

ДОСЛІДЖЕННЯ СТАНУ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ ПРАЦІВНИКІВ ПРОМИСЛОВОСТІ ХАРКІВСЬКОГО РЕГІОНУ

У статті наведено результати оцінювання якості трудового життя працівниками промисловості Харківського регіону на прикладі машинобудування за запропонованими складовими: умови праці, матеріальне стимулювання та нематеріальне заохочення, стан зовнішнього середовища.

The results of industry employees of the Kharkiv region work life quality evaluation are shown in the article. An example of mechanical engineering by such elements as: labour conditions, material stimulation and nonmaterial encouragement, condition of environment is presented.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Важливою умовою ефективного розвитку промисловості є високопродуктивна діяльність працівників. Від того, наскільки працівники готові та мають бажання до творчої, ефективної праці залежать результати роботи промислових підприємств. При цьому важливого значення набувають виробничі та соціально-економічні умови, в яких перебувають працівники в процесі трудової діяльності. Зважаючи на зростаючу останнім часом увагу до персоналу як головного чинника забезпечення конкурентоспроможності промислових підприємств, до якості його трудового життя, актуальним, на думку автора, є дослідження цієї проблематики.

Аналіз досліджень і публікацій останніх років. Проблемам якості життя та трудового життя, зокрема, приділяють значну увагу вітчизняні та закордонні вчені. Особливо доцільно виділити здобутки таких учених як С. А. Айвазян [1, с.19–53], П. Богиня, Б. М. Генкин, Д. В. Феоктистов [2], В. Є. Хаустова [3, с.137–146], В. М. Геєць, В. М. Горбатов, Л. В. Шаульська [4, с.93–104], А. Я. Кибанов, М. А. Кизим, А. М. Колот, В. Д. Лагутін, В. С. Бакіров [5, с.216], Л. М. Лібанова, М. Б. Махсма, О. Ф. Новікова [6, с.208], В. А. Савченко, М. В. Семікіна. Саме їх наукові надбання є теоретичним підґрунтям для багатьох досліджень щодо проблем визначення якості трудового життя, оскільки в них вирішені теоретичні питання термінологічного апарату, розроблено пропозиції з формування системи показників рівня якості трудового життя, а також підходи до створення й реалізації програм забезпечення та підвищення якості трудового життя.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Аналіз публікацій за зазначеною проблематикою дозволив дійти висновку, що в існуючих дослідженнях недостатньо уваги приділяється аналізу кількісних показників якості трудового життя у промисловості в цілому та її провідній галузі – машинобудуванні, яка забезпечує підприємства засобами праці, що впливає на загальний рівень якості трудового життя підприємств.

Постановка завдання. Метою статті є представлення результатів аналізу оцінювання якості трудового життя працівниками машинобудівних підприємств. Така самооцінка працівниками промислових підприємств рівня якості трудового життя є інформаційним підґрунтям для визначення загальних напрямів покращення умов праці, застосування дієвих методів мотивації, впровадження та використання яких матиме позитивний вплив на зростання загального рівня продуктивності праці працівників, а також забезпечення конкурентоспроможності підприємств.

Виклад основного матеріалу дослідження. Якість трудового життя є достатньо складним показником, до визначення якого не можна підходити тільки з позиції інтегральної оцінки на основі статистичних даних. Це пов'язано з тим, що оцінка, яка представлена на основі таких даних, більш відображає якість трудового життя з позиції підприємства, але не

враховує відношення працівників до цього складного явища. Це пов'язано з індивідуальними особливостями, потребами та мотивами особистостей. Саме тому необхідно також враховувати оцінку якості трудового життя, яку надають працівники.

З метою дослідження рівня якості трудового життя працівників та оцінки його стану самими працівниками було проведено анкетування осіб, що працюють на промислових машинобудівних підприємствах, які брали участь у вибірковому обстеженні умов їх трудового життя. Результати обстеження доповнюють систему показників рівня якості трудового життя, які розраховуються на основі статистичних даних. До обстеження були залучені особи, які працюють на різних посадах. Усього було опитано 124 працівника. Середній вік опитаних склав 40 років, серед них 54% віком від 20 до 35 років і 45% респондентів віком від 35 до 60 років. За статтю опитувані розподілились наступним чином, а саме жінок 61% та чоловіків 39%. За рівнем управління опитаних було поділено на вищий рівень управління, середній рівень та виконавців. Їх кількість склала відповідно 15%, 26% та 58%. Така характеристика респондентів свідчить про комплексне врахування існуючих підходів щодо рівня якості трудового життя.

Основі складові якості трудового життя, за якими проведено оцінку такі: умови праці, матеріальне заохочення, нематеріальне заохочення, соціальне забезпечення та зовнішні умови праці, тобто зовнішнє середовище підприємства. У якості методів оброблення отриманих оцінок використано методи середньоарифметичних та медіанних рангів. Саме ранжування за допомогою цих методів відповідає концепції стійкості, яка рекомендує використовувати їх для обробки тих же даних з метою отримання висновків одночасно за всіма методиками. Результати, що отримані таким шляхом, відповідатимуть реальній дійсності, в той час як висновки, які змінюються залежно від методу, залежать від суб'єктивізму дослідника, що вибирає метод обробки експертних оцінок. Результати розрахунків ранжирування складових якості трудового життя (ЯТЖ) як методом середніх арифметичних, так і методом медіан дозволяють зробити висновок про те, що найвищий за значущістю ранг має складова матеріального заохочення, наступною є складова умов праці, потім – соціального забезпечення, зовнішнього середовища, останньою є складова нематеріального заохочення. Узгодженість думок респондентів підтверджує розрахунок коефіцієнту конкордації, значення якого дорівнює 0,69, та значення критерію Пірсона, що є більшим за табличне.

При заповненні анкет перед респондентами постало завдання не тільки оцінити вагомість складових, але й визначити кількісно використання та наявність кожної із них на підприємствах. При обробці анкет та узагальненні результатів, беручи за основу шкалу рівня прояву складових ЯТЖ, яка надана в анкетах, було використано таке тлумачення отриманих оцінок: 0–0,5 – не задовольняє взагалі; 0,5–1,5 – скоріш не задовольняє; 1,5–2,5 – скоріш задовольняє, а ніж ні; 2,5–3,5 – задовольняє; 3,5–4 – цілком задовольняє.

Аналіз таких оцінок дозволяє зробити такі висновки. Так, стосовно умов праці, тільки 20,1% опитаних цілком задоволені умовами, в яких вони працюють. Майже такий же відсоток опитаних припадає на тих, які скоріш задоволені ніж ні, та тих умови праці яких скоріш не задовольняють, 18,5% та 19,6% відповідно. Водночас майже 42% опитаних вважають, що умови праці їх задовольняють. Тобто відносно цієї компоненти якості трудового життя, можна зробити висновок, що більшість опитаних (80%) задоволені умовами в яких вони працюють і тільки 20% вважають їхні умови праці скоріш незадовільними.

Наступною складовою якості трудового життя є матеріальне заохочення. Стан цієї складової оцінено працівниками підприємств наступним чином, так 7,2% припадає на тих працівників, які взагалі не задоволені матеріальним заохоченням та тих, кого воно цілком задовольняє, 19,6% задоволені існуючим станом та 28,4% опитаних скоріш не задоволених, 37,6% скоріш задоволені матеріальним забезпеченням свого трудового життя, а ніж ні, тобто знаходяться майже на межі між задоволеністю та незадоволеністю.

Результати відповідей щодо оцінки стану нематеріального заохочення розподілились наступним чином: 31,4% опитаних – задоволені, 26,8% – скоріш задоволені ніж ні, 23,2% – скоріш не задоволені та 17,5% – не задоволені взагалі, та тільки 1% опитаних оцінили стан нематеріального заохочення, як цілком задовільний.

Ситуація щодо стану соціального забезпечення склалася значно гірше. Так, більше 31% опитаних вважають його взагалі незадовільним на їхньому підприємстві, 24,2% – скоріш не задовільним, 19,6% – скоріш задовільним ніж ні. Тільки 11,9% та 11,3% опитаних оцінюють стан нематеріального забезпечення, як такий, що є задовільним та цілком задовільним відповідно. Тобто більше 55% опитаних дають негативну оцінку ситуації, яка склалася на їхньому підприємстві щодо нематеріального забезпечення, майже 20% перебувають в ситуації переходу від незадоволеності до скоріш задоволеності, тобто їх оцінка є така, яка може легко змінитись в обидві сторони, і тільки 23% опитаних дають більш-менш задовільну оцінку ситуації що склалась. Остання складова якості трудового життя, яка була запропонована для оцінки, є зовнішнє середовище. Оцінка цієї складової є найбільш позитивною після оцінки умов праці. Більше 58% опитаних дає позитивну оцінку щодо стану зовнішньої середовища (37,1% опитаних – стан задовольняє, 21,7% – цілком задовольняє) 13,9% таких, що скоріш задоволені чим ні, і тільки 27% дає незадовільну оцінку, а саме 16% – скоріш не задоволених та 11,3% – не задоволених взагалі.

Таким чином, можна зробити висновок, що на робочих місцях промислових машинобудівних підприємств найкращим є стан за умовами праці та стан зовнішнього середовища підприємств.

Результати комплексного аналізу щодо ранжування за важливістю та оцінка стану компонент якості трудового життя за анкетуванням працівників промислових підприємств дозволили розрахувати інтегральну оцінку рівня якості трудового життя для підприємств, працівники яких приймали участь в анкетуванні. Беручи до уваги, що виокремлено п'ять компонент якості трудового життя та враховуючи їх визначений ранг, розраховано їх відсоткову частку в інтегральному показнику рівня якості трудового життя. Кожна із складових має таку частку (пропорційно їх рангу): матеріальне заохочення – 33,3%, умови праці – 26,7%, соціальне забезпечення – 20%, зовнішнє середовище – 13,3%, нематеріальне заохочення – 6,7%. За середньою оцінкою кожної складової та їх часткою можна розрахувати інтегральний показник рівня якості трудового життя:

$$(33,3\%*1,9+26,7\%*2,6+20\%*1,5+13,3\%*2,4+6,7\%*1,8)/100\% = 2,067 \quad (1)$$

Таким чином, загальна суб'єктивна оцінка рівня якості трудового життя на досліджуваних промислових підприємствах машинобудування Харківського регіону України складає 2,07 – тобто характеризується як така, що скоріш задовольняє працівників, аніж ні. Цей показник свідчить про те, що стан якості трудового життя не можна назвати цілковито задовільним, він знаходиться на межі, тобто будь-яка зміна стану однієї із складових якості трудового життя призведе і до зміни інтегрального показника.

Оскільки кожна із складових ЯТЖ характеризується певними показниками, доцільним є їх ранжування та оцінювання, яке здійснено з використанням наведених методів.

Результати ранжування показників складової «умови праці» дозволило зробити висновок, що найбільш вагомим показником є відносини між керівництвом та працівниками, далі за впливовістю йде матеріально-технічна база. Менш впливовими є такі показники як стан міжособистісних відносин у колективі, задоволеність працею, рівень організації праці, рівень безпечності робочого місця. Два останні місця за впливовістю на загальний стан складової «умови праці» займають змістовність праці та рівень санітарно-гігієнічного стану робочого місця. Розрахунок узгодженості думок респондентів щодо питання значимості показників за складовою «умови праці» підтверджує її існування, оскільки коефіцієнт конкордації дорівнює 0,72, а критерій Пірсона є більшим за табличне значення. Також респондентам було запропоновано провести оцінку стану умов праці. Загальні

результати ранжування показників є такими: відносини між керівництвом та працівниками – 22,2%, матеріально-технічна база – 19,4%, стан міжособистісних відносин у колективі – 16,7%, задоволеність працею – 13,9%, рівень організації праці – 11,1%, рівень безпечності робочого місця – 8,3%, змістовність праці – 5,6%, рівень санітарно-гігієнічного стану робочого місця – 2,8%. За середньою оцінкою кожного показника складової «умови праці» та їх часткою отримано таку оцінку складової в цілому:

$$(22,2\%*2,3+19,4\%*2,52+16,7\%*2,7+13,9\%*2,6+11,1\%*2,2+8,3\%*2,9+5,6\%*2,47+2,8\%*2,9)/100\%=2,52 \quad (2)$$

Таким чином, стан умов праці на промислових підприємствах отримав оцінку 2,52, що приблизно відповідає задоволеністю працівниками умовами праці.

Ранжування показників наступної складової ЯТЖ «матеріальне заохочення» доводить, що найбільше значення, при визначенні якості трудового життя працівників, серед показників матеріального заохочення займає показник заробітної плати, а саме відповідність її розміру результатам праці робітника. Менш вагоме значення займає показник, який враховує рівень вкладу працівника у діяльність підприємства при нарахуванні винагород чи компенсацій. Таким чином, більш важливе значення для працівників має саме розмір основної заробітної плати, а вже потім розмір винагород чи компенсацій. Розрахунок коефіцієнта конкордації – 0,52 підтверджує його достатність для можливості зробити висновок стосовно задовільної узгодженості думок респондентів у цьому питанні.

Аналіз оцінки показників складової «матеріальне заохочення» дозволяє зробити висновок, що за показником «заробітна плата (відповідність заробітної плати вашій праці)» більше 70% працівників дають задовільну оцінку, але необхідно звернути увагу на те, що майже половина від цієї кількості, а саме 34,02% працівників оцінило стан цього показника як скоріш задовільний, аніж ні. Тобто оцінка 34% працівників не є стовідсотково позитивною, вона є такою, яка знаходиться на межі і будь-яка негативна зміна значення показника «відповідність заробітної плати вашій праці» приведе до його негативної оцінки. Тільки 7,22% працівників охарактеризували стан значення цього показника як цілком задовільний. Щодо показника складової «матеріальне заохочення» – рівень врахування вкладу працівника в діяльність підприємства при нарахуванні винагород чи компенсацій, – то 39,1% дали оцінку «скоріш задовольняє ніж ні», тобто, таку, яка також є граничною. Кількість працівників яких цей показник «скоріш не задовольняє» складає 23,2%, що майже співпадає з відсотком працівників (23,71%), які дають задовільну оцінку. Кількість респондентів, які дали оцінки «цілком задовольняє» та «не задовольняє взагалі», тобто повністю протилежні, також є приблизно однаковим, а саме 6,19% та 7,73% відповідно.

Таким чином, підсумовуючи всі оцінки за показниками можна зробити висновок, що їх середня оцінка є «скоріш задовільною, а ніж ні». Тобто стан цих двох показників не є стабільним, не зважаючи на те, що в оцінці присутня позитивна тенденція, значення цих показників потребують покращення їх стану, що обов'язково повинно враховуватись при розробленні програм якості трудового життя. Знаючи ранг даних показників у складовій «матеріальне заохочення», можна запропонувати такий розподіл їх відсоткових часток: заробітна плата (відповідність заробітної плати вашій праці) – 66,7%, рівень врахування вкладу працівника в діяльність підприємства при нарахуванні винагород чи компенсацій – 33,3%. З урахуванням середньої оцінки стану цих показників складової «матеріальне заохочення» та їх відсоткової частки розраховано оцінку стану складової:

$$(66,7\%*2,13+33,3\%*1,97)/100 = 2,08 \quad (3)$$

Таким чином, розрахункова оцінка стану складової «матеріальне заохочення» дорівнює 2,08, що майже співпадає з середньою оцінкою, яка була надана цій складовій в цілому та характеризується, як така, що «скоріш задовольняє, аніж ні».

Наступний показник складової ЯТЖ якому надано оцінку є «нематеріальне заохочення». Найбільш важливим визначено показник можливості підвищення кваліфікації, друге за значенням місце посідає можливість професійного зростання та самовираження. Третє та четверте місце за значимістю посідають такі показники нематеріального заохочення як рівень використання гнучкого графіку чи гнучкого місця роботи на підприємстві та стан планування ділової кар'єри та її виконання відповідно. Останнє місце посідає показник «рівень публічного визнання заслуг». Для аналізу узгодженості відповідей розраховано коефіцієнт конкордації, що дорівнює 0,71, тобто можна зробити висновок стосовно доброї узгодженості думок респондентів. Показникам складової «нематеріальне заохочення» при заповненні анкет також була надана оцінка відповідно до існуючого стану на промислових підприємствах, де працюють респонденти, за результатами відповідей яких було зроблено такі висновки. Найгіршу оцінку отримав показник планування ділової кар'єри та її виконання, який отримав оцінку 1,41 – «скоріш незадовільно». 62% працівників оцінили цей показник як «не задовольняє взагалі», і тільки 5,67% респондентів «цілком задоволені» існуючим станом. Тобто, можна зробити висновок стосовно відсутності на більшості підприємств планів та поінформованості щодо можливості зростання ділової кар'єри їх працівників, що не може не відобразитись на бажанні робітників до результативної якісної праці, яка б сприяла їх професійному зростанню та діловій кар'єрі. Оцінка інших складових є більш позитивною, а саме, «скоріш задовольняє ніж ні». Однак не зважаючи на те, що вона має позитивний характер, все ж таки знаходиться на межі, тобто не є цілковито позитивною і навіть незначне погіршення призведе до негативної оцінки показника. Виходячи з отриманих рангів показників складової «нематеріальне заохочення», можна визначити їх відсоток: можливість підвищення кваліфікації – 33,3%; можливість професійного зростання та самовираження – 26,7%; рівень використання гнучкого графіку чи гнучкого місця роботи на підприємстві – 20%; стан планування ділової кар'єри та її виконання – 13,3%; рівень публічного визнання заслуг – 6,7%. Враховуючи відсоткову структуру показників складової «нематеріальне заохочення» та їх оцінки, оцінено складову кількісно:

$$(33,3\%*1,94+26,7\%*2,03+20\%*2,15+13,3\%*1,41+6,7\%*1,96)/100\% = 1,94 \quad (4)$$

Таким чином, загальна розрахункова оцінка складової «нематеріальне заохочення» дорівнює 1,94, що відповідає характеристиці «скоріш задовольняє ніж ні». Середня оцінка, яка була надана цій складовій за результатами оцінки її в цілому також характеризується, як «скоріш задовільна, а ніж ні», хоча й дорівнює 1,8. Тобто можна зробити висновок, що стан цієї складової не є цілковито задовільним та потребує значного покращення, що неодмінно повинно враховуватись при складанні програм з якості трудового життя.

Наступною складовою якості трудового життя є «соціальне забезпечення», найбільш вагомим її показником за результатами опитування визначено «впевненість у збереженні робочого місця та доходу». Наступне місце за значимістю займає показник «соціальний пакет». Останнє місце за значимістю у складовій «соціальне забезпечення» припадає на соціальну інфраструктуру, яку надає підприємство. Таке становище можна пояснити тим, що в Україні останні роки кількість закладів соціальної інфраструктури, які знаходяться на балансі підприємств, суттєво зменшилась. Значення коефіцієнта конкордації за показниками цієї складової – 0,73 є таким, який відповідає добрій узгодженості оцінок експертів. Стан щодо оцінки показників складової «соціальне забезпечення» отримали позитивну характеристику «скоріш задовільно, а ніж ні». Однак, водночас, цілком позитивну оцінку показникам «цілком задовольняє» надано зовсім незначною кількістю респондентів, а саме: показнику «впевненість у збереженні робочого місця та доходу» – 7,73%, «соціальний пакет» – 1,03% та «соціальна інфраструктура, що надає ваше підприємство» – 6,19%. Таким чином, можна зробити висновок стосовно необхідності покращення стану цих показників, що призведе і до покращення стану всієї складової взагалі. Беручи до уваги розраховані ранги показників складової «соціальне забезпечення», їх відсоткові частки

можна відобразити наступним чином: впевненість у збереженні робочого місця та доходу – 50%; соціальний пакет – 33,3%; соціальна інфраструктура, що надає ваше підприємство – 16,7%. Спираючись на оцінки показників складової «соціальне забезпечення» та на їх відсоткові ранги, розраховано загальну оцінку цієї складової:

$$(50\%*2,29+33,3\%*1,51+16,7\%*1,64)/100\% = 1,9 \quad (5)$$

Таким чином, розрахункова оцінка складової «соціальне забезпечення» дорівнює 1,9, тобто її стан ближче до характеристики «скоріш задовольняє, а ніж ні». Водночас, середня оцінка стану складової, яка розглядається, визначено за загальною оцінкою її стану за анкетами, дорівнює 1,5, тобто є такою, яка знаходиться на межі характеристик: «скоріш не задовольняє» та «скоріш задовольняє, а ніж ні». Такі результати оцінки складової «соціальне забезпечення» ще раз підтверджують її не визначене становище, тобто воно є таким, яке легко може змінитись як у кращу, так і в гіршу сторону. Тобто стан соціального забезпечення є далеким від повністю задовільного. За останні роки працівники промислових підприємств зневірилися у можливості існування соціальних закладів на утриманні підприємств, які надавали б якісні послуги. Таким чином, оцінка стану соціальної інфраструктури на промислових підприємствах є завищеною. Це пов'язано з тим, що працівники вважають за необхідне утримання на балансі підприємств таких закладів як поліклініки, лікарні, спортивні заклади, бази відпочинку чи санаторії, їдальні, дитячі садки, дитячі табори. За наявності хоча б одного із вищевказаних закладів, працівники згодні поставити високу оцінку за стан соціальної інфраструктури, що звісно несе негативне навантаження.

Наступна та остання складова якості трудового життя, яка розглядається, є «зовнішнє середовище». Результати ранжування показників цієї складової доводять, що серед двох із них найбільш важливе місце посідає показник «віддаленість підприємства», менш важливим визнано показник «екологічна ситуація в місті, де знаходиться підприємство». При аналізі ступеню узгодженості думок респондентів було визначено коефіцієнт конкордації, який дорівнює 0,6, тобто можна зробити висновок стосовно задовільної узгодженості оцінок опитаних працівників. Середня оцінка показників складової «зовнішнє середовище» – «час, що витрачається на дорогу до роботи» та «екологічна ситуація в місті, де Ви працюєте» дорівнює 2,48 та 1,55 відповідно, тобто стан цих показників характеризується як «скоріш задовільний, аніж ні». Необхідно зауважити, що гіршу оцінку має показник «екологічна ситуація в місті, де Ви працюєте», що пов'язано з загальним екологічним станом в Україні. З урахуванням визначених рангів показників складової «зовнішнє середовище» та середніх оцінок їх стану розраховано загальну оцінку цієї складової з урахуванням відсоткових часток показників: час, що витрачаєте на дорогу до роботи – 66,7% екологічна ситуація в місті де Ви працюєте – 33,3%. Таким чином загальна розрахункова оцінка складової «зовнішнього середовища» дорівнює:

$$(66,7\%*2,48+33,3\%*1,55)/100\% = 2,17 \quad (6)$$

Тобто розрахункова оцінка складової «зовнішнє середовище» дорівнює 2,17, а її середня оцінка – 2,4. Таким чином, за обома оцінками стан складової «зовнішнє середовище» характеризується як «скоріш задовольняє, аніж ні», тобто знаходиться на межі між позитивною та негативною оцінкою, хоча й має позитивний характер. Показники складової потребують постійної роботи в напрямку покращення їх стану. Щодо стану показника «віддаленість підприємства», то покращення його значення можна досягнути введенням курсування транспорту у віддалених районах проживання робітників. Це введення призведе до зменшення часу, який працівники витрачають на дорогу до роботи, що, у свою чергу, покращить стан щодо якості трудового життя, а також виключить можливість спізнення працівників на роботу, та погіршення їхнього настрою під час дороги, що може призвести до перенесення негативного настрою на відношення з співпрацівниками, підлеглими тощо, що,

у свою чергу, може призвести до погіршення стану інших складових якості трудового життя. Щодо показника «екологічна ситуація в місті, де Ви працюєте», то можливість покращення його стану самим підприємством є дещо обмеженою. Однак і тут є можливість, яку може надати підприємство в цьому напрямку, а саме, по-перше, забезпечити працівників якісною водою, по-друге встановити в приміщеннях кондиціонери чи засоби очистки повітря тощо. Таким чином, маючи середні розрахункові оцінки стану кожної складової якості трудового життя, визначено розрахункову оцінку рівня якості трудового життя на промислових підприємствах машинобудування Харківського регіону:

$$(33,3\%*2,08+26,7*2,52+20\%*1,9+13,3\%*2,17+6,7\%*1,94)/100\% = 2,16 \quad (7)$$

Інтегральна оцінка рівня якості трудового життя, яка отримана розрахунковим шляхом, де вихідними даними виступали розрахункові оцінки складових якості трудового життя, дорівнює 2,16, тобто характеризується, як «скоріш задовільна, аніж ні». При порівнянні цієї оцінки з розрахунковою оцінкою якості трудового життя, де вихідними даними виступали середні оцінки, які надані кожній складовій в цілому, і яка дорівнює 2,067 та характеризується як «скоріш задовільна, аніж ні», можна зробити висновок, що розрахункові оцінки якості трудового життя визначені обома методами є доволі близькими та мають однакову характеристику, що підтверджує правильність їх визначення.

Висновки і перспективи подальших розробок. За результатами анкетування була визначена значимість та стан складових компонент ЯТЖ. За значимістю складові розподілено в такому порядку: перша найбільш важлива – «матеріальне заохочення», наступною за значимістю є компонента «умови праці», далі йде «соціальне забезпечення», «зовнішнє середовище» та «нематеріальне заохочення». При комплексному аналізі якісного стану складових ЯТЖ, за даними анкетування, на машинобудівних підприємствах, які було проаналізовано, отримано наступні результати. Так, стан складової «матеріальне заохочення» є таким, який «скоріш задовольняє, аніж ні», таку ж оцінку отримали складові «зовнішнє середовище» та «нематеріальне заохочення». Стан складової «умови праці» отримав оцінку «задовольняє», оцінка «скоріш не задовольняє» була надана складовій «соціальне забезпечення». Отримані результати є підґрунтям для подальшого розроблення заходів програм підвищення якості трудового життя працівників промисловості.

Список використаної літератури

1. Айвазян С. А. Эмпирический анализ синтетических категорий качества жизни населения / С. А. Айвазян // Экономика и математические методы. – 2003. – № 3. – С. 19–53.
2. Феоктистов Д. В. Методология оценки уровня и качества жизни населения [Электронный ресурс] / Д. В. Феоктистов. – Режим доступа: <http://kodeks.pirit.sibtel.ru/nic/201211/021.htm>.
3. Хаустова В. Є. Інтегральне оцінювання рівня життя населення регіонів України методом ентропії / В. Є. Хаустова, О. І. Омельченко // Актуальні проблеми економіки. – 2011. – № 2 (116). – С. 137–146.
4. Шаульська Л. В. Комплексна оцінка трудового потенціалу регіону (на прикладі Донецької області) / Л. В. Шаульська // Регіональна економіка. – 2005. – № 3. – С. 93–104.
5. Бакіров В. С. Якість життя населення пострадянських країн у соціологічному вимірі / [В. С. Бакіров, В. Н. Ніколаєвський, О. І. Кізіловтаін; за ред. В. С. Бакірова]. – Х:ХНУ ім. В. Н. Каразіна, 2008. – 216 с.
6. Амоша О. І. Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза: монографія / [О. І. Амоша, О. Ф. Новікова, В. П. Антонюк та ін.]. – Донецьк: ІЕП НАНУ, 2006. – 208 с.

Стаття надійшла до редакції 09.12.2013.