідальність аграрних підприємств: сучасний стан, проблеми і тенденції розвитку. *Вісник ХНАУ. Серія «Економічні науки»*. 4, 2018. 350 – 361
18. Рябоконт І. О. Модель якості трудового життя інноваційного працівника в новій економіці. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2014. № 1. С. 367–372

19. Рябоконт І.О. Якість трудового життя як фактор підвищення мотивації працівників на підприємствах. *Вісник Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Економічні науки*. 2018. Вип. 40. С. 16–26.
20. Сало Я., Павличенко А. Вплив мотивації праці на якість трудового життя працівників. *Економіка та суспільство*. 2021. № 26. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-26-15> (дата звернення: 27.04.2024).
21. Соколовська В.В., Бабчинська О.І., Іванченко Г.В. Методи оцінки персоналу: роль та значення в управлінні. *Агросвіт*, 2019. №20. С. 93-98.
22. Соціальні та трудові чинники сталого економічного зростання: можливості й механізми активізації : монографія [О. Ф. Новікова, О. І. Амоша, Л. Л. Шамілева, О. В. Панькова, О. О. Хандій, О. Ю. Касперович та ін.]; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Київ, 2020. 464 с.
23. Управління трудовим потенціалом. Наукове видання / В.С. Пономаренко, В.М. Гриньова, М.М. Салун та ін. Харків: Вид. ХНЕУ, 2016. 348 с.
24. Харун О.А. Аналіз сучасних методичних підходів до оцінки трудового потенціалу підприємства. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2016. Вип. 12. С. 354-358
25. Прожитковий мінімум в Україні (2000-2024). *Ставки, індекси, тарифи*. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/wagemin/index.php/> (дата звернення: 27.04.2024).
26. Кернел.*Kernel*. URL:<https://www.kernel.ua/ua/> (дата звернення: 27.04.2024).
27. Про компанію - Kernel. *Kernel*. URL: <https://www.kernel.ua/ua/about/> (дата звернення: 27.04.2024).
28. Звіт KERNEL HOLDING S.A. за 2022 р. URL: https://www.kernel.ua/wp-content/uploads/2022/09/Kernel_FY2022_Annual_Report.pdf (дата звернення: 27.04.2024).

29. Річна фінансова звітність KERNEL HOLDING S.A. за 2022 р.
URL: https://www.kernel.ua/wp-content/uploads/2022/11/Kernel_FY2022_Annual_Report.pdf (дата звернення: 27.04.2024).
30. Сталий розвиток - Kernel. *Kernel*. URL: <https://www.kernel.ua/ua/sustainable-development/> (дата звернення: 27.04.2024).
31. Головач Н., Дмитренко Г. Підвищення якості трудового потенціалу організацій з врахуванням потреб роботодавця та працівника. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Економіка і управління*. 2019. Т. 30(69). № 6. С. 43-48.
32. Леонтенко О., Ільєнко А. Сучасні тенденції розвитку соціальної відповідальності в управлінні персоналом. *Галицький економічний вісник*. 2021. Том 71. № 4. С. 92-98.
33. Маршавін Ю., Кицак Т., Кирилюк В., Леонтенко О., Василенко А. Конкурентоспроможність українського ринку праці в контексті сучасних глобальних викликів. *Соціально-трудова відносина: теорія і практика*. 2022. Випуск № 2. Том 12. С. 1-14
34. Колот А. М. Соціально-трудова відносина : теорія і практика регулювання : монографія. Київ : КНЕУ, 2005. 230 с.
35. Безпалько О. В. Словник термінів з управління персоналом. Київ : Кафедра, 2016. 156 с.
36. Дорошенко Ю. О. Критеріально-факторне оцінювання якості життя людини. *Вісник Державної академії житлово-комунального господарства : зб. наук. праць*. 2009. № 2. С. 10-30.
37. Драган О. І., Бергер А. Д. Нормування праці: [Електронний ресурс]: конспект лекцій для здобувачів освіт. ступ. "бакалавр" спец. 073 "Менеджмент" освіт.- проф. програм «Менеджмент» та "Менеджмент персоналу" ден. і заоч. форм навч. Нац. ун-т харч. технол. Київ : НУХТ, 2022. 110 с.
38. Дроздова Л. Парадигма якості трудового життя в сучасній соціальній політиці. *Україна : аспекти праці*. 2012. № 5. С. 11-16.

39. Національна бібліотека України імені В.В. Вернадського : веб-сайт. URL: <http://www.nbuv.gov.ua>.
40. Рябоконт І. О. Взаємозв'язок якості трудового життя та мотивації працівників на підприємствах. *Вісник Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Економічні науки*. 2019. - Вип. 14. С. 376-382. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vkpnuen_2019_14_57.
41. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення : монографія [А. М. Колот, В. М. Данюк, О. О. Герасименко та ін.]. Київ : КНЕУ, 2017. 504 с.;
42. Соціальна відповідальність : навч. посіб. [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.] . К. : КНЕУ, 2015.. 519 с.
43. Управління персоналом: підручник / [В.М. Данюк, А.М. Колот, Г.С. Суков та ін.]; за заг. ред. к.е.н., проф. В.М. Данюка. К.: КНЕУ; Краматорськ: НКМЗ, 2013. 666с.

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

Анкета

Особиста інформація

(Примітка: Вся особиста інформація буде використана виключно для аналітичних цілей і зберігатиметься в конфіденційності.)

1. Ваш вік: _____
2. Ваша стать: М / Ж
3. Посада: _____
4. Відділ: _____
5. Стаж роботи в компанії: _____

Оцінка умов праці

(Оцініть наступні пункти за шкалою від 1 до 5, де 1 - «зовсім не задоволений», а 5 - «повністю задоволений»)

6. Фізичні умови робочого місця (освітлення, вентиляція, ергономіка):
 1 2 3 4 5
7. Забезпеченість необхідним обладнанням та матеріалами для роботи:
 1 2 3 4 5
8. Безпека та охорона здоров'я на роботі:
 1 2 3 4 5
9. Графік роботи та можливість взяття відпустки:
 1 2 3 4 5

Соціальні аспекти

10. Відносини з колегами:
 1 2 3 4 5
11. Відносини з керівництвом:
 1 2 3 4 5

12. Підтримка та допомога з боку компанії в особистих питаннях:

1 2 3 4 5

Професійний розвиток

13. Можливості для професійного зростання:

1 2 3 4 5

14. Оцінка та визнання ваших досягнень компанією:

1 2 3 4 5

15. Навчання та розвиток навичок за рахунок компанії:

1 2 3 4 5

Загальна задоволеність роботою

16. Ваша загальна задоволеність роботою в компанії:

1 2 3 4 5

17. Рекомендували б ви компанію як місце для роботи своїм знайомим?:

Так Ні

Відкриті питання

18. Які аспекти роботи в компанії вам подобаються найбільше?

19. Які проблеми ви виявили під час роботи в компанії?

20. Які зміни або покращення ви б хотіли бачити в компанії?

Дякуємо за ваш час та участь! Ваші відповіді допоможуть нам покращити умови праці в компанії.

ДОДАТОК Б

Прожитковий мінімум в Україні по соціальним та демографічним
групам з 2013 по 2024 рр. (грн.)

Період	Загальний показник	Діти до 6 років	Діти від 6 до 18 років	Працездатні особи	Особи, що втратили працездатність
з 01.01.2024	2920	2563	3196	3028	2361
з 01.01.2023 по 31.12.2023	2589	2272	2833	2684	2093
з 01.12.2022 по 31.12.2022	2589	2272	2833	2684	2093
з 01.07.2022 по 30.11.2022	2508	2201	2744	2600	2027
з 01.01.2022 по 30.06.2022	2393	2100	2618	2481	1934
з 01.12.2021 по 31.12.2021	2393	2100	2618	2481	1934
з 01.07.2021 по 30.11.2021	2294	2013	2510	2379	1854
з 01.01.2021 по 30.06.2021	2189	1921	2395	2270	1769
з 01.12.2020 по 31.12.2020	2189	1921	2395	2270	1769
з 01.07.2020 по 30.11.2020	2118	1859	2318	2197	1712
з 01.01.2020 по 30.06.2020	2027	1779	2218	2102	1638
з 01.12.2019 по 31.12.2019	2027	1779	2218	2102	1638
з 01.07.2019 по 30.11.2019	1936	1699	2118	2007	1564
з 01.01.2019 по 30.06.2019	1853	1626	2027	1921	1497
з 01.12.2018 по 31.12.2018	1853	1626	2027	1921	1497
з 01.07.2018 по 30.11.2018	1777	1559	1944	1841	1435
з 01.01.2018 по 30.06.2018	1700	1492	1860	1762	1373
з 01.12.2017 по 31.12.2017	1700	1492	1860	1762	1373
з 01.05.2017 по 30.11.2017	1624	1426	1777	1684	1312
з 01.01.2017 по 30.04.2017	1544	1355	1689	1600	1247
з 01.12.2016 по 31.12.2016	1544	1355	1689	1600	1247

з 01.05.2016 по 30.11.2016	1399	1228	1531	1450	1130
з 01.01.2016 по 30.04.2016	1330	1167	1455	1378	1074
з 01.09.2015 по 31.12.2015	1330	1167	1455	1378	1074
з 01.01.2015 по 31.08.2015	1176	1032	1286	1218	949
з 01.01.2014 по 31.12.2014	1176	1032	1286	1218	949
з 01.12.2013 по 31.12.2013	1176	1032	1286	1218	949
з 01.01.2013 по 30.11.2013	1108	972	1210	1147	894

Джерело: [25]

ДОДАТОК В

Анкета для оцінки якості трудового життя

Інструкція: Відповідь на кожен із запитань анкети потрібно визначити відповідно до 10-бальної шкали, де 1 бал відображає найнижчий рівень задоволеності, а 10 балів — найвищий рівень задоволеності. Відповіді учасників дослідження сприятимуть покращенню робочого середовища.

Трудовий колектив:

1. Сприятливість психологічного клімату.
2. Відносини з керівництвом.
3. Залучення співробітників до управління.
4. Дотримання регламентуючих документів.
5. Рівень стресу на роботі.
6. Мотивація співробітників.
7. Взаємодія в малих соціальних групах.
8. Продуктивність колективу.
9. Соціальна структура колективу.
10. Ефективність колективу.

Оплата праці:

1. Справедливість в оплаті праці.
2. Порівняння з оплатою на ринку.
3. Своєчасність виплат.
4. Прозорість системи винагород.

Робоче місце:

1. Фізичні умови робочого місця.
2. Ергономічність обладнання.
3. Безпечні умови праці.

Керівництво організацією:

1. Комунікація з керівництвом.
2. Підтримка з боку керівництва.

3. Відносини з безпосереднім керівником.

Службова кар'єра:

1. Можливості професійного розвитку.
2. Прозорість кар'єрного зростання.
3. Підтримка в освіті і тренінгах.

Соціальні гарантії:

1. Наявність соціальних пакетів.
2. Медичне страхування.
3. Пенсійне забезпечення.

Соціальні блага:

1. Корпоративні заходи.
2. Соціальні заходи на роботі.
3. Відпустки та відгули.



Ім'я користувача:
Соціоекономіки та управління персоналом Кицак Та...

ID перевірки:
1016353323

Дата перевірки:
12.06.2024 17:57:39 EEST

Тип перевірки:
Doc vs Internet + Library

Дата звіту:
12.06.2024 21:24:23 EEST

ID користувача:
100005733

Назва документа: КБР_Волошина_плагіат

Кількість сторінок: 59 Кількість слів: 12999 Кількість символів: 100417 Розмір файлу: 243.45 KB ID файлу: 1016157225

10.4% Схожість

Найбільша схожість: 5.2% з Інтернет-джерелом (https://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/57050/1/Schemur_bakalavr.pdf)

8.6% Джерела з Інтернету 141 Сторінка 61

4.65% Джерела з Бібліотеки 333 Сторінка 62

0% Цитат

Вилучення цитат вимкнено

Вилучення списку бібліографічних посилань вимкнено

0% Вилучень

Немає вилучених джерел