

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

Кафедра соціоекономіки та управління персоналом

ОСВІТНЬО ПРОФЕСІЙНА ПРОГРАМА
СПЕЦІАЛЬНІСТЬ

Менеджмент соціальної сфери
073 - Менеджмент

Форма навчання: Денна

(очна (денна), заочна, дистанційна)

КВАЛІФІКАЦІЙНА БАКАЛАВРСЬКА РОБОТА

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

(назва теми)

Здобувача Бендик Анна Русланівна

(підпис)

Науковий керівник: кандидат економічних наук,
доцент, Кирилюк Володимир Вікторович

(науковий ступінь, учене звання, ПІБ)

(підпис)

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

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

(підпис)

Київ 2022

Кваліфікаційна бакалаврська робота виконується на матеріалах

План кваліфікаційної бакалаврської роботи

Розділ 1	Теоретичні основи дослідження якості трудового життя працівників
(назва розділу)	
Розділ 2	Аналіз якості трудового життя працівників ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг»
(назва розділу)	
Розділ 3	Напрями підвищення якості трудового життя працівників ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг»
(назва розділу)	
Об'єкт дослідження:	підвищення якості трудового життя працівників ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг»
Предмет дослідження:	теоретичні та практичні аспекти підвищення якості трудового життя працівників.
Мета кваліфікаційної бакалаврської роботи:	Дослідити сутність та складові якості трудового життя працівників, запропонувати напрями підвищення якості трудового життя працівників.

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

У розділі 1	Визначити сутність, основні складові якості трудового життя
Працівників	
У розділі 2	Проаналізувати показники якості трудового життя працівників
ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг»	
У розділі 3	запропонувати напрями підвищення якості трудового життя
працівників ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг»	

Завдання підготував
науковий керівник

(підпис)

Кирилюк В.В.

(ініціали, прізвище)

Завдання одержав
здобувач

(підпис)

«____» _____ 20__ р.

Бендик А.Р.

(ініціали, прізвище)

«____» _____ 20__ р.

Реферат

Якість трудового життя працівників: стан та вектори розвитку

Робота складається з 3 розділів, в першому та другому розділі по 3 підпункти та 2 підпункт в третьому. Перший розділ висвітлює теоретичні аспекти теми якості трудового життя працівників, другий розділ є аналітичним, третій - рекомендаційним. Обсяг дипломної роботи - 59 аркушів, включаючи список використаних джерел та додатки. У дипломній роботі є 11 діаграм, 10 таблиць, 4 рисунки. Під час написання використано 35 джерел. Робота містить не містить додатків.

Об'єктом є підвищення якості трудового життя працівників ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг». **Предметом** виступають теоретичні та практичні аспекти підвищення якості трудового життя працівників.

Метою Дослідити сутність та складові якості трудового життя працівників, запропонувати напрями підвищення якості трудового життя працівників.

Завдання магістерської роботи дослідити наукову сторону питання;

- визначити поняття та складові якості трудового життя працівників;
- розглянути фактори впливу на якість трудового життя працівників;
- дослідити ключові показники оцінки якості трудового життя;
- навести організаційно-економічну характеристику діяльності ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг»;
- скласти загальну характеристику трудового колективу та умов праці на ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг»;
- провести оцінку якості трудового життя працівників ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг»;
- вивчити зарубіжний досвід забезпечення якості трудового життя працівників;
- розробити рекомендації щодо підвищення якості трудового життя працівників ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг».

Вищезазначені завдання вирішуються за допомогою наступних **методів дослідження**: аналіз, синтез, порівняння, узагальнення, коефіцієнтного аналізу, графічний метод.

Практичне значення дослідження полягає у можливості практичного використання розроблених рекомендацій щодо оптимізації бюджету на оплату праці в ТОВ «Українська сірникова фабрика».

Наукова новизна отриманих результатів дослідження полягає в проведенні дослідження якості трудового життя працівників ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» та виявлення факторів, що впливають на якість трудового життя, що дозволило скласти рекомендації з щодо підвищення якості трудового життя працівників ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг».

Роботу завершено та захищено у 2022 році.

Ключові слова: якість трудового життя, фактори впливу на якість трудової життя, працівник, мотивація, стимул, оцінка.

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

Бендик Анни Русланівни

(прізвище, ініціали)

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

1. Актуальність теми: З розвитком ринку праці важливим завданням для підприємства стає підвищення якості трудового життя. Якість трудового життя – поняття, що включає у собі задоволеність співробітниками умовами і змістом своєї праці. Чим вище рівень соціальних умов, тим вище якість трудового життя і тим сильніша мотивація співробітника застосовувати свої здібності у межах однієї компанії. Таким чином, підприємству необхідно виявляти фактори, що впливають на якість трудового життя, і цільовий вплив на ці фактори. Це призведе до формування у співробітників настрою, що мобілізує не лише людські, а й усі організаційні ресурси на ефективність та якість праці..

2. Позитивні риси кваліфікаційної бакалаврської роботи: В 1-му розділі повно висвітлені теоретичні аспекти досліджуваної теми.

Дотримано адресності наведеної в 1-му розділі КБР інформації: на кожне твердження, кожен цифровий матеріал та факт тощо є посилання з зазначенням автора та номера джерела в списку літератури. Є посилання на усі зазначені в списку літератури джерела.

- Критично проаналізовано наведену інформацію: кожне твердження, кожен цифровий матеріал, факт тощо проаналізовані з визначенням позитивних та негативних моментів.

- Наведено власну авторську позицію щодо критично проаналізованої інформації та способів розв'язання виявлених проблем.

- Розділ 2 містить фактологічне підтвердження актуальності предмета дослідження для конкретної організації.

- В 3-му розділі висвітлено усі можливі рекомендації щодо усунення виявлених у ході аналізу проблем. Усі рекомендації мають тісний зв'язок з виявленими в аналітичній частині КБР проблемами.

3. Наявність самостійних розробок автора: Підібрано інструментарій для аналізу. Здійснено аналіз стану якості трудового життя працівників на конкретному підприємстві . Розроблено рекомендації щодо підвищення якості трудового життя працівників ПАТ «АРСЕЛОРМІТТАЛ КРИВИЙ РІГ».

4. Цінність теоретичних висновків та практичних рекомендацій: Щодо цінності теоретичних висновків: Досліджено підходи щодо сутності поняття якості трудового життя, що показало багатогранність та складність цієї категорії. Проаналізовано складові та ключові показники якості трудового життя. Щодо цінності практичних рекомендацій: авторкою запропоновано забезпечити додатковими загороджувальними засобами небезпечні ділянки виробничих цехів; збільшити частоту проведення екзаменів з охорони праці для працівників небезпечних ділянок (раз на півроку); запровадити штрафи для працівників за недотримання правил охорони праці; запровадити преміювання відділу охорони праці за умови зниження травматизму на підприємстві (та, обов'язково, відсутності смертельних випадків); посилити заходи безпеки на виробничих цехах підприємства в зв'язку з війною та забезпечити можливість швидкої евакуації працівників у бомбосховище.

5. Наявність недоліків: наявні стилістичні порушення оформлення тексту бакалаврської роботи; незначні недоліки в теоретичній та аналітичній частинах роботи.

6. Загальна оцінка кваліфікаційної бакалаврської роботи та її допущення до захисту перед ЕК: допущено до захисту з оцінкою 66 балів

Науковий керівник доцент, кандидат економічних наук

(посада, учене звання, науковий ступінь)

Кирилюк В.В.

(підпис) (прізвище, ініціали)

“ ” 20__ р

ЗМІСТ

ВСТУП.....	9
РОЗДІЛ 1_ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ ПРАЦІВНИКІВ	11
1.1. Поняття та складові якості трудового життя працівників	11
1.2. Фактори впливу на якість трудового життя працівників	15
1.3. Ключові показники оцінки якості трудового життя	18
РОЗДІЛ 2_АНАЛІЗ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ ПРАЦІВНИКІВ ПАТ «АРСЕЛОРМІТТАЛ КРИВИЙ РІГ»	26
2.1. Організаційно-економічна характеристика діяльності ПАТ «АРСЕЛОРМІТТАЛ КРИВИЙ РІГ»	26
2.2. Аналіз структури персоналу умов праці та трудового колективу на ПАТ «АРСЕЛОРМІТТАЛ КРИВИЙ РІГ»	32
2.3. Оцінка якості трудового життя працівників ПАТ «АРСЕЛОРМІТТАЛ КРИВИЙ РІГ»	37
РОЗДІЛ 3_НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ ПРАЦІВНИКІВ ПАТ «АРСЕЛОРМІТТАЛ КРИВИЙ РІГ»	44
3.1. Зарубіжний досвід забезпечення якості трудового життя працівників .	44
3.2. Рекомендації щодо підвищення якості трудового життя працівників ПАТ «АРСЕЛОРМІТТАЛ КРИВИЙ РІГ».....	48
ВИСНОВКИ	53
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	56

ВСТУП

Актуальність. З розвитком ринку праці важливим завданням для підприємства стає підвищення якості трудового життя. Якість трудового життя – поняття, що включає у собі задоволеність співробітниками умовами і змістом своєї праці. Чим вище рівень соціальних умов, тим вище якість трудового життя і тим сильніша мотивація співробітника застосовувати свої здібності у межах однієї компанії. Таким чином, підприємству необхідно виявляти фактори, що впливають на якість трудового життя, і цільовий вплив на ці фактори. Це призведе до формування у співробітників настрою, що мобілізує не лише людські, а й усі організаційні ресурси на ефективність та якість праці.

Дослідженню теоретичних та практичних аспектів якості трудового життя працівників присвячені праці таких авторів: [Робінсон С., Хекман Дж., Гаст А.К., Антонюк В. П., Братусь Г. Дмитренко Г., Головач Н.В., Згалат-Лозинська Л.О., Дороніна О. А., Наумова М. А., Касьмін Д. С., Колот А.М., Герасименко О.О., Новікова О., Шамілева Л., Рябоконт І.О., Сало Я.В., Павличенко А.О., Яровенко Т. С., Мазур Ю.М.]

Метою написання кваліфікаційної бакалаврської роботи є на основі узагальнення теоретичних положень та результатів аналізу розробити напрями підвищення якості трудового життя працівників. Для досягнення мети роботи будуть виконані такі завдання:

- визначити поняття та складові якості трудового життя працівників;
- розглянути фактори впливу на якість трудового життя працівників;
- дослідити ключові показники оцінки якості трудового життя;
- навести організаційно-економічну характеристику діяльності ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг»;
- скласти загальну характеристику трудового колективу та умов праці на ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг»;
- провести оцінку якості трудового життя працівників ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг»;

- вивчити зарубіжний досвід забезпечення якості трудового життя працівників;
- розробити рекомендації щодо підвищення якості трудового життя працівників ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг».

Об'єктом дослідження є підвищення якості трудового життя працівників ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг». **Предметом дослідження** виступають теоретичні та практичні аспекти підвищення якості трудового життя працівників.

Мета дослідження: Дослідити сутність та складові якості трудового життя працівників, запропонувати напрями підвищення якості трудового життя працівників.

Інформаційна база роботи включає: статистичні матеріали, підручники, наукові посібники, статті вітчизняних і зарубіжних авторів, інтернет-джерела за темою дослідження, фінансову звітність підприємства ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» за три роки, статут підприємства.

Практична значущість отриманих результатів полягає в проведенні дослідження якості трудового життя працівників ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» та виявлення факторів, що впливають на якість трудового життя, що дозволило скласти рекомендації з щодо підвищення якості трудового життя працівників ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг».

Характер виконання кваліфікаційної роботи : в ініціативному порядку.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ ПРАЦІВНИКІВ

1.1. Поняття та складові якості трудового життя працівників

Найважливішою соціально-економічною категорією, що відбиває задоволеність персоналу підприємств (організацій) умовами зайнятості, виступає якість трудового життя.

З розвитком ринку праці важливим завданням організації стає підвищення якості трудового життя. Якість трудового життя - поняття, що включає в себе задоволеність співробітниками умовами та змістом своєї трудової діяльності.

Зародження поняття якості трудового життя відбулося внаслідок науково-технічного прогресу кінця XIX – початку XX ст. у країнах Західної Європи та у Північній Америці. Виникло на той час явище «відчуження праці», спонукало вчених зайнятися вивченням організаційного середовища, виявленням оптимальних умов праці та життя трудящих, вивченням можливостей реалізації творчого потенціалу та його використання у подальшій діяльності організації [8].

Дослідники по-різному визначають зміст якості життя. Дж. Р. Хекман та Дж. Ллойд Саттл розглядають як ступінь задоволення потреб співробітників шляхом виконання професійних функцій у конкретній організації. При цьому вони підкреслюють, що низька якість робочого життя свідчить про відчуження співробітників від процесу та результатів своєї діяльності, призводить до зниження якості та кількості продукції та послуг, високої плинності кадрів. Для підтримки якості трудового життя на високому рівні держава надає організаціям економічну допомогу, інформує роботодавців, залучає організації та їхніх працівників до відповідних заходів [23].

Огляд визначень якості трудового життя в сучасній українській науковій літературі наведено в табл.1.1.

Таблиця 1.1 - Огляд визначень якості трудового життя

Автор	Визначення
Робінсон С.	Якість трудового життя – діяльність організації, спрямована на задоволення потреб її робітників шляхом створення механізмів, за допомогою яких працівник отримує повний доступ до процесу прийняття рішень, які визначають його життя на роботі
Новікова О., Шамілева Л., Хандій О.	характеристика якості самого життя, що пов'язана зі сферою праці та побутом працівника, вона визначає суспільну цінність праці та цінність працівника
Збрицька Т.П., Татаревська М.С., Сорока О.В.	це систематизована сукупність показників, що характеризують умови праці в найширшому розумінні цього слова (умови виробничого середовища) і дають змогу враховувати ступінь реалізації інтересів і потреб працівника та використання його здібностей (інтелектуальних, творчих, моральних, організаторських, комунікативних тощо)
Колот А. М.	Якість трудового життя визначається як інтегральне поняття, яке всебічно характеризує рівень добробуту, соціального та духовного розвитку людини через її діяльність в організації
Сало Я.В., Павличенко А.О.	є важливим інструментом мотивації, бо чим вона вища, тим у більшому обсязі працівник зможе задовольнити свої фізіологічні потреби: потреби безпеки, потреби приналежності й співучасті, визнання та самоствердження, потреби самореалізації. І, відповідно, чим повніше працівник може задовольнити свої потреби, тим вищими становляться показники якості трудового життя

Джерело: [11, с. 64; 11, с. 389; 11, с. 92; 4; 23]

Відповідно до огляду нам мою думку виявлено, що більшість авторів розглядає саме якість трудового життя як орієнтовану на соціально–економічну та духовну модель забезпечення умов життєдіяльності людини через діяльність певної організації, що має вихід у життєдіяльність тієї самої людини навколишню, тобто яка знаходиться за межами організації. Під якістю трудового життя пропонувано комплекс показників, що визначають умови праці з різних позицій: економічної, соціальної, трудової, духовної, особистісної.

Якість трудового життя дозволяє забезпечувати ефективну роботу людини в рамках організації, тому пошук та реалізація у практичній діяльності програм й методів, які дозволяють підвищувати якість трудового життя – це одне з найважливіших питань, що виникають у сфері управління персоналом.

З організаційної погляду якість трудового життя є об'єднання організаційних умов і практичних методів роботи, у межах яких досягається створення

задовільного робочого місця, виконання трудових обов'язків у якому сприяє підвищенню продуктивності і забезпечення якості виконується трудових функцій. З цієї позиції людина – співробітник розглядається як людина, особистість, яка має творчий потенціал, певні бажання, прагнення, обмеження, тому навколишнє на робочому місці середовище має враховувати ці фактори, що дозволяє творчому та професійному потенціалу людини розкриватися найбільшою мірою. Чим краще працює людина – тим більший виграш отримує організація [7].

З погляду структури якості трудового життя можна назвати такі взаємопов'язані аспекти:

1. Економічний: задоволеність працівників оплатою праці та її змістом.
2. Гуманістичний: осмисленість та прояв інтересу співробітників до своєї праці.
3. Медико-профілактичний: збереження та підтримання фізичної та інтелектуальної працездатності працівників.
4. Демократичний: участь співробітника разом із роботодавцем у процесі управління організацією [7].

Для характеристики якості трудового життя важливе значення має його концепція. Її дослідження беруть свій початок у 70-ті роки. XX ст. Зазначимо, що рішеннями прикладних проблем якості та умов трудового життя, розробкою механізму стимулювання праці займалися такі дослідники, як Ф. Тейлор, Е. Мейо, А. К. Гаст, Н. А. Вітке. В Україні підвищення інтересу до проблематики трудової діяльності спостерігається у другій половині XX ст. вчені надавали особливого значення таким аспектам праці, як соціологія мотивації праці, проблематика гуманних умов праці та умови соціального розвитку організації [3].

Суть концепції якості трудового життя полягає у наявності прямого зв'язку між задоволенням потреб співробітників у конкретній організації, ступенем самореалізації людини у професійній діяльності та рівнем продуктивності праці. Сутність якості трудового життя полягає у збагаченні змісту та забезпеченні різноманітності праці, вдосконаленні трудової мотивації, у повному використанні

творчого, інтелектуального та морального потенціалу працівників. В основі концепції якості трудового життя лежать критерії умов, які забезпечують найкраще застосування трудового потенціалу працівника. Отже, якість трудового життя можна збільшити шляхом зміни на краще параметрів, що впливають на життя всього колективу і кожного співробітника, що сприяє зростанню як трудового потенціалу, так і ефективності діяльності підприємства [27].

Система якості трудового життя включає комплекс наступних ціннісних орієнтирів:

- самоактуалізація у професійній діяльності - створення організацій реальних умов, які відкривають співробітнику можливість використовувати і розвивати свої здібності;
- перспектива зростання - формування та підтримка у співробітника впевненості у сприятливості для нього трудової діяльності, у перспективі його службового просування та професійного зростання;
- винагорода за роботу - відповідна прийнятим у країні стандартам достатку оплата, диференційована оплата з урахуванням значущості та складності різних видів роботи;
- безпека – забезпечення здорових та безпечних умов праці;
- соціальна захищеність - впевненість співробітника у завтрашньому дні: у нього буде робота, він не втратить свої законні права, у нього не знизиться рівень життя, він захищений від втручання в особисте життя та свавілля адміністрації;
- морально-психологічна атмосфера – сприятливий клімат для встановлення та підтримання нормальних міжособистісних відносин на основі довіри та взаєморозуміння, для соціального партнерства та розширення організаційної демократії;
- загальна значимість організації – ступінь гордості співробітника за свою організацію і себе в ній як професійну одиницю, рівень його впевненості в

тому, що його справа, яку він виконує найкращим чином, потрібна і корисна для суспільства;

- оптимальність праці - така організація робочого часу, коли праця співробітника в організації не забирає у нього час, призначений для відпочинку та дозвілля, сімейних відносин та особистісного зростання [6].

Таким чином, якість трудового життя - це інтегральне поняття, яке можна оцінювати за допомогою системи показників, що характеризують ступінь реалізації цінностей та ціннісних орієнтацій суб'єктів праці, задоволення їх потреб та забезпечення гідних умов праці.

1.2. Фактори впливу на якість трудового життя працівників

Оскільки якість трудової життя – це система, яка включає кілька напрямків, то, відповідно, для зміни параметрів необхідно впливати на фактори, які визначають форму якості трудової життя в конкретній організації з урахуванням її особливостей. Виявлення факторів, що впливають на якість трудового життя, сприятиме формуванню своєчасних організаційно-адміністративних рішень різних рівнях. В дослідженнях виділяють такі групи факторів (рис.1.1).

У групі технічних факторів виділяють матеріально-технічну базу та рівень впровадження у виробництво та застосування інновацій [7]. У сучасних умовах практично будь-який працівник як засоби праці використовує різні механізми, комп'ютерну техніку, автомати та інструменти, які у поєднанні з людською працею дозволяють забезпечити якість результату праці. Усі засоби праці постійно вдосконалюються, не залишаючись дома, що забезпечує науково - технічний прогрес, у світі виходить першому плані. Якщо людина не забезпечений новим, сучасним обладнанням, якщо вона використовує засоби праці двадцятирічної давності, то це не може сприяти якості результату роботи, не відповідає її уявленням про те, який трудовий процес і наскільки він як працівник відповідає уявленням керівництва про розвиток виробництва та процесів, протікають у ньому.

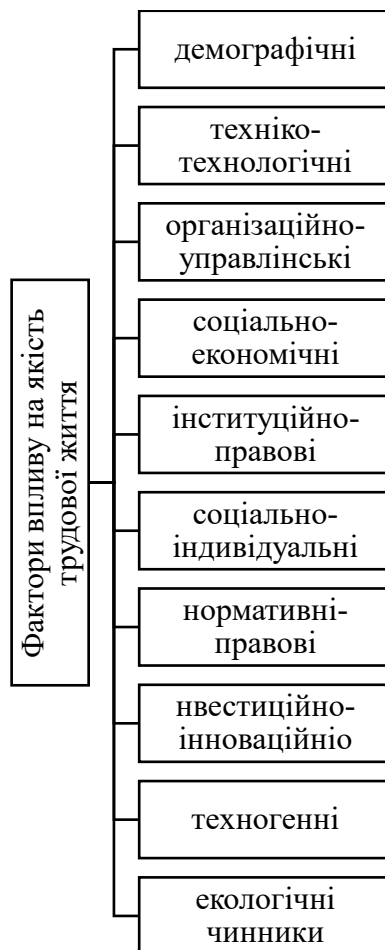


Рисунок 1.1 - Фактори впливу на якість трудової життя

Джерело: [7;24;26]

До організаційних факторів на якість трудової життя відносять:

- форми організації праці;
- контроль якості праці;
- регламентацію прав, обов'язків, відповідальності працівника;
- режим робочого часу тощо [7].

Співробітник, присутній на робочому місці, включається до організованої системи, яка передбачає чітку дію в рамках виробництва та виконання всіх трудових обов'язків для отримання результату [4]. Якщо цей процес порушується, отримання необхідного результату стає неможливим. Розглядаючи як приклад у цій групі факторів режим праці та відпочинку, можна визначити, що порушення режимів роботи, яке допускається в багатьох організаціях у зв'язку з виробничою

необхідністю, призводить до зростаючого тиску на працівника, втомлює та не сприяє його розвитку та якісному виконанню трудових обов'язків [3].

Будь-яка людина прагне визнання, перебуваючи на робочому місці. Коли він виконує трудові обов'язки, за умовчанням він розглядає себе як професіонала, який здатний займати це робоче місце і працювати на ньому краще, ніж інші. Для того, щоб забезпечувати ефективну роботу, потрібні різні форми стимулювання, які об'єднуються в параметрами мотивації. Мотивація – це внутрішнє прагнення людини отримати що – або, забезпечити собі визнання, одержуючи ті чи інші знаки уваги від організації [18].

Стимулювання – це зворотний бік на особистість і бажання працівника, яке забезпечується з боку організації. Стимулювання реалізується у двох формах – матеріальної і нематеріальної, але у обох формах вона має впливати на людини у тому, що він прагнув отримання результату з допомогою те, що з досягненні цього результату він отримує бажане [6]. Тому виділяють і економічні чинники формування якості трудового життя, до яких відносять оплату праці, рівень заробітної плати та ін. (форми матеріального стимулювання), заохочення у вигляді грамот, цінних подарунків, підготовка та перепідготовка та ін. (форми нематеріального стимулювання).

Людина проводить на робочому місці більшу частину часу протягом дня, тому важливим фактором є соціальні умови, які представлені соціальною інфраструктурою: системою медичного обслуговування, побутовими умовами, наданням житла (у ряді випадків) тощо [17].

Адміністративно - правові фактори представлені системою трудового законодавства, нормативами та правилами, нормативно-правовими актами, що реалізуються у сфері трудової діяльності.

Інформація в сучасному світі також має величезне значення, тому доступ до інформації та надання інформації про інноваційні методи та прийоми праці, способи їх застосування у трудовій сфері також розглядається як один із основних факторів якості трудового життя.

Підсумковим, але з менш значущим чинником, є група особистісних чинників. Кожна людина унікальна і за своїми особистісними, і психологічними, і професійними характеристиками, тому необхідно орієнтуватися і на групу особистісних факторів, серед яких можна виділити рівень професійної компетентності, ставлення до праці та рівня відповідальності, мотивацію, самоконтроль та самоменеджмент, ступінь працездатності та інші напрямки [16].

Враховуючи зміст й різноманітність факторів, що визначають характеристики трудового середовища і, що є, одночасно, критеріями оцінки якості трудового життя, можемо зробити висновок, що вони мають прямий вплив на самопочуття та мотивацію персоналу, результати яких в майбутньому перейде на діяльності та конкурентоспроможність організації в цілому.

1.3. Ключові показники оцінки якості трудового життя

Якість трудового життя – це поняття, що має певні показники, які дозволяють оцінити рівень задоволеності працівників умовами праці. Показники якості – це перелік показників, багато в чому визначається специфікою організації. Загальні напрямки, які дозволяють виділяти характеристики оцінки якості трудового життя представлені на рис.1.2.

У теоретичних джерелах вказується на те, що показники якості повинні групуватися за підсистемами роботи у сфері управління з персоналом, що є обґрунтованим. Будь-яка життєдіяльність – це безліч напрямків, що мають унікальні характеристики; вони здатні надавати різний вплив на особистість людини, причому без можливості застосування однакових інструментів, що забезпечують вплив. Тому всі згруповані показники дозволяють розглядати та аналізувати різні напрямки, що виділяються у трудовому житті. У результаті сприяє розвитку організації та її вдосконаленню [5].



Рисунок 1.2 – Напрямки оцінки якості трудової життя

Джерело: [7;24;26]

Угрупування можна проводити не лише по сторонах, які присутні у трудовій сфері. Можна також використовувати і підходи, в основі яких лежать ознаки того, для кого має значення той чи інший напрямок якості трудового життя для працівника, організації та загалом суспільства [18].

Такі напрями не є вичерпними, їх перелік може бути розширений або змінений залежно від того, яка діяльність організації, який соціальний шар є основною категорією працівників, які цілі організації, що вона прагне досягти в результаті своєї діяльності, якою формою власності вона характеризується та багато чого інше.

Далі розглянемо загальні напрями оцінки якості праці. Як було зазначено, оцінку якості трудового життя можна проводити з допомогою системи кількісних і якісних показників [7].

Якісні показники характеризують рівень на особистість людини, у більшою мірою зачіпають психологічні і особистісні основи, які впливають функціонування співробітника сфері праці. Дані показники мають різну природу, вони мають різну вартість, для оцінки застосовуються різні критерії. Тому визначення якісних показників важливо використовувати підходи, які дозволяють враховувати всі аспекти, мають значення у сфері. Для визначення якісних характеристик необхідно орієнтуватися те що, що основними аспектами, визначальними поведінка людини у соціальному середовищі, є такі твердження [3]:

1) Людина працює у тому, щоб забезпечити собі грошовий дохід, розмір якого визначає рівень добробуту, у своїй така трудова діяльність здійснюється у межах суспільних відносин.

2) Розмір матеріальних благ, що є наслідком праці, дозволяє забезпечувати задоволення потреб працівника та членів його сім'ї.

3) Трудова діяльність багато в чому визначає соціальний та культурний розвиток та відтворення людського потенціалу.

4) Розвиток особистості сприяє формуванню суспільного виробництва та в цілому духовному розвитку суспільства [3].

У наукових джерелах наводяться різні оцінки, що дозволяють вимірювати показники якості трудового життя. Розглянемо ключові групи показників для оцінки:

- 1) Трудовий колектив,
- 2) Рівень заробітної плати,
- 3) Робоче місце,
- 4) Система управління,
- 5) Кар'єрне зростання,
- 6) Соціальні гарантії,

7) Соціальні блага [11].

Система оцінки досить проста та зрозуміла. Вона є експертну оцінку, яку проводять у організації у вигляді соціологічного опитування з допомогою анкет. При цьому, за умови великої кількості працівників організації, можна проводити цю оцінку в розрізі соціальних верств, груп, підрозділів тощо залежно від того, яку мету має ця оцінка. Важливим елементом і те, що подібна методика орієнтована на локальні особливості функціонування організації. Для отримання достовірного результату важливо, щоб у процесі соціологічного опитування брало участь щонайменше 2/3 працівників організації [25].

Анкета є блоками питань, згрупованих за вищевказаними напрямками. Кожне питання (затвердження) оцінюється респондентом за 10 – бальною шкалою, що дозволяє варіювати результати оцінки та отримувати точніші результати. По кожному напрямку виводиться підсумкова сума балів, яка дозволяє оцінити рівень задоволеності якістю трудового життя в даному напрямку. Крім цього, виводиться підсумкова сума балів, що дозволяє отримати узагальнене уявлення про якість трудового життя з позиції окремого працівника.

Так як в опитуванні має брати участь досить велика кількість осіб, то відповідно виводяться і середні бали на підставі середньої арифметичної, що дозволяє побачити повну оцінку в рамках організації в цілому. Оцінка може мати такі результати: незадовільно, задовільно, добре, відмінно.

Дана методика має незаперечну перевагу: вона проста у використанні, доступна для здійснення, не має обмежень, містить велику кількість критеріїв для оцінки, для респондентів – широку лінійку варіантів відповідей, що дозволяє побачити найскладніші, «провальні» характеристики трудового життя. При цьому результат оцінювання є конкретним, має чітку оцінку. За результатами оцінки виробляються заходи, що дозволяють підвищувати якість, а напрями оцінки вибираються за напрямками, які мають меншу кількість не лише підсумкових балів (за напрямками оцінки), а й найменшу оцінку від респондента [17].

Вивчення лише якісних показників не дозволяє побачити повну картину, що відбувається у організації. Кількісні методи оцінки дозволяють отримати конкретні виміряні дані, що оцінюються або в певний період часу, або в динаміці, негативні зміни в якій дозволяють побачити складнощі та проблеми, що виникають у цій сфері [7].

У групі кількісних показників виділяють:

- загальнооекономічні показники;
- показники кадрового складу;
- показники – показники умов праці;
- показники – характеристики фонду споживання та фонду оплати праці;
- показники соціальної підтримки персоналу [10].

До групи загальнооекономічних показників включають обсяги виробництва, продуктивність праці, чисельність працівників організації, показники прибутку, собівартість продукції, використання основних фондів. Джерелами даних є звіти бухгалтерії та економічного відділу.

1. Продуктивність праці розраховується відповідно до формули [10]:

$$Пп = \frac{ЧД}{Чсер} \quad (1.1)$$

Де Пп - продуктивність праці, тис. грн./чол..;

ЧД – чистий дохід, тис.грн.;

Чсер- середньооблікова чисельність працівників, осіб.

2. Прибутковість підприємства (відповідно до даних звіту про фінансові результати).

3. Використання основних фондів представлено показниками фондівіддачі, фондомісткості та фондоозброєності. Розглянемо формулу показника фондоозброєності. Фондоозброєність характеризує ступінь оснащеності праці працівників [12]:

$$\Phi_0 = \frac{OF_{сер}}{Ч_{сер}} \quad (1.1)$$

Де Φ_0 - фондоозброєність, тис. грн./чол.;

$OF_{сер}$ - середньорічна вартість основних фондів.

Розрахунок даних показників дозволяє побачити, як змінюються показники діяльності організації загалом, у своїй змінна цих показників безпосередньо залежить від якості роботи людей, яке, своєю чергою, є наслідком якості трудового життя. У таблиці 1.2 подано характеристики зміни загальноекономічних показників.

Таблиця 1.2 - Характеристики зміни загальних економічних показників

Показник	Характеристика
Об'єм виробництва	Показує більший випуск продукції, тобто люди працюють більшою віддачею, умови праці та супутні їм умови є задовільними
Продуктивність праці	Показує збільшення обсягу продукції, що виробляється на 1 чол., що тягне за собою і збільшення обсягів виробництва; характеризує створення умов, що сприяють підвищенню
Чисельність працівників організації	Відображає якісне кадрове планування, що дозволяє задовольняти потреби організації у працівниках, а також рівень задоволеності працівників у сфері матеріального стимулювання
Прибуток	Підприємство працює більш ефективно, що відображає ефективність роботи працівників, що є у тому числі і наслідком створення умов, що сприяють підвищенню
Фондоозброєність	Для працівників створюються необхідні умови у технічній сфері

Важливим параметром є показники, що характеризують умови праці. До цих параметрів відносять:

- чисельність працівників, зайнятих важкою фізичною працею, на роботах, які не відповідають санітарно – гігієнічним нормам, що працюють на обладнанні, яке не відповідає вимогам безпеки;
- коефіцієнт виробничого травматизму;
- число працівників, які страждають на професійні захворювання;
- динаміка професійної захворюваності;
- компенсації за роботу у несприятливих умовах праці;
- витрати заходи, пов'язані з охороною праці [7].

Для деяких робіт характерні несприятливі умови праці, які, безсумнівно, позначаються як трудового життя, тому характеристика даних показників одна із найважливіших чинників. Характерними є дані показники в основному для виробничої діяльності.

Забезпечення умов праці, що сприяють підвищенню безпеки праці, дотримання правил техніки безпеки, охорони праці, може бути охарактеризовано за допомогою розміру фінансових витрат, які організація витрачає на заходи у сфері охорони праці. Це свідчить про те, що підприємство повною мірою піклується про своїх співробітників, створюючи їм захищену, забезпечену атмосферу до виконання трудових обов'язків [5].

До показників, що характеризують фонди споживання та оплати праці, відносять показники питомої ваги тарифу до фонду заробітної плати та показники диференціації заробітної плати, а також рівень та динаміка середньомісячної заробітної плати за окремими категоріями працівників та загалом по організації. При цьому заробітна плата, яку розглядають як основну форму матеріального стимулювання, безпосередньо впливає на якість трудового життя, забезпечуючи матеріальну задоволеність працівників та їх добробут, який може розглядатися як наслідок трудової діяльності.

Кожна організація, дбаючи про своїх співробітників, надає соціальну підтримку, що позначається на ставленні працівників до роботодавця. При цьому враховується розподіл коштів за різними напрямками матеріальної допомоги, наприклад: пільги з оплати комунальних послуг, надбавки до пенсій, утримання дітей у дитячих садках тощо [1].

Отже, якість трудового життя сприймається як комплекс умов, у яких працівник здійснює свою трудову діяльність. Для даного напрямку основним завданням є створення умов з боку організації, які сприятимуть на реалізацію потенціалу працівника та забезпечуватимуть для нього такий стан, який має дію у відповідь для організації – підвищення ефективності її діяльності. Для оцінки якості трудового життя використовується ряд показників, які мають кількісне та

якісне вираження тому їх оцінка та дослідження дозволяє побачити вузькі місця, аналіз яких дозволяє вибирати найбільш ефективні шляхи для вирішення завдань, проблем та підвищити якість трудового життя в цілому. Завданням управління якістю трудового життя є вироблення механізмів, які забезпечують гуманізацію, демократизацію праці та підвищення гнучкості трудового життя.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ ПРАЦІВНИКІВ ПАТ «АРСЕЛОРМІТТАЛ КРИВИЙ РІГ»

2.1. Організаційно-економічна характеристика діяльності ПАТ «АРСЕЛОРМІТТАЛ КРИВИЙ РІГ»

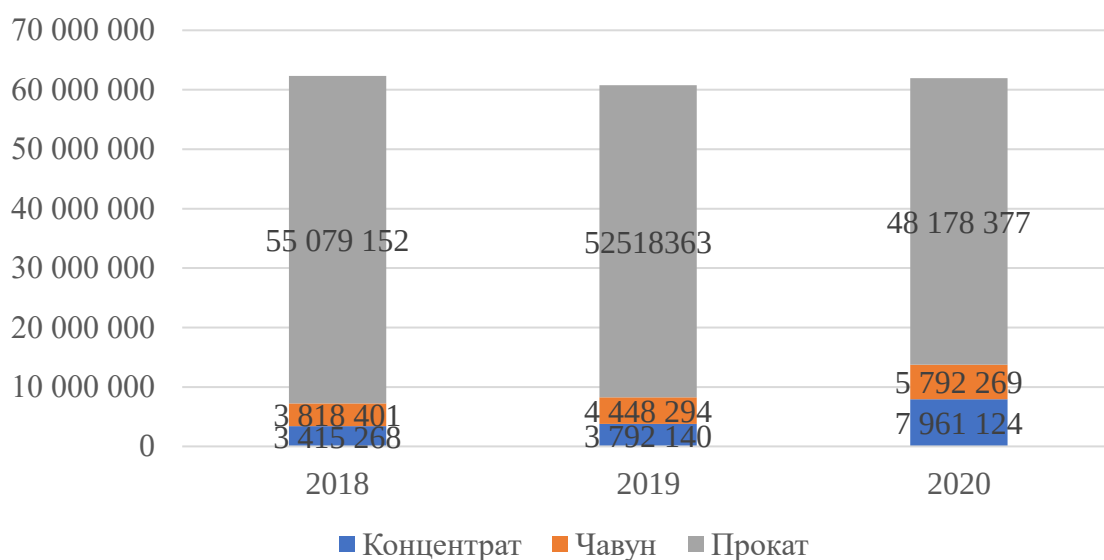
Компанія ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» була створена в 2004 році на базі вже діючого комбінату. Підприємство займається підземним видобуванням залізної руди, виробництвом коксу, виробництвом чавуну, сталі та феросплавів. Код ЄДРОПОУ: 24432974.

ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» має сертифікати на відповідність арматурного, фасонного і сортового прокату вимогам національних стандартів цілого ряду країн.

Організаційна структура підприємства лінійно-функціональна. На підприємстві багато відділів, які умовно поділяються на дві групи: виробничі та адміністративні (фінансовий відділ, відділ ЗЕД, маркетинговий відділ, відділ постачання, відділ закупівель, юридичний відділ, відділ ІТ, відділ з розвитку персоналу та інші) (дод.А).

Розглянемо динаміку реалізації продукції за видами в 2018-2020 роках (діаграма 2.1).

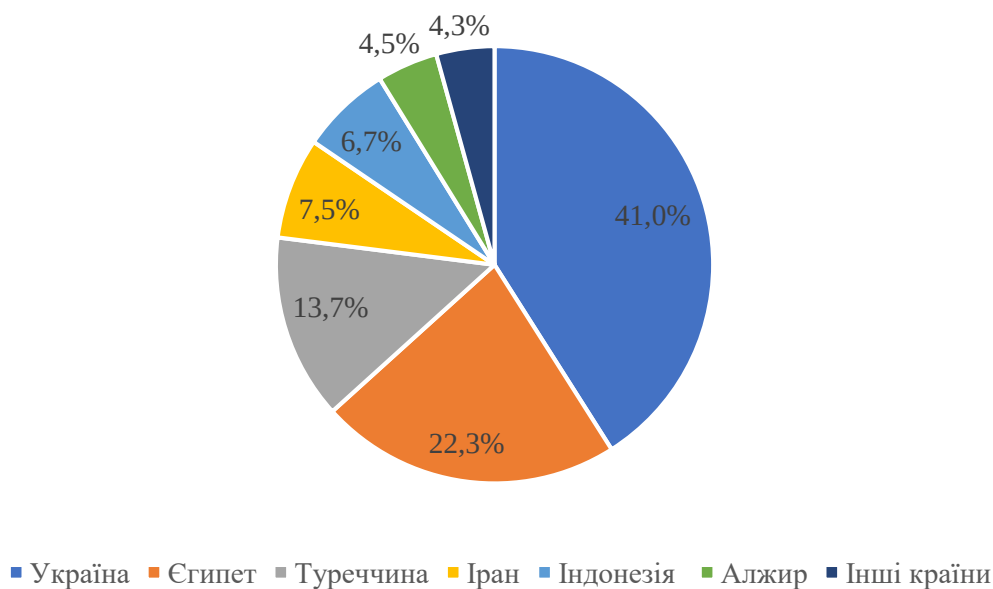
Обсяги реалізації концентрату та чавуну в 2018-2020 роках зростали, а обсяг реалізації прокату щорічно знижується (в 2019 році на 4,65% та в 2020 році на 8,26%). Причиною зниження продаж стало підвищення конкуренції на зовнішніх ринках збуту (компанія реалізовує продукцію в 59 країн світу). Частка продаж прокату в 2020 році становила 77,79% від доходів компанії, а тому важливо підвищувати конкурентоспроможність підприємства і шукати нові ринки для збуту прокату на світовому ринку.



Діаграма 2.1 – Динаміка реалізації товарної продукції ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» в 2018-2020 роках, тис.грн.

Джерело: розраховано автором за даними фінансової звітності ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг»

Розглянемо географічну структуру продаж ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» (діаграма 2.2).



Діаграма 2.2 - Географічна структура продаж ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» в 2020 році, %

Джерело: розраховано автором за даними фінансової звітності ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг»

Як бачимо, в Україні реалізовується 41% продукції, а найбільшим закордонним ринком збуту є Єгипет – 22,3%. Майже не поставляється продукція на ринки ЄС. Єгипет, Туреччина та Іран з 2020 р. почали слідувати практиці США та впроваджувати обмежувальні заходи щодо експорту до даних країн іноземної сталі. Це здійснено з метою оздоровлення власної металургійної промисловості та стимулюванні вітчизняних виробників сталі. Відповідно такі заходи у подальші роки потужно ударять по ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг». Все це вимагає переорієнтацію експортної діяльності досліджуваного товариства на інші ринки збуту.

Розглянемо основні фінансові результати ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» в 2018-2020 роках (табл.2.1).

Таблиця 2.1 - Основні фінансові результати ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» в 2018-2020 роках

№	Показники	2018	2019	2020	Відхилення 2019/2018		Відхилення 2020/2019	
					"+, -"	%	"+, -"	%
1	Виручка від реалізації продукції, тис. грн.	67 963 171	62 409 226	63 496 684	-5 553 945	-8,17%	1 087 458	1,74%
2	Собівартість реалізованої продукції, тис. грн.	54 675 902	63 503 128	58 845 530	8 827 226	16,14%	-4 657 598	-7,33%
3	Чистий прибуток, тис. грн.	9 509 163	-2 265 232	740 902	-11 774 395	-123,82%	3 006 134	132,71%
4	Витрати на 1 грн реалізованої продукції, тис. грн.	0,80	1,02	0,93	0,21	26,48%	-0,09	-8,92%

Джерело: розраховано автором за даними фінансової звітності ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг»

З табл.2.1 бачимо, що в 2019 році виручка від реалізації знизилась на 8,17% (як було виявлено знижувався обсяг продаж прокату), в 2020 році обсяг продаж збільшився на 1,74% за рахунок збільшення продаж чавуну та концентрату. Собівартість виробництва продукції виросла в 2019 році на 16,14% (через підвищення місцевих податків та зборів, комунальних тарифів, збільшення заробітної плати робітникам), в 2020 році було знижено собівартість виробництва на 7,33% (переважно за рахунок скорочення персоналу). Чистий прибуток компанії в 2019 році знизився на 123,82% (компанія працювала збитково), а в 2020 році виріс на 132,71%. Витрати на 1 грн. виробленої продукції виріс з 0,8 грн. до 0,93 грн. в 2020 році, а тому компанії потрібно шукати резерви для скорочення витрат.

Проаналізуємо ефективність використання основних фондів підприємства (табл.2.2).

Таблиця 2.2 – Динаміка показників ефективності використання основних фондів ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» в 2018-2020 роках

№	Показники	2018	2019	2020	Відхилення 2019/2018	Відхилення 2020/2019
1	Середньорічна вартість основних засобів, тис.грн.	23 865 268	47 393 355	49 876 784	23 528 087	2 483 430
2	Фондовіддача	2,85	1,32	1,27	-1,53	-0,04
3	Фондомісткість	0,35	0,76	0,79	0,41	0,03
4	Фондоозброєність	1026,20	2282,59	2557,26	1 256,39	274,67
5	Коефіцієнт зносу основних засобів	52,96	55,45	56,11	2,49	0,66
6	Коефіцієнт оновлення основних фондів	11,52	15,11	21,70	3,58	6,59
7	Коефіцієнт вибуття основних засобів	112,60	124,47	127,87	11,87	3,40
8	Рентабельність основних засобів	20,22	-4,74	1,42	-24,96	6,17

Джерело: розраховано автором за даними фінансової звітності ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг»

Як бачимо, компанія щорічно оновлює свої основні засоби (закуповує обладнання, машини, будує приміщення). Фондовіддача знижується в 2019 році на 1,53 та в 2020 році на 0,04. Фондоозброєність зростає в 2019-2020 роках та склала 2557,26 тис.грн. на 1 працівника. Коефіцієнт зносу основних засобів виріс в 2019 році на 2,49% та в 2020 році на 0,66. Коефіцієнт оновлення основних фондів виріс в 2019 році на 3,58 та в 2020 році на 6,59. Рентабельність основних засобів суттєво знизилась за три роки та склала 1,42%. Отже, можемо зробити висновки, що в 2018-2020 роках знизилась ефективність використання основних фондів.

Розглянемо показники ділової активності ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» в 2018-2020 роках (табл.2.3).

Таблиця 2.3 – Динаміка показників ділової активності ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» в 2018-2020 роках

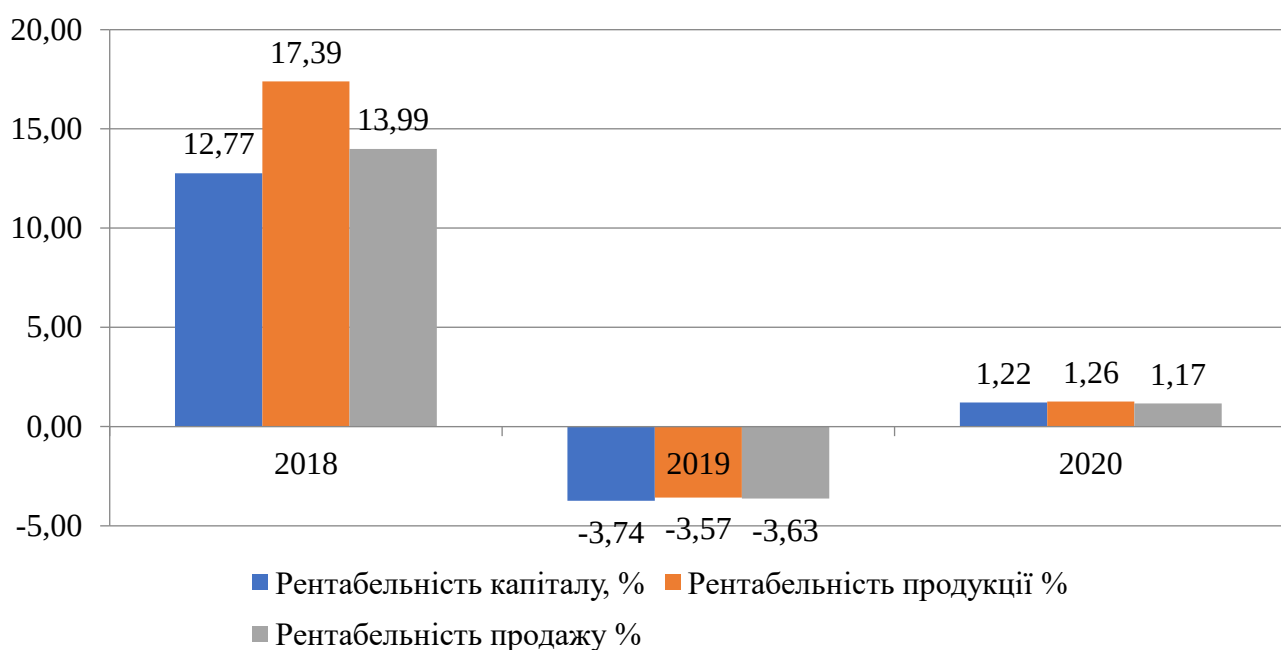
№	Показники	2018	2019	2020	Відхилення 2019/2018	Відхилення 2020/2019
1	Коефіцієнт обіговості активів	0,70	0,64	0,72	-0,06	0,08
2	Коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості	2,79	2,41	2,60	-0,38	0,20
3	Коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості	5,44	2,82	5,08	-2,62	2,26
4	Коефіцієнт оборотності матеріальних запасів	9,65	6,90	5,11	-2,75	-1,78
5	Співвідношення дебіторської та кредиторської заборгованості	1,95	1,17	1,95	-0,78	0,78

Джерело: розраховано автором за даними фінансової звітності ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг»

Коефіцієнт обіговості активів виріс з 0,7 до 0,72 за 3 роки, зростання показника свідчить про зростання потенційної рентабельності компанії. Коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості знизився з 2,79 до 2,6, тобто дебітори компанії стали повільніше розраховуватись за поставлену продукцію. Коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості також знизився, тож і компанія стала повільніше сплачувати свої зобов'язання перед кредиторами. Коефіцієнт оборотності матеріальних запасів знизився на 4,54, оскільки компанія

зменшила обсяги виробництва та продає накопичені запаси продукції. Співвідношення дебіторської та кредиторської заборгованості не змінився і майже рівний, таке співвідношення не є оптимальним. Тому можемо зробити висновки, що показники ділової активності мають як тенденцію до погіршення так і до покращення, зокрема є потреба у роботі з дебіторською заборгованістю клієнтів з метою її зниження.

Розглянемо показники рентабельності ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» в 2018-2020 роках (діаграма 2.3).



Діаграма 2.3 – Динамка показників рентабельності ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» в 2018-2020 роках, %

Джерело: розраховано автором за даними фінансової звітності ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг»

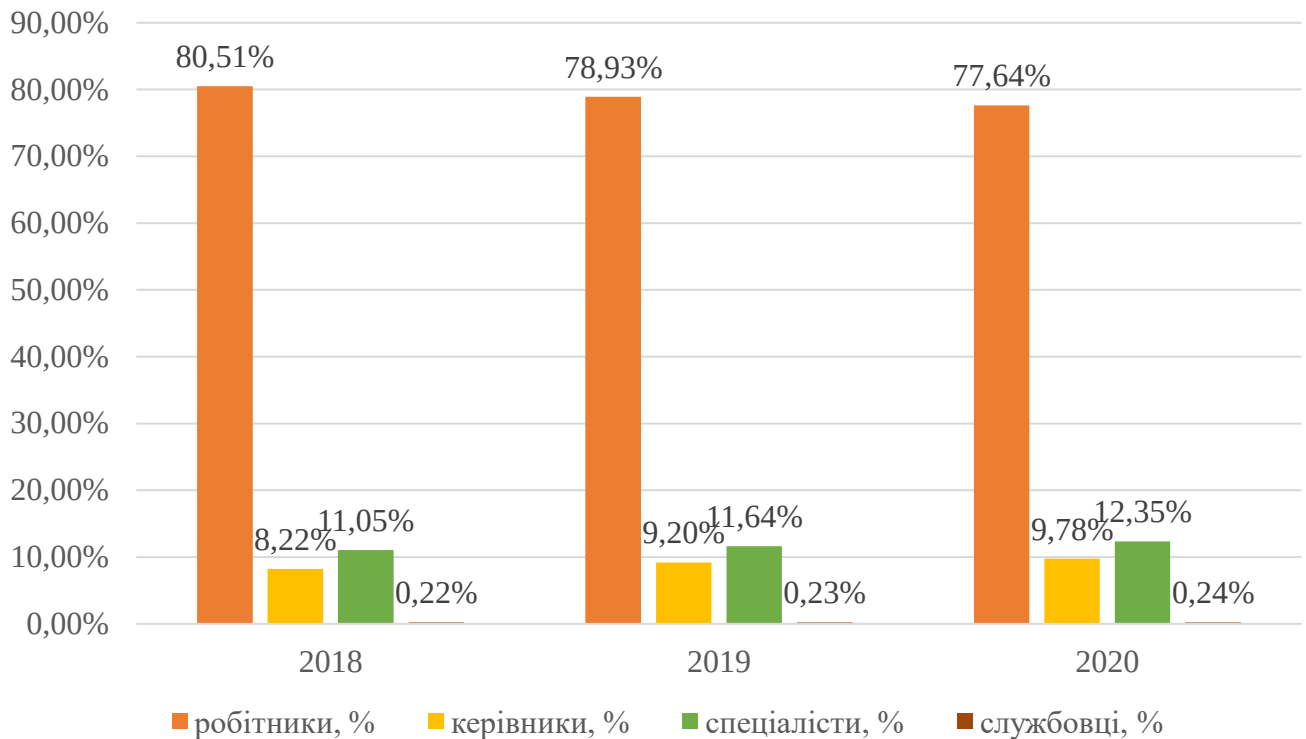
Як бачимо, за 3 роки компанія знизил рентабельність капіталу на 11,55%, рентабельність продукції на 16,13% та рентабельність продажу 12,82%. Фактично в 2019-2020 роках компанія працювала нерентабельно (в 2020 році дуже низькі показники рентабельності). Тому компанії необхідно шукати резерви для збільшення прибутковості.

Отже, ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» є провідною гірничо-металургійною компанією та світовим виробником сталі, в 2019-2020 роках компанія знижувала свою дохідність, показники рентабельності, ділової активності, ефективність використання основних фондів, а тому необхідно шукати резерви для покращення фінансового стану компанії, збільшення її прибутків.

2.2. Аналіз структури персоналу умов праці та трудового колективу на ПАТ «АРСЕЛОРМІТТАЛ КРИВИЙ РІГ»

У ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» переважає документована кадрова політика, оскільки цілі та принципи управління персоналом закріплені у статуті організації. Кадрова політика організації, за таким показником як обмеження за наймом, характеризується закритою. Співробітники, які потребують високої кваліфікації, набираються ззовні, а керівний склад вирощується всередині компанії.

Станом на 31.12.2020 року в ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» працювало 19 504 працівників. Проаналізуємо структуру персоналу підприємства в 2018-2020 роках (діаграма 2.4).

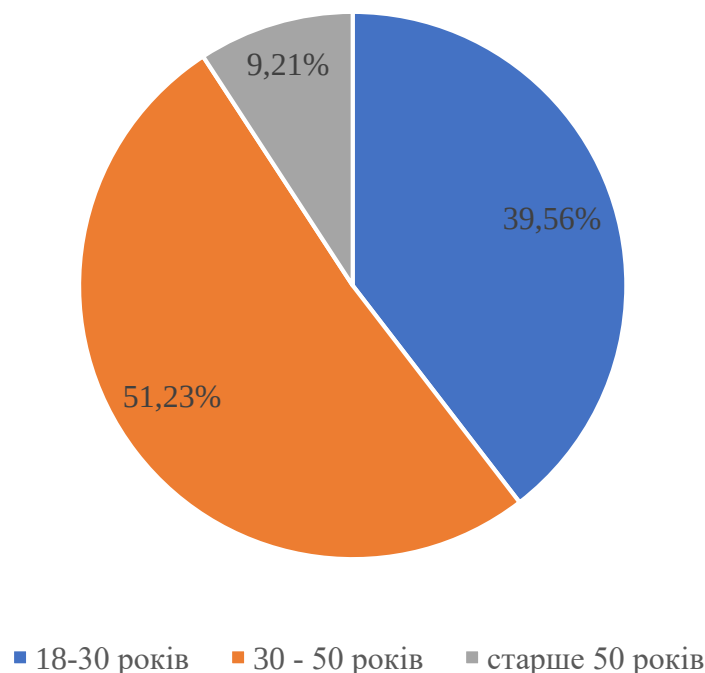


Діаграма 2.4 – Структура персоналу ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» в 2018-2020 роках, %

Джерело: розраховано автором за даними ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг»

Як бачимо, частка робітників знижується (щорічно компанія звільняє більше 1000 працівників, переважно робочих професій), це пов'язано зі зменшенням обсягів виробництва продукції та прагненням знизити витрати компанії. Відносно зниження частки робітників зростає частка керівників з 8,22% до 9,78% та спеціалістів з 11,05% до 12,35%.

Розглянемо структуру персоналу ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» за віком (діаграма 2.5).

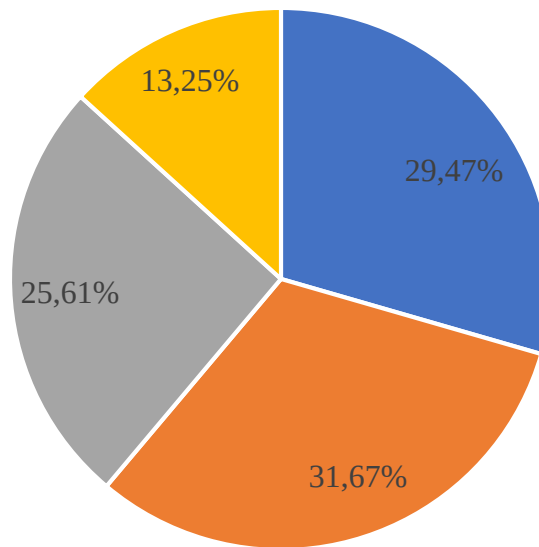


Діаграма 2.5 – Вікова структура персоналу ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» у 2020 році, %

Джерело: розраховано автором за даними ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг»

Як бачимо, на підприємстві працює найбільше персоналу у віці 30-50 років – 51,23% (це переважно працівники які вже не перший рік працюють на підприємстві, мають досвід роботи), також багато персоналу у віці від 18 до 30 років – 39,56% (компанія прагне залучати молодь на роботу), найменше працівників у віці старше 50 років – 9,21%, оскільки після настання пенсійного віку компанія запроваджує програми, які спонукають пенсіонерів звільнитись (виплати 3-6 окладів за звільнення).

Розглянемо персонал за стажом роботи на підприємстві (діаграма 2.6). В компанії багато працівників, які працюють вже тривалий час, так працівників, які мають стаж роботи на підприємстві більше 15 років – 13,25% (це суттєва частка), а працівників, які працюють менше року 29,47%. Такі дані свідчать про сталу структуру персоналу та зацікавленість персоналу в роботі в цій компанії.



■ до 1 року ■ 1- 5 років ■ 5-10 років ■ більше 10 років

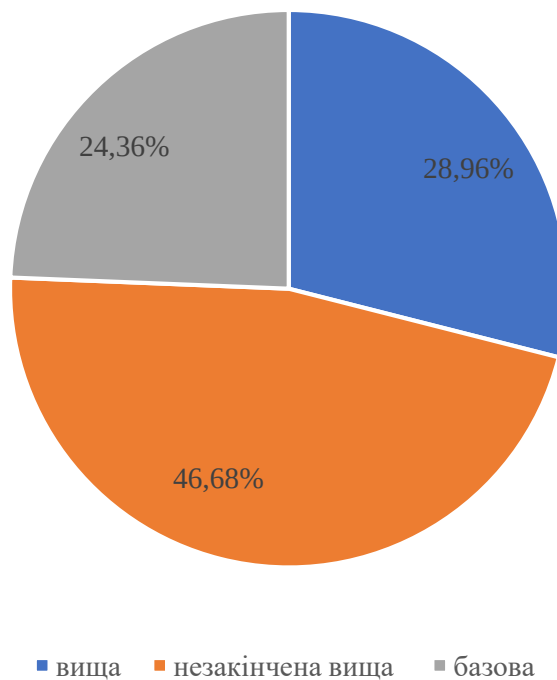
Діаграма 2.6 – Структура персоналу ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» за стажем роботи у 2020 році, %

Джерело: розраховано автором за даними ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг»

Проаналізуємо структуру персоналу за рівнем освіти (рис.2.7).

З діаграми 2.7 бачимо, що найбільше на підприємстві персоналу з незакінченою вищою освітою – 46,68%, оскільки багато працівників приходять працювати на завод після технікумів та не продовжують освіту. Частка працівників з вищою освітою складає 28,96% - це також достатньо високий показник, 24,36% мають базову освіту – це переважно працівники, які працюють в найгірших умовах праці (на кар’єрі, в мартенівському цеху тощо).

ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» надає рівні можливості працевлаштування усім претендентам, зважаючи виключно на їхні професійні якості. В компанії ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» приділяється значна увагу розвитку персоналу.



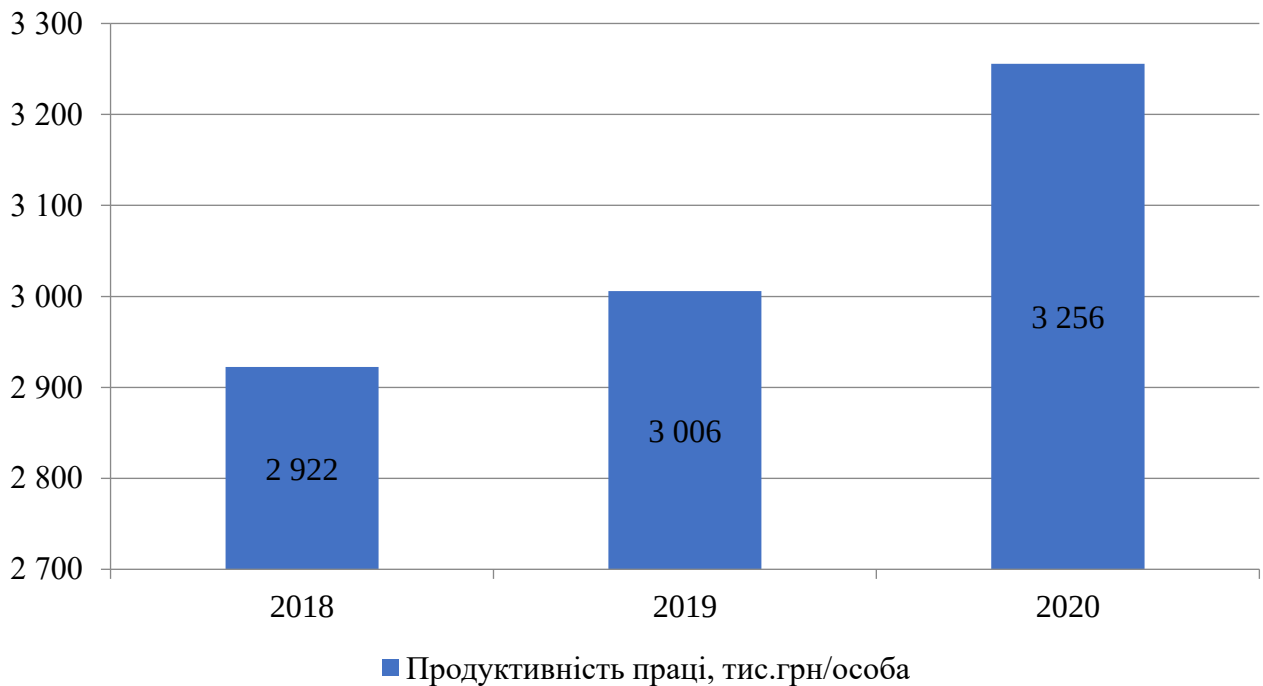
Діаграма 2.7 – Структура персоналу ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» за рівнем освіти в 2020 році, %

Джерело: розраховано автором за даними ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг»

На підприємстві створено умови для вдосконалення професійних навичок співробітників, надання їм допомоги в освоєнні суміжних професій та забезпечення можливостей кар'єрного зростання всередині підприємства і компанії АрселорМіттал в цілому. Для внутрішнього навчання персоналу на підприємстві створено Університет АрселорМіттал. В 2020 році компанія інвестувала 12514 тис.грн. в навчання своїх співробітників. Всього у навчання прийняло участь в 2020 році 15032 працівника.

Для управління персоналом (від найму до звільнення) діє відділ з розвитку персоналу.

Проаналізуємо динаміку продуктивності праці, як основного показника ефективності управління персоналом на підприємстві (діаграма 2.8).



Діаграма 2.8 – Динамка продуктивності праці ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» в 2018-2020 роках, тис.грн./працівника за рік

Джерело: розраховано автором за даними фінансової звітності ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг»

З діаграми 2.8 бачимо, що продуктивність праці персоналу в 2019 році виросла на 2,85% та в 2020 році на 8,31% (такий показник обумовлений звільненням персоналу, навантаження на одного співробітника виросло), для того щоб утримати мотивацію персоналу за додаткові робочі задачі здійснюються доплати. Збільшення продуктивності праці вказує на ефективне управління персоналом підприємства.

2.3. Оцінка якості трудового життя працівників ПАТ «АРСЕЛОРМІТТАЛ КРИВИЙ РІГ»

Проаналізуємо заробітну плату на ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг». Динаміка заробітної плати – важлива складова частина комплексного індексу гідної праці, оскільки люди повинні мати можливість підвищувати продуктивність своєї

діяльності, повноцінно брати участь у процесі формування доходу та працювати за справедливую грошову винагороду.

В табл. 2.4 розглянемо динаміку заробітної плати ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» в 2018-2020 роках.

Таблиця 2.4 - Динаміка заробітної плати ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» в 2018-2020 роках

№	Показник	2018	2019	2020	Відхилення 2019/2018		Відхилення 2020/2019	
					"+, -"	%	"+, -"	%
1	Чисельність персоналу, осіб	23 256	20 763	19 504	-2 493	-10,72%	-1 259	-6,06%
2	Фонд оплати праці, тис.грн.	3 517 735	4 505 589	4 625 350	987 854	28,08%	119 761	2,66%
3	Середньомісячна ЗП, грн	12 605	18 083	19 762	5 478	43,46%	1 679	9,28%

Джерело: розраховано автором за даними ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг»

Як бачимо, середньорічна заробітна платана підприємстві зростала в 2019 році на 43,46% та в 2020 році на 9,28%. При цьому фонд заробітної плати також зростав, але меншими темпами, оскільки в 2019 році було звільнено 2493 працівників та в 2020 році 1259 працівників.

Проаналізуємо відношення середньої заробітної плати працівників ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» до величини прожиткового мінімуму працездатного населення в Україні в табл.2.5.

Таблиця 2.5 - Відношення середньої заробітної плати працівників ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» до величини прожиткового мінімуму працездатного населення в Україні, %

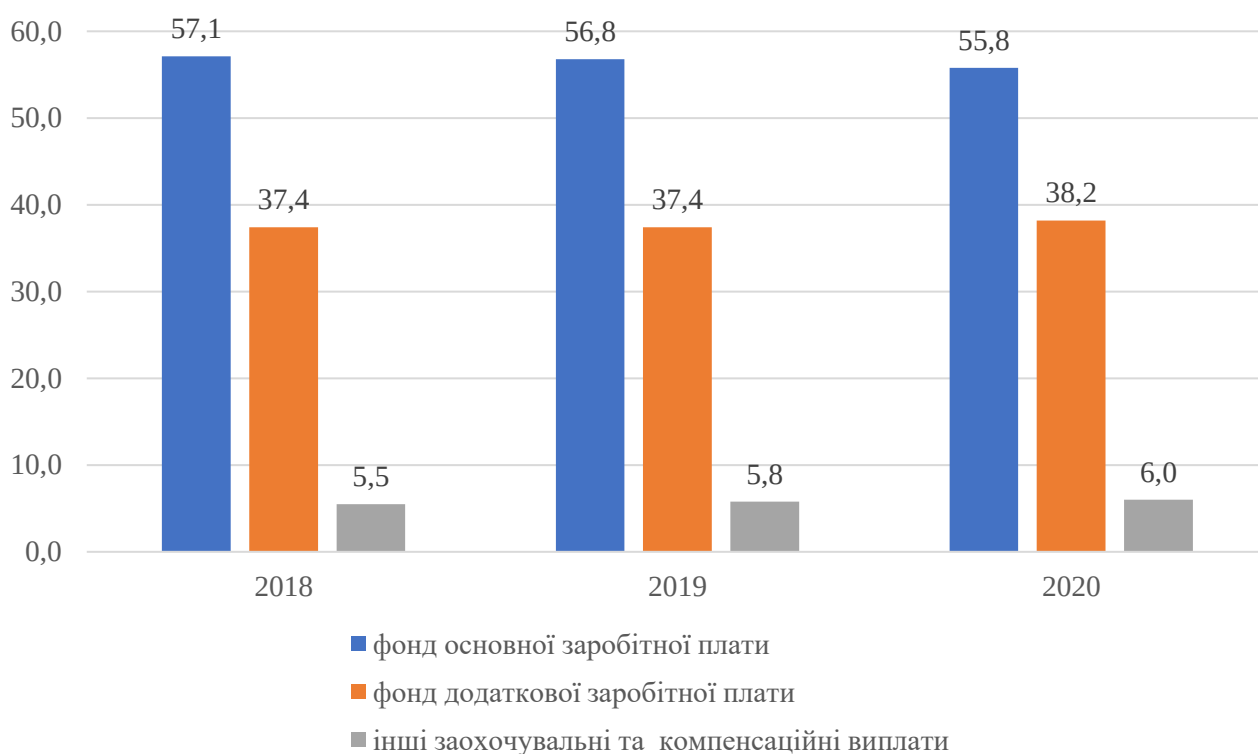
№	Показники	2018	2019	2020	Відхилення, абс., 2020/2018	Відхилення, відн., 2020/2018
1	Фактичний прожитковий мінімум (з урахуванням обов'язкових платежів), грн.	3 885	4 296	4 546	661	17,02
2	Середня заробітна плата на підприємстві, грн.	12 605	18 083	19 762	7 157	56,78

3	Відношення середньої заробітної плати працівників підприємства до величини прожиткового мінімуму працездатного населення	3,24	4,21	4,35	1,10	33,98
---	--	------	------	------	------	-------

Джерело: розраховано автором за даними ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг»

Середня номінальна нарахована зарплата в підприємства в 2018 році була більшою за величину прожиткового мінімуму по Україні в 3,24 рази та виросло до 4,35 в 2020 році. Дані показники вищі, ніж відношення номінальної нарахованої заробітної плати та величини прожиткового мінімуму в середньому по Дніпропетровській області (2,6 разів).

Проаналізуємо структуру фонду оплати плати співробітників ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» в 2018-2020 роках (діаграма 2.9).



Діаграма 2.9 – Структура фонду оплати праці ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» в 2018-2020 р.р., %

Джерело: розраховано автором за даними ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг»

Як бачимо, частка додаткової заробітної плати виросла та склала 38,2% в 2020 році, а частка заохочувальних виплат зросла до 6%.

Окрім матеріального стимулювання праці (оплата праці), підприємство також заохочує працівників до продуктивної праці нематеріальними методами (компанія проводить для працівників свята, концерти, поздоровляє з загальнонаціональними світами, допомагає у навчанні та оздоровленні дітей співробітників).

Проаналізуємо безпеку праці на підприємстві. Охороні праці у ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» надається велике значення, оскільки дотримання правил безпеки та виробничої санітарії є основними аспектами при досягненні високих виробничих результатів.

Таблиця 2.6 – Показники травматизму на ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» в 2018-2020 роках

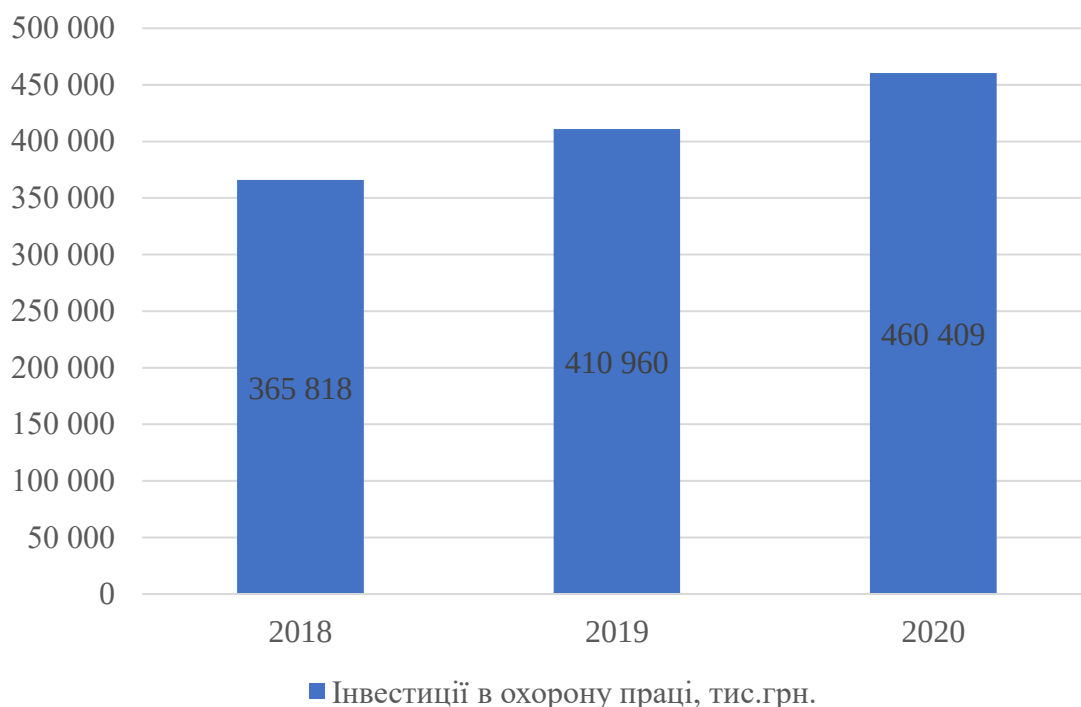
№	Показник	Одиниця виміру	2018	2019	2020	Відхилення, 2019/2018	Відхилення, 2020/2019
1	Коефіцієнт частоти отримання травм з тимчасовою втратою працездатності	На 1 млн відпрацьованих людино-годин	0,37	0,41	0,43	0,04	0,02
2	Коефіцієнт втрачених днів	На 200 тисяч відпрацьованих людино-годин	4,2	4,3	4,4	0,1	0,10
3	Нещасні випадки зі смертельними наслідками	Кількість	3	2	2	-1	0
4	Кількість нещасних випадків (травм з тимчасовою втратою працездатності)	Кількість	21	23	20	2	-3

Джерело: розраховано автором за даними ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг»

Не зважаючи на те, що підприємством проводиться значна робота з профілактики потенційних серйозних інцидентів та смертельних випадків коефіцієнт частоти отримання травм з тимчасовою втратою працездатності зростав в 2019 році на 0,04 та в 2020 році на 0,02. Але чисельність нещасних випадків із смертельним наслідками знизилась з 3 до 2, однак факт того, такі випадки стаються свідчить про небезпечні умови праці на підприємстві. З метою

зниження рівня виробничого травматизму в 2018 році на підприємстві було запроваджено 11 корпоративних стандартів запобігання смертельним випадкам. Знизилась кількість нещасних випадків, які приводять до тимчасової непрацездатності.

Динаміка витрат на охорону праці в 2018-2020 роках наведена на діаграмі 2.10. Отже, компанія щорічно збільшує свої витрати на охорону праці, в 2020 році було інвестовано 460409 тис.грн.



Діаграма 2.10 – Динаміка витрат на охорону праці ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» в 2018-2020 роках, тис.грн

Джерело: розраховано автором за даними ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг»

Розглянемо правову та соціальну захищеність працівників. У ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» кількість виявлених порушень вимог трудового законодавства стосується оплати праці та дисциплінарного стягнення. Розглянемо соціальні пільги, гарантії та компенсації для працівників ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг»:

- виплата середньої заробітної плати на період відсутності працівника при суміщенні роботи з здобуттям освіти;

- своєчасне обчислення та сплата страхових внесків до державних позабюджетних фондів;
- виплата одноразової допомоги при виході працівників на пенсію, народженні дитини;
- надання матеріальної допомоги у разі смерті працівника;
- одноразова виплата грошової винагороди працівникам, нагородженим державною та галузевими нагородами;
- виплата працівникам матеріальної допомоги при відході в щорічну оплачувану відпустку (тривалість щорічної оплачуваної відпустки – 28 календарних днів, додатковий – 8 календарних днів) тощо.

Правова та соціальна захищеність працівників ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» перебуває на належному рівні, хоч і виникають деякі порушення. На підприємстві працює профспілка, яка сприяє дотриманню прав співробітників.

Проаналізуємо показники плинності кадрів на ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» в 2018-2020 роках. Плинність кадрів є рух робочої сили, яке характеризується незадоволеністю працівника робочим місцем чи незадоволеністю організації конкретним працівником.

Таблиця 2.7 – Показники руху персоналу ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» в 2018-2020 роках

№	Показники	2018	2019	2020	Відхилення, 2019/2018	Відхилення, 2020/2019
1	Коефіцієнт обороту кадрів зі звільнення	0,10	0,13	0,07	0,03	-0,06
2	Коефіцієнт загального обороту кадрів	0,11	0,14	0,07	0,03	-0,07
3	Коефіцієнт плинності кадрів	0,10	0,13	0,07	0,03	-0,06
4	Коефіцієнт співвідношення прийнятих і звільнених працівників	0,10	0,08	0,05	-0,02	-0,04

Джерело: розраховано автором за даними ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг»

Плинність кадрів у ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» за три роки знизилась з 0,1 до 0,07 (низький рівень плинності кадрів), що свідчить про ефективну кадрову стратегію підприємства.

Отже, ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» забезпечує високу якість трудового життя для співробітників (високий рівень оплати праці, інвестування в розвиток персоналу, в охорону праці, високий рівень соціальних гарантій), але в компанії щорічно відбуваються нещасні випадки, у тому числі смертельні. Зважаючи на небезпечність виробничих процесів є потреба в удосконаленні умов праці, зокрема, підвищенні її безпеки.

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ ПРАЦІВНИКІВ ПАТ «АРСЕЛОРМІТТАЛ КРИВИЙ РІГ»

3.1. Зарубіжний досвід забезпечення якості трудового життя працівників

В даний час, питання підвищення якості трудового життя для підприємств встає особливо гостро, оскільки кожна старається максимально оптимізувати свою діяльність, зробити її більш ефективною, що актуалізує вивчення питання якості трудової життя персоналу як способу підвищення вартості людських ресурсів та ефективності їх використання.

У розвинених зарубіжних країнах накопичено значний досвід розробки та реалізації стратегій забезпечення гідної праці, які є практичним втіленням наукових досягнень щодо концептуальної сутності цієї категорії.

У зарубіжних фірмах широко використовується принцип соціальної відповідальності, який є базовим під час реалізації заходів із забезпечення гідної праці. Соціальна відповідальність – це ведення безпечної та корисної для суспільства діяльності, у тому числі бізнесу, підприємництва, виробничої чи трудової. Найбільш широке тлумачення соціальної відповідальності включає корпоративну етику, корпоративну соціальну політику, політику у сфері довкілля, принципи корпоративного управління, дотримання правами людини, політику стосовно персоналу.

Основні принципи, що використовуються у Європі розробки методів підвищення якості трудового життя, було визначено ще наприкінці 1960-х років XX століття (рис.3.1).

У 70-80-ті роки у західних країнах було розроблено безліч програм з підвищення якості трудового життя на підприємствах. Лише у Швеції в середині 70-х років існувало понад тисячу програм, особливу популярність серед яких пройшли програми якості трудового життя на заводах «Вольво».

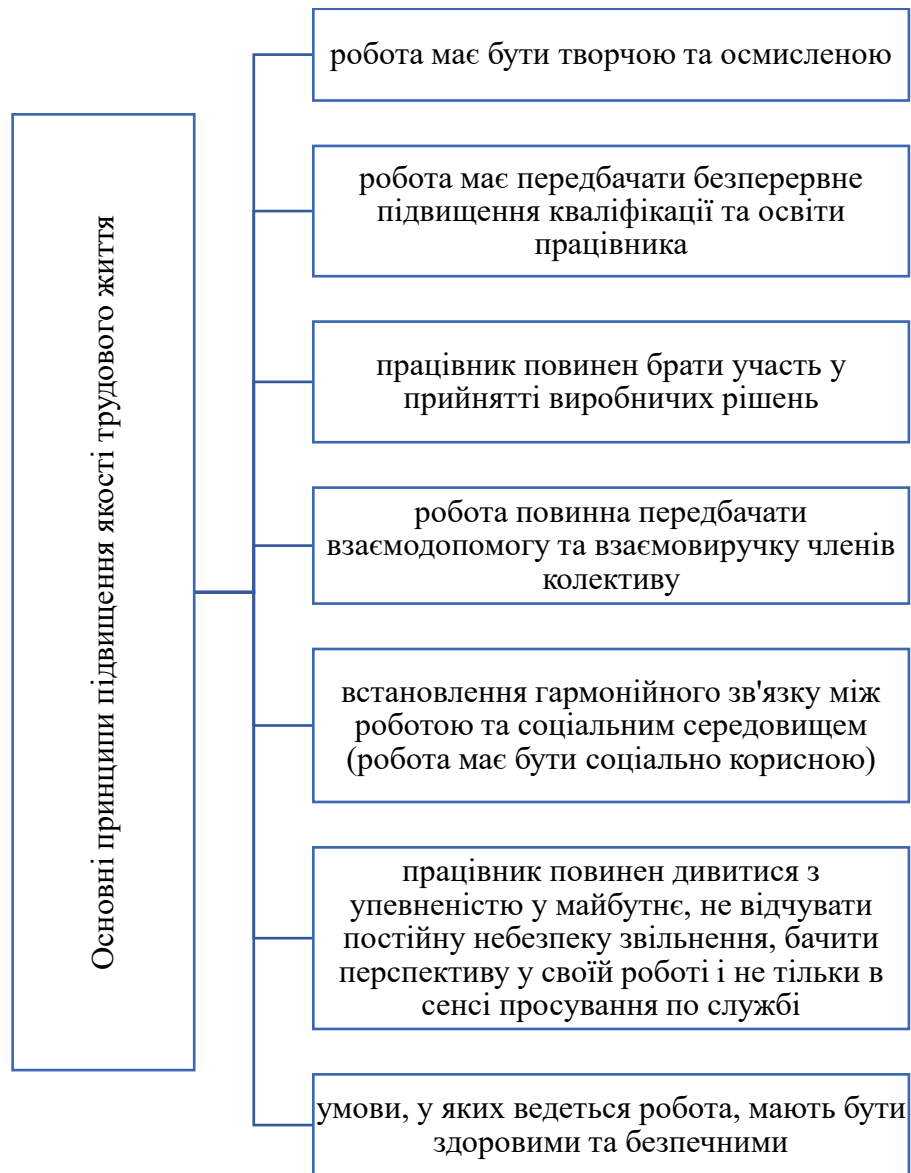


Рисунок 3.1 – Основні принципи підвищення якості трудового життя

Джерело: [14]

Не менший інтерес представляли експерименти щодо підвищення якості трудового життя на заводах «Фольксваген», «Фіат», «Дженерал моторз», «Філіпс», «Оліветті», Сіменс», «Бош» та багато інших. У реалізації цих програм складаються загальні підходи до підвищення якості трудового життя.

Узагальнюючи досвід різних країн, видів виробництва та особливостей робочої сили було розроблено загальних методів підвищення якості трудового життя:

- збагачення праці,

- зміна ритму праці,
- подовження трудового циклу,
- ротація праці,
- використання автономних робочих бригад,
- гнучкі графіки робочого часу,
- забезпечення здорових умов праці та безпеки,
- гарантування зайнятості,
- використання нових методів стимулювання праці. [14]

Аналізуючи зміст методів збагачення праці, що використовуються на американських підприємствах, слід насамперед звернути увагу на комбінування всіх функцій, що виконуються працівниками по вертикалі та по горизонталі, використовуючи у кожному разі свої підходи.

Горизонтальне комбінування функцій працівником передбачає розширення поля праці, відмовитися від виконання однієї функції, що з виробництвом незначної частини продукту, і горизонтальне приєднання до цієї функції низки суміжних. В результаті працівник стає виробником цілої одиниці виробленої продукції чи значної його частини. Американська корпорація «Моторола», впровадивши у діяльність своїх підприємств програми збагачення праці, зуміла організувати роботу так, що електронні компоненти, що раніше створювалися тридцятьма працівниками, стали виготовлятися одним [7].

Вертикальне комбінування функцій передбачає приєднання до раніше виконуваних одним працівником трудових функцій основного виробництва функцій, що здійснюються іншими категоріями працівників (плановиками, обліковцями, техніками, контролерами, допоміжними робітниками тощо). Так, робітник основного виробництва поряд зі своїми традиційними обов'язками одночасно виконує функції з планування, обліку, контролю, збирання, транспортування.

Збагачена праця має відповідати таким вимогам:

- по-перше, він повинен мати автономний характер, тобто працівник вільний вибирати, як його виконати;
- по-друге, мати механізм зворотного зв'язку, що дозволяє встановити, наскільки якісно виконана праця;
- по-третє, мати змогу комбінувати професійні навички;
- по-четверте, трудове завдання має носити цілісний характер і орієнтуватися виробництва цілого продукту чи його більшу частину;
- по-п'яте, трудове завдання має на увазі досягнення значного результату [7].

Участь у програмі збагачення праці – справа, як правило, добровільна. Примушувати до участі у цих програмах не рекомендується. Хоча практика американських корпорацій свідчить, що працівники найчастіше охоче приймають програми збагачення праці, тим більше якщо цим займаються їх безпосередні керівники. Однак досвід показує, що тут потрібне також створення механізму зустрічного руху знизу. Програми збагачення праці мають передбачати участь самих працівників у їхньому складанні, а не просто спускатися зверху.

Саме таким чином виробляються програми корпорації «Форд». Для цього працівники організовувалися в тимчасові групи, подібні до гуртків якості, на загальних зборах яких обговорювалися можливі варіанти збагачення праці. Тому й самі програми мали багатоваріантний характер. Кожен учасник програми індивідуального збагачення праці був вільний вибирати свій варіант або їхню комбінацію [12. З. 89].

Програми індивідуального збагачення праці, як правило, вимагають значних змін у всій структурі організації праці на підприємстві, управлінні, оплаті, профпідготовці, постановці інформаційного процесу.

На самому початку появи програм збагачення праці на низці підприємств намагалися здійснювати їх без належної підготовки, що привело до неуспіху і навіть дезорганізації виробництва. Класичне здійснення програм збагачення праці починається зі спеціальної підготовки працівників, реорганізації системи

управління у бік більшої гнучкості, вдосконалення форм оплати праці, налагодження безперебійного інформаційного процесу, необхідного працівнику для вибору свого варіанту збагачення праці. Підготовка програм збагачення праці, особливо на перших етапах, багато в чому подібна до підготовчої роботи для гуртка якості і вимагає спеціальних інструкторів і консультантів.

Трудова демократія є ядром концепції якості праці. Вона існує в західних країнах під різними назвами: «виробнича демократія», «участь працівників у прийнятті рішень», «висока залученість до управління». За різних назв це поняття поєднує загальна ідея - працівники беруть участь у прийнятті управлінських рішень і поділяють відповідальність за них.

Наука розглядає чотири основні аспекти трудової демократії:

- передача працівнику влади над виробничим процесом;
- надання працівнику інформації про діяльність підприємства;
- надання працівнику можливостей навчання;
- надання працівникам можливості брати участь у прийнятті рішень в оцінці своєї діяльності.

Для підвищення ефективності якості трудового життя працівників вітчизняних підприємств доцільно використовувати зарубіжний досвід. [14]

3.2. Рекомендації щодо підвищення якості трудового життя працівників ПАТ «АРСЕЛОРМІТТАЛ КРИВИЙ РІГ»

Оскільки було виявлено, що основною проблемою на шляху до підвищення якості трудового життя працівників на підприємстві є складність у створенні безпечних умов праці, то, перш за все, необхідно приділити увагу проблемі зниження виробничого травматизму.

Забезпечення безпечних умов праці на промисловому підприємстві будь-якої галузі є основною умовою його успішного функціонування та формування конкурентоспроможного становища на сучасному ринку.

Щоб визначити причини травматизму було проведене опитування працівників відділів, в яких зафіксовано нещасні випадки щодо їх думки про фактори. Які сприяли нещасним випадкам. Результати опитування наведені на діаграмі 3.2.



Діаграма 3.1 - Результати опитування співробітників ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» щодо причин травматизму на підприємстві

Джерело: розраховано автором

Отже, на думку працівників саме недотримання правил безпеки праці є основною причиною травматизму – 48,47%, однак є інші причини, такі як незнання працівником правил безпеки праці – 23,54%, неуважність працівника – 10,61% та причини, за які несе відповідальність підприємство – це незабезпечення охорони праці на належному рівні – 5,13% та аварія або збої в роботі техніки – 12,25%.

Після кожного нещасного випадку проводяться розслідування, однак, ситуація все ще не ідеальна. Також, з опитування працівників було виявлено, що в деяких цехах бракує загороджувальних елементів та якщо працівник втрачає пильність, то може статись травматичний випадок.

В 2022 році в Україні почалась війна. Це привело до підвищення небезпеки праці на підприємстві. Зокрема, в травні 2022 року був ракетний обстріл одного з цехів компанії, що привело до руйнування інфраструктури (працівники не постраждали). Окрім загрози життю працівників даний випадок привів до погіршення морального настрою працівників (у них виникли страхи, що обстріл може повторитись). Слід зазначити, що для жінок – працівників компанії пропонується евакуація в більш безпечні регіони або закордон (за їх бажанням) зі збереженням робочого місця до кінця війни.

Пропонуємо для підвищення рівня безпеки праці провести такі заходи:

1. Забезпечити додатковими загороджувальними засобами небезпечні ділянки виробничих цехів.
2. Збільшити частоту проведення екзаменів з охорони праці для працівників небезпечних ділянок (раз на півроку).
3. Запровадити штрафи для працівників за недотримання правил охорони праці.
4. Запровадити преміювання відділу охорони праці за умови зниження травматизму на підприємстві (та, обов'язково, відсутності смертельних випадків).
5. Посилити заходи безпеки на виробничих цехах підприємства в зв'язку з війною та забезпечити можливість швидкої евакуації працівників у бомбосховище.

Законодавство з охорони праці дозволяє роботодавцю на власний розсуд визначати форму та механізм навчання з охорони праці своїх працівників, а також встановлювати обсяг вивчення вимог законодавства та нормативно-правових актів з охорони праці.

Для забезпечення додатковими загороджувальними засобами небезпечні ділянки виробничих цехів необхідно закупити секційні огорожі – пропонуємо фан бар'єр Krosstech 200 см (рис.3.2). Його вартість складає 3500 грн. за 1 штуку.

Пропонуємо ввести штраф 10% від премії за недотримання правил охорони праці за перший випадок, 50% від премії за другий випадок та 100% за третій випадок. Якщо будуть подальші порушення, то працівник буде звільнений відповідно до трудового законодавства України.

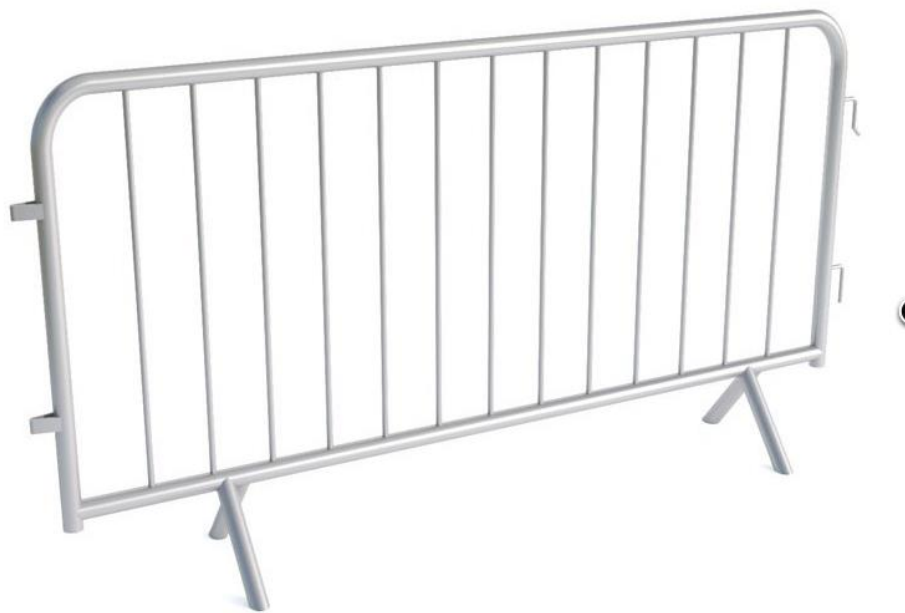


Рисунок 3.2 - Фан бар'єр Krosstech 200 см

За результатами звітного року щодо випадків травматизму, якщо травматизм знижено на 20%, то працівники відділу охорони праці отримують премію 100% від заробітної плати, якщо травматизм знижено на 50% - працівники відділу охорони праці отримують премію 200% від заробітної плати.

В зв'язку з підвищенням небезпеки для працівників виробничих відділів в більшій мірі та для працівників адміністративного відділу в меншому ступені, необхідно обладнати укриття в пішій доступності від різних ділянок підприємства. Вимоги до таких укриттів: мінімум 2 виходи, подача повітря в приміщення, забезпечення питною водою.

Реалізація запропонованих заходів щодо підвищення безпеки умов праці на підприємстві полягає у комплексному одночасному вдосконаленні економічного та соціального напрямів. Також застосування розглянутого комплексу рекомендацій сприятиме не лише покращенню та підвищенню безпеки умов праці, а й виникненню соціально-економічного ефекту від реалізації цих заходів.

Складемо бюджет проведення заходів з підвищення безпеки праці на ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» в 2022 році (табл.3.1).

Таблиця 3.1 – Бюджет проведення заходів з підвищення безпеки праці на ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» в 2022 році

Показники	Сума, тис.грн.
Закупка загороджувальних засобів в кількості 50 шт.	175
Виплата премій працівникам відділу охорони праці в розмірі 100% окладу (7 працівників)	138,34
Витрати на обладнання укриттів	200
Всього витрат	513,34

Джерело: розраховано автором

Як бачимо, для проведення заходів з підвищення безпеки праці на ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» в 2022 році необхідно інвестувати 513,34 тис.грн. Економічного ефекту в 2022 році від проведення даного заходу не буде, оскільки компанія через війну не може поставляти свою продукцію на закордонні ринки, а також тому, що компанія несе збитки через пошкодження інфраструктури заводу та виплату заробітної плати працівникам в період простоїв.

Соціальний ефект полягатиме в зниженні травматизму, покращенні репутації компанії як роботодавця, мінімізації плинності кадрів на фоні війни.

Отже, що гідний рівень безпеки умов праці, що саме забезпечує можливість стабільного функціонування підприємства, підвищення зростання продуктивності праці, зниження кількості виробничого травматизму, а також інших нещасних випадків, що мають місце при здійсненні трудового процесу, є однією з основних

цілей керівництва ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг». Досягнення цієї мети можливе за рахунок проведення планомірних робіт, що включають різні процеси від обліку теоретико-методологічних засад у цьому виді діяльності, закінчуючи розробкою конкретних напрямів підвищення безпеки умов праці на ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг».

ВИСНОВКИ

В першому розділі кваліфікаційної бакалаврської роботи було визначено поняття та складові якості трудового життя працівників, розглянуто фактори впливу на якість трудового життя працівників, досліджено ключові показники оцінки якості трудового життя, що дозволило зробити наступні висновки:

Якість трудового життя - це інтегральне поняття, яке можна оцінювати за допомогою системи показників, що характеризують ступінь реалізації цінностей та ціннісних орієнтацій суб'єктів праці, задоволення їх потреб та забезпечення гідних умов праці.

Оскільки якість трудової життя – це система, яка включає кілька напрямків, то, відповідно, для зміни параметрів необхідно впливати на фактори, які визначають форму якості трудової життя в конкретній організації з урахуванням її особливостей. Виявлення факторів, що впливають на якість трудового життя, сприятиме формуванню своєчасних організаційно-адміністративних рішень різних рівнях. В дослідженнях виділяють такі групи факторів: демографічні, техніко-технічні, організаційні, соціально-економічні, інституційно-правові, екологічні фактори.

Для оцінки якості трудового життя використовується ряд показників, які мають кількісне та якісне вираження тому їх оцінка та дослідження дозволяє побачити вузькі місця, аналіз яких дозволяє вибирати найбільш ефективні шляхи для вирішення завдань і підвищення якості трудового життя в цілому. Завданням управління якістю трудового життя є вироблення механізмів, які забезпечують гуманізацію, демократизацію праці та підвищення гнучкості трудового життя.

В другому розділі кваліфікаційної бакалаврської роботи було проведено огляд організаційно-економічної характеристики діяльності ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг», надано загальну характеристику трудового колективу та умов праці на ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг», проведено оцінку якості трудового життя працівників ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» та виявлено наступне:

ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» є провідною гірничо-металургійною компанією та світовим виробником сталі, в 2019-2020 роках компанія знижувала свою дохідність, показники рентабельності, ділової активності, ефективність використання основних фондів, а тому необхідно шукати резерви для покращення фінансового стану компанії, збільшення її прибутків.

Станом на 31.12.2020 року в ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» працювало 19504 працівників, серед яких частка виробничого персоналу категорії робітник склала в 2020 році 77,64%. На підприємстві працює найбільше персоналу у віці 30-50 років – 51,23%. Структура персоналу стабільна, частка працівників, які мають стаж роботи на підприємстві більше 15 років – 13,25%. Продуктивність праці персоналу в 2019 році виросла на 2,85% та в 2020 році на 8,31%, що дозволяє зробити висновок про високу ефективність управління персоналом.

Було виявлено, що ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» забезпечує високу якість трудового життя для співробітників (високий рівень оплати праці, інвестування в розвиток персоналу, в охорону праці, високий рівень соціальних гарантій), але в компанії щорічно відбуваються нещасні випадки, у тому числі смертельні. Зважаючи на небезпечність виробничих процесів є потреба в удосконаленні умов праці, зокрема, підвищенні її безпеки.

В третьому розділі було розглянуто зарубіжний досвід забезпечення якості трудового життя працівників, що дозволило розробити рекомендації щодо підвищення якості трудового життя працівників ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг».

Оскільки було виявлено, що основною проблемою на шляху до підвищення якості трудового життя працівників на підприємстві є складність у створенні безпечних умов праці, то заходи будуть направлені на підвищення безпеки праці, а саме: забезпечити додатковими загороджувальними засобами небезпечні ділянки виробничих цехів; збільшити частоту проведення екзамнів з охорони праці для працівників небезпечних ділянок (раз на півроку); запровадити штрафи для працівників за недотримання правил охорони праці; запровадити преміювання відділу охорони праці за умови зниження травматизму на підприємстві (та, обов'язково, відсутності смертельних випадків); посилити заходи безпеки на виробничих цехах підприємства в зв'язку з війною та забезпечити можливість швидкої евакуації працівників у бомбосховище.

Для проведення заходів з підвищення безпеки праці на ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» в 2022 році необхідно інвестувати 513,34 тис.грн. Економічного ефекту в 2022 році від проведення даного заходу не буде, оскільки компанія через війну не може поставляти свою продукцію на закордонні ринки, а також тому, що компанія несе збитки через пошкодження інфраструктури заводу та виплату заробітної плати працівникам в період простоїв.

Соціальний ефект полягатиме в зниженні травматизму, покращенні репутації компанії як роботодавця, мінімізації плинності кадрів на фоні війни та, відповідно, підвищенні якості трудового життя працівників ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг».

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Антонюк В. П. Світові тенденції у розвитку соціально-трудових відносин як виклики для України. Соціально-трудова сфера: сучасний стан, проблеми та стратегічні напрями розвитку : матеріали міжнар. наук.-практ. інтернетконф., 14-16 листоп. 2017 р. Київ : КНЕУ, 2017. С. 160-162.
2. Бервено О.В., Броницький О.М. Зайнятість у структурі якості життя населення. *Проблеми системного підходу в економіці*. 2020. №2 (76).
3. Братусь Г. Дмитренко Г., Лазарева М. Якість трудового потенціалу організації як ключова умова впровадження системного менеджменту. *Економічні горизонти*. 2021. №1 (16). С.30-42.
4. Вітюнін, В. Розвиток професійної компетентності працівників торгівлі в контексті забезпечення високої якості трудового життя. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. 2020. № 25. С. 122-127.
5. Волківська А. М., Осовська Г. В., Семенюк Т. В., Аксьонова О. В., Руденко М. С. Розвиток системи соціально-трудових відносин як складова економічного зростання регіону. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2021. № 12. – URL: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=2502> (дата звернення: 31.05.2022).
6. Головач Н.В., Згалат-Лозинська Л.О. Напрями підвищення обґрунтованості соціально-трудових нормативів як інструмент реалізації концепції гідної праці. *Причорноморські економічні студії*. 2020. №49. С. 141-145.
7. 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.
8. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник. Київ, 2004. 535 с.
9. Дороніна О. А., Наумова М. А., Кузьменко М. М. Економічна активність та рівень життя населення в системі індикаторів стану соціально-трудових

відносин. *Ефективна економіка*. 2020. № 2. – URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=7993> (дата звернення: 31.05.2022).

10. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник / за наук. ред. д-ра. екон. наук, проф. А. М. Колота. Київ : КНЕУ, 2009. 711 с.

11. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Навчальний посібник / Т.П.Збрицька, М.С.Татаревська, О.В. Сорока. За заг. ред. М.С. Татаревської. – Одеса: ОДЕУ, 2010 р. – 478 с.

12. Економіка праці та соціально-трудова відносини: практикум. Навч. посібник [М.В. Семикіна, М.В. Бугаєва, Л.Д. Запірченко та ін.] / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. Семикіної М.В. – Кропивницький: Видавець Лисенко В.Ф., 2020. 228 с.

13. Касьмін Д. С. Міждисциплінарний розвиток якості життя і якості трудового життя на сучасному етапі. *Ефективна економіка*. 2019. № 6. – URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=7147> (дата звернення: 31.05.2022).

14. Колот А.М., Герасименко О.О. Соціально-трудова розвиток в XXI столітті: до природи глобальних змін, нових можливостей, обмежень і викликів. Демографія та соціальна економіка. 2019. № 1. С. 97-125.

15. Колот А., Герасименко О. Концепт гідної праці як теоретико-прикладна платформа розвитку соціально-трудова сфери. Проблеми економіки та політичної економії. 2017. № 2. С. 47–55.

16. Лісогор Л. С., Нестеренко В. В. Формування та реалізація трудового потенціалу регіонів та громад як основа забезпечення їх сталого розвитку. *Економіка і організація управління*. 2020. №2 (38). С.20-30.

17. Новікова О., Шамілева Л., Хандій О. Оцінка якості трудового життя за умов цифровізації економіки: стан та тенденції розвитку. *Журнал Європейської економіки*. 2021. № (78). С.387-408.

18. Обелець Т. В. Сучасні детермінанти розвитку трудового потенціалу України. *Економіка та держава*. 2020. № 6. С. 160–164.

19. Оцінювання персоналу : Навч. посіб. / С. О. Цимбалюк, О. М. Білик. К.: КНЕУ, 2021. 311 с.

20. Офіційний сайт ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг»: <https://ukraine.arcelormittal.com/>
21. Прес-релізи на офіційному сайті ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг»
URL: <https://ukraine.arcelormittal.com/index.php?id=10&pr=792>
22. Рубежанська В.О. Оцінка економічної активності населення в умовах функціонування національного ринку праці. Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2017. № 14. С. 103-107.
23. Рябоконь 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.
24. Рябоконь І.О. Якість трудового життя і нерівність: гендерний аспект. *Соціально-трудові відносини: теорія і практика*. 2020. №2. С.21-31.
25. Сало Я.В., Павличенко А.О. Вплив мотивації праці на якість трудового життя працівників. *Економіка та суспільство*. 2021. №26. - URL: https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/user/setLocale/uk_UA?source=%2Findex.php%2Fjournal%2Farticle%2Fview%2F321 (дата звернення 20.05.2022).
26. Ставицький А. Моделювання якості життя населення в Україні та країнах Європи. *Економіка*. 2020. №6. С.20-31.
27. Стрембіцька Л.Л. Сучасні тенденції ринку праці в аспекті загроз економічній безпеці України. *Економічні горизонти*. 2017. № 1. URL: https://library.udpu.edu.ua/library_files/ekonomichniy_gorizont/2017/1/15.pdf (дата звернення: 20.05.2022).
28. Федоренко С. В., Василенко Л. О. Шляхи вдосконалення організації охорони праці на підприємствах, в установах та організаціях. *Економіка та держава*. 2021. № 11. С. 74–78.
29. Яровенко Т. С., Мазур Ю.М. Якість життя населення як основа соціально-економічного розвитку країни. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2020. №1 (24). С.46-53.

30. Adolfson M. Monetary Policy Trade-offs in an Estimated Open Economy DSGE Model [Электронный ресурс] – NBER WORKING PAPER SERIES. – 2014. – Режим доступа : <https://www.nber.org/papers/w14510>. DOI: 10.3386/w14510
31. Allan P., Loseby P. No-layoff policies and corporate financial performance // S.A.M. Advanced Management J. – 2003. – № 1. – p. 44-80.
32. Human Development Index. URL: http://studies.in.ua/paritetna_demokratia-shporu/2786-ndeks-rozvitkulyudskogo-potencalu.html (дата звернення: 08.05.2022).
33. Lazear E.P., Shaw K.L. Personnel Economics: The Economist View of Human Resources // Working paper. – 2007. – № 13653.
34. Meyer D., Cook W. US labor relations in transition: emerging strategies and company performance // British Journal of Industrial Relations. – 1993. – № 4. – p. 531-552.
35. Rethinam, G. S., Ismail, M. (2008). Constructs of Quality of Work Life: A Perspective of Information and Technology Professionals. European Journal of Social Sciences. vol. 7(1). pp. 58–70.



метадані

Заголовок

Якість трудового життя працівників: стан та вектори розвитку.docx

Автор

Науковий керівник:

Бендик

Кирилюк

підрозділ

кафедра соціоекономіки та управління персоналом

Перелік можливих спроб маніпуляцій з текстом

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

Заміна букв		4
Інтервали		0
Мікропробіли		20
Білі знаки		5
Парафрази (SmartMarks)		23

Обсяг знайдених подібностей

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



КП 1

25

Довжина фраз для коефіцієнта подібності 2



КП 2

8570

Кількість слів



КЦ

65512

Кількість символів

Подібності за списком джерел

Прокрутіть список та аналізуйте, особливо, фрагменти, які перевищують КП 2 (позначено жирним шрифтом). Скористайтесь посиланням "Позначити фрагмент" та перегляньте, чи є вони короткими фразами, розкиданими в документі (випадкові схожості), численними короткими фразами поруч з іншими (мозаїчний плагіат) або великими фрагментами без зазначення джерела (прямий плагіат).

10 найдовших фраз

Копію тексту

ПОРЯДКОВИЙ НОМЕР	НАЗВА ТА АДРЕСА ДЖЕРЕЛА URL (НАЗВА БАЗИ)	КІЛЬКІСТЬ ІДЕНТИЧНИХ СЛІВ (ФРАГМЕНТІВ)	
1	Формування системи вирішення конфліктів в організації .doc 6/25/2021 Sumy State University (Кафедра економіки і управління КІ СумДУ)	69	0.81 %
2	http://ir.duan.edu.ua/bitstream/123456789/3295/1/%D0%9F%D0%A0%D0%A3%D0%A1.pdf	60	0.70 %
3	Сало, Павличенко_стаття.docx 2/19/2021 Publishing House "Helvetica" (Видавничий дім "Гельветика")	42	0.49 %
4	http://nikiforova.yk.vntu.edu.ua/file/a32e9176be0b059fa7bf046ee6793e5c.pdf	39	0.46 %