

# РЕГУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНОГО РОЗВИТКУ

УДК: 331.104

## ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЇ ЯК ПЕРЕДУМОВА ЗРОСТАННЯ ЇЇ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ

**С. Г. Дубовик**, к.е.н., доцент, Сумський національний аграрний університет  
**Т. І. Дрбчук**, Сумський національний аграрний університет

*У статті розглянуто теоретичний зміст та критерії якості трудового життя працівників сучасних організацій, розкрито сутність конкурентоспроможності підприємства та доведено вплив на її зростання підвищення показників рівня якості трудового життя.*

**Постановка проблеми.** Відповідно до сучасних світових тенденцій розвитку економіки в Україні збільшується увага до якості життя населення, що зумовлює об'єктивну необхідність спрямованості управління підприємством на забезпечення належного рівня якості трудового життя персоналу. У свою чергу, задоволеність працівників умовами свого трудового життя є запорукою підвищення продуктивності їх праці і, як наслідок, ефективності діяльності підприємства та зростання його конкурентоспроможності.

Проте аналіз теоретичних здобутків вчених та практичної діяльності сучасних підприємств дозволив зробити висновок про існування різних підходів щодо визначення поняття «якість трудового життя персоналу», сукупності його компонент та складових. Крім того, не знайшов належного висвітлення в працях науковців вплив даного чинника на забезпечення конкурентних переваг організації

Недостатня розробленість зазначених проблем, а також їх теоретичне та практичне значення зумовило актуальність теми даної статті.

### **Аналіз останніх досліджень та публікацій.**

У науковій літературі можемо зустріти ряд робіт, присвячених розгляду питань щодо визначення якості трудового життя, чинників впливу та методів його покращення. Включенню цього терміну у систему наукових понять сприяли роботи класиків економічної думки – М. Вебера, Р. Арона, Дж.К. Гелбрейта, Е. Дюркгейма, Е. Мейо, А. Маслоу, Ф. Герцберга, М. Ганта, Ф. і Л. Гілбрет, А. Файоля, Д. Макгрегора, Г. Беккера. Програму підвищення якості трудового життя у США розробили Дж. Хекман, Надлерм, Хенлон, Е. Лоулер.

Питання підвищення якості праці, збагачення її змісту, поліпшення умов стали актуальними не тільки для західної економіки, але ще за часів радянської економіки привернули до себе увагу радянських вчених, а вже пізніше, з 90-х років ХХ століття, стали вивчатись російськими та українськими вченими. Розвиток окремих елементів якості трудового життя спостерігається у розробках російських учених Б.М. Генкіна, А.П. Єгоршина, А.Л. Жукова, Р.П. Колосової, Г.К. Мелік'яна, О.А. Платонова, А.І. Рофе, Б.М. Сухаревського тощо. Українські вчені Д. П. Богиня, В. М. Геєць, І.Ф. Гнибіденко, О.А. Грішнова, А.М. Колот,

Н.Д. Лук'янченко, В.Г. Никифоренко, О.Ф. Новікова, Т.А. Заяць, Л.К. Семів, Ф. І. Хміль, Л.В. Шаульська та ін. у своїх дослідженнях охоплюють різні аспекти якості трудового життя та виділяють його змістовні характеристики.

Так, О. Грішнова розглянула цю категорію у контексті якісних і кількісних показників, які дають змогу враховувати міру реалізації інтересів і потреб працівників [3]. А. Колот дослідив її через призму розвитку працівника, найрізноманітніших його здібностей, можливості професійного зростання [8]. Інші представники української науки проаналізували якість трудового життя у парадигмі створення умов, які б забезпечили оптимальне використання трудового потенціалу людини.

Дослідження конкурентоспроможності підприємства дає змогу розглядати її як комплексну характеристику потенціальних можливостей забезпечення конкурентних переваг в перспективі. Джерелами конкурентних переваг є прогресивна організаційно-технологічна і соціально-економічна база підприємства, вміння аналізувати та своєчасно здійснювати заходи щодо укріплення конкурентних переваг.

Категорії «конкурентоспроможність організації» приділяють увагу такі вітчизняні та зарубіжні вчені, як М. Портер, І. Ансофф, А. Гутман, Дж. Данінг, І.Герчикова, І.В. Багрова, А.А. Лук'янченко, А.І. Омелянчук, Т.Г. Дудар, Р.В. Волошин, З.М. Андрушкевич, В.А. Павлов, Р.А.Фатхутдінов та ін.

Визнаний авторитет в галузі конкуренції М.Портер, висновки якого обґрунтовуються результатами багатьох досліджень досягнення і збереження конкурентної переваги, вважає, що підприємства попереджають своїх суперників, якщо мають міцну конкурентну перевагу. В країнах з ринковою економікою конкурентоспроможність підприємства є результатом переплетіння факторів, породженим перспективним розвитком продуктивних сил, які відображають результати політики великих монополій в боротьбі за якість, ринки збуту і отримання прибутку [12].

Дослідження конкурентоспроможності підприємства в умовах економічної ситуації, яка склалася в Україні, дає змогу розглядати її як комплексну характеристику потенціальних можливостей забезпечення конкурентних переваг в

перспективі. Джерелами конкурентних переваг є прогресивна організаційно-технологічна і соціально-економічна база підприємства, вміння аналізувати та своєчасно здійснювати заходи щодо укріплення конкурентних переваг.

Таким чином, традиційний погляд на проблематику забезпечення конкурентоспроможності організації зводиться до характеристики факторів, які потенційно можуть впливати на неї.

У більшості наукових робіт вітчизняних та зарубіжних вчених недостатньо дослідженими залишаються питання залежності рівня конкурентоспроможності підприємств від такого фактору, як рівень якості трудового життя працівників організації, хоча цей аспект має важливе теоретичне та практичне значення. Саме це і обумовлює актуальність обраної теми, що й вимагає додаткових досліджень за вказаними напрямками.

**Постановка завдання.** Метою даної статті є обґрунтування та подальший розвиток теоретичних положень і методичних підходів з управління якістю трудового життя персоналу підприємства для сприяння зростанню його конкурентоспроможності.

**Виклад основного матеріалу.** В ринкових умовах висока конкурентоспроможність підприємства є запорукою отримання високого та стабільного прибутку. У зв'язку з цим перед будь-яким підприємством постійно постає проблема управління спроможністю нормально функціонувати в існуючому конкурентному середовищі.

Конкурентоспроможність підприємства характеризується наявністю конкурентних переваг, тобто якостей, які відсутні або менше виражені у конкурентів. Виникненню конкурентних переваг може сприяти використання найрізноманітніших виробничих ресурсів, нових технологій, надійніше фінансове забезпечення, багатший досвід і навички в організації виробничо-збутової діяльності, кращий кадровий склад і його вища кваліфікація, раціональна система організації та мотивації праці на підприємстві.

В рівні конкурентоспроможності підприємства відбиваються сукупні результати роботи всіх його підрозділів, стан його матеріальної бази, надійність кадрового і фінансового забезпечення, рівень управління і здатність підприємства реагувати на зміну зовнішніх чинників.

Конкурентоспроможність підприємства не є незмінною властивістю підприємства. Процес забезпечення успішного функціонування на ринку можливий завдяки складному взаємному впливу цілої системи чинників, сумарна дія яких і визначає здатність підприємства генерувати ринкові пропозиції привабливі не менше, ніж у конкурентів.

На думку Клименко С.М., система управління конкурентоспроможністю підприємства (підвищення його конкурентних можливостей, зміцнення конкурентних позицій на світовому та внутріш-

ньому ринках, забезпечення стійкого розвитку) не може бути раціональною без удосконалення системи управління персоналом і трудовою мотивацією на основі:

- підвищення об'єктивності оцінки результатів праці;
- створення умов для творчої праці, розробки ефективної системи визнання трудових заслуг, упровадження нетрадиційних методів стимулювання і оплати праці;
- удосконалення механізму мотивації і відповідальності за забезпечення конкурентоспроможності;
- реорганізації системи навчання і перепідготовки кадрів з урахуванням вимог стратегічного менеджменту;
- забезпечення участі працівників у прийнятті управлінських рішень [7].

Тобто, одним із вагомих чинників забезпечення конкурентоспроможності підприємства є раціональне використання його трудового потенціалу, що можливе тільки за умови підвищення рівня якості трудового життя працівників підприємства.

Це дозволяє зробити висновок про доцільність використання показників якості трудового життя як індикаторів рівня конкурентоспроможності підприємства.

Сучасні економісти-теоретики та менеджери-практики визнають, що найбільш цінним ресурсом економіки у цілому та окремих підприємств є люди. Їхнє ставлення до праці, сприйняття та оцінка її сенсу, значення, результатів впливають на ефективність та якість роботи. Це відбувається тому, що саме у процесі праці людина, з одного боку, реалізує себе як особистість - розкриває свій духовний, інтелектуальний, емоційний, творчий, фізичний потенціал; а з іншого - задовольняє власні потреби різних рівнів: фізичні, душевні, духовні. Розуміння цього привело до виникнення у 60-70 роки у західній економічній теорії концепції якості трудового життя.

Концепція якості трудового життя (ЯТЖ) склалась на основі узагальнення всіх позитивних моментів попередніх концепцій - «людського капіталу», «людських відносин», «гуманізації праці», «збагачення праці», «виробничої демократії». Ця концепція розглядає людину не тільки як трудовий ресурс, але й як особистість, в тісному зв'язку з умовами (трудовими, національними, моральними, культурними, побутовими), у яких вона може оптимально реалізувати свої здібності. В ній вивчаються умови, які необхідно забезпечити для найбільш продуктивної праці персоналу, потреби, які необхідно задовольнити, щоб забезпечити задоволеність працею, вплив зміни умов праці, її змісту, комплексного застосування програм підвищення ЯТЖ на відповідні соціально-економічні показники, методики визначення рівня ЯТЖ та інші [10].

Основу концепції якості трудового життя складають:

- положення про отримання працівником в ході самореалізації задоволення від досягнень у праці як головний мотив порівняно з заробітною платою та кар'єрою;

- принцип трудової демократії (демократії на виробництві), що на рівні підприємства означає розширення автономії особистості працівника та можливості його участі в управлінні підприємством та у власності;

- розвиток працівника в концепції якості трудового життя передбачає можливості постійного професійного зростання, розвитку його найрізноманітніших здібностей.

Серед цілей підвищення ЯТЖ можна назвати:

- підвищення продуктивності праці;
- покращення умов праці;
- покращення ставлення людей до роботи й відносин між колегами;

- підвищення задоволеності робітників працею;

- підвищення потенціалу індивідуального розвитку робітника;

- посилення рівня мотивації до праці.

Реалізація визначених цілей є необхідною передумовою зростання конкурентоспроможності організації.

Якість трудового життя — поняття, з одного боку, об'єктивне, стан і динаміку якого можна вимірювати певними кількісними показниками (розмір заробітної плати, тривалість робочого часу, важкість і шкідливість роботи і багато ін.). З іншого боку, якість трудового життя — поняття, безумовно, суб'єктивоване, оскільки воно відображає суб'єктивно визначену оцінку працівником умов своєї трудової діяльності. У цьому аспекті мають значення такі показники, які важко (або й неможливо) оцінити кількісно — цікавість роботи, справедливість винагороди, повага до працівника, можливості розвитку і т. ін. Однак існує певна система показників, які дають змогу охарактеризувати якість трудового життя як високу (якщо ці індикатори позитивні і змінюються на краще) або як низьку — в протилежному випадку.

Висока якість трудового життя характеризується такими показниками:

1. Робота має бути цікавою саме для цього конкретного працівника.

2. Мають бути створені умови для безперервного навчання, постійного професійного зростання, розвитку здібностей працівників.

3. Винагорода і визнання праці мають бути справедливими і сприйматися як такі.

4. Умови праці мають відповідати санітарно-гігієнічним нормам.

5. Нагляд з боку керівництва має бути мінімальним, однак здійснюватися завжди, коли в ньому виникає необхідність.

6. Працівники повинні брати участь у прийнятті рішень, що стосуються їх роботи та їх частки.

7. Мають бути забезпечені гарантії роботи та дружні взаємовідносини в трудовому колективі.

8. На належному рівні має бути побутове та медичне обслуговування працівників.

Перелік цих показників можна доповнювати. Якість трудового життя можна підвищити шляхом зміни на краще будь-якого з цих показників. Мотивуючий вплив якості трудового життя полягає не стільки у її рівні, скільки у напрямку її зміни. Тобто працівники підприємства мають відчувати турботу про себе, бачити, що умови праці в найширшому розумінні цього слова постійно змінюються на краще.

Відомий російський вчений в галузі економіки праці Б.М.Генкін пропонує якість трудового життя характеризувати системою показників з позицій працівника, підприємства і суспільства в цілому [2].

З позицій робітника:

- задоволеність працею;
- наявність (відсутність) стресових ситуацій на виробництві;

- можливості для особистого просування;
- умови праці;
- можливість для професійного зростання та самовираження;

- психологічний клімат;
- змістовність праці.

З позицій підприємця:

- ефективність праці;
- професійна адаптація;
- плінність кадрів;
- трудова дисципліна;
- ототожнення цілей робітника з цілями підприємства;

- відсутність випадків виробничих суперечок, конфліктів, страйків.

З позицій суспільства:

- якість та рівень життя (вартість споживчого кошика);

- рівень якості робочої сили;
- вартість системи соціального захисту робітника та членів їх сімей;

- споживацька поведінка;
- показники задоволеності життя.

Існують й інші підходи щодо оцінки якості трудового життя. Наприклад, Міжнародна організація праці (МОП) запропонувала поняття «гідна праця», яке за змістом є дуже близьким до поняття «якість трудового життя». За визначенням МОП гідна праця означає продуктивну працю, яка приносить достатній дохід, за якої права працівника захищені й забезпечений адекватний соціальний захист.

Концепція гідної праці базується на таких закладах:

- реальна можливість знайти роботу та реалізувати економічну активність для всіх бажую-

чих працездатних осіб на ринку праці;

- вільний вибір форми зайнятості, стабільність і добровільність зайнятості; самостійність на роботі;

- продуктивна робота, що дає змогу отримувати прийнятний заробіток для гідного утримання себе і своєї родини; можливість розвитку професійних навичок;

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

- безпечність умов праці;

- можливість участі і представництва в професійних організаціях і об'єднаннях;

- збереження людської гідності на роботі, що передбачає повагу до працюючих, право на вільне висловлювання власних поглядів та участь у прийнятті рішень стосовно умов роботи, включаючи свободу створення представницьких органів та укладення колективних договорів.

Для кількісної оцінки гідної праці фахівці МОП пропонують застосовувати систему індикаторів (показників), які дають можливість оцінити: можливість отримання роботи всіма, хто прагне працювати; прийнятність форм зайнятості; рівень продуктивності зайнятості та адекватності заробітку; справедливості у ставленні до зайнятих на виробництві; задоволеність тривалістю робочого часу; рівень стабільності та захищеності роботи; безпечність умов роботи та особистого життя; стан соціального захисту; гармонічне поєднання умов роботи та особистого життя; досконалість соціального діалогу; інші соціально-економічні параметри гідної праці.

Відтак, і МОП, і наукові інституції в особі провідних науковців світу продовжують активну дослідницьку роботу з розроблення нових статистичних індикаторів гідної праці з метою їх подальшого використання на практиці.

Аналіз соціально-економічної ситуації в Україні, дослідження зарубіжних та вітчизняних вчених дають змогу зробити висновки про низький рівень якості трудового життя в нашій країні. Основними причинами цього, на думку Романової Н.В., є:

- відсутність матеріальної бази відтворення і розвитку трудового потенціалу;

- незахищеність прав і інтересів людини в праці;

- неефективність системи стимулювання і мотивації до продуктивної праці;

- неадаптованість працюючого населення до ринкових умов;

- значна диференціація заробітної плати;

- нестабільність зайнятості, загрози втрати робочого місця;

- відсутність умов та механізмів забезпечення рівних стартових можливостей у професійному розвитку, кар'єрному зростанні;

- зневага гідності людини в праці, загрози

фізичного і психологічного тиску; нерозвиненість виробничої демократії;

- значна інтенсивність, несприятливі умови праці, ризики виробничого травматизму, відсутність умов для повноцінного відпочинку;

- неможливість гармонійного поєднання роботи та виконання сімейних обов'язків, дозвілля [14].

Погоджуючись з наведеними причинами, слід також зазначити, що рівень ЯТЖ досить низький, як за рахунок низького рівня задоволення базових потреб людини праці, потреб у безпеці, соціально-психологічному комфорті, так і за рахунок знецінення змісту праці, зміни її сприйняття у суспільній свідомості та реальному соціально-економічному житті

Сьогодні все більше управлінців визнають, що конкурентну перевагу підприємства визначає передусім перевага персоналу даного підприємства у порівнянні з іншими, через те, що нова техніка, обладнання, сировина будь-якої якості можуть бути однаково доступні всім конкурентам на існуючому ринку. Але саме знання, рівень підготовки і кваліфікації працівників організації, їх постійний розвиток, раціональна організації роботи і досконала система стимулювання можуть стати перевагою, недосяжною для конкурентів.

Таким чином, поліпшення якості трудового життя передбачає поліпшення соціально економічного змісту праці, розвитку тих характеристик трудового потенціалу, що дозволяють роботодавцям більш ефективно використовувати інтелектуальні, творчі, організаторські, моральні здібності людини. Відповідна якість трудового життя повинна створити умови для того, щоб дати вихід творчим здібностям працівника, коли головним мотивом стає не тільки заробітна плата, а й задоволення від трудових досягнень у результаті самореалізації і самовираження, тобто фактори нематеріальної мотивації [16].

Нами було проведено опитування студентів 4 курсу інженерно-технологічного факультету СНАУ (було опитано 92 особи, що складає 65% від загальної чисельності студентів курсу) з метою виявлення найбільш вагомих, з їх точки зору, факторів нематеріальної мотивації.

Аналіз результатів опитування показав, що основними факторами, що в значній мірі будуть визначати рівень якості трудового життя майбутніх керівників і спеціалістів, є:

Індивідуальний підхід до кожного працівника (здатність керівника вбачати в кожному працівнику особистість).

Поважне та справедливе відношення до працівників.

Цікава робота, досвід, який знадобиться в майбутній діяльності.

Можливості професійного та кар'єрного зростання, оволодіння новими професіями.

Похвала, грамота, дошка пошани, подяка в

газеті як засоби визначення заслуг працівника. Ставити кращих працівників в приклад іншим, надавати можливість кращим працівникам представляти підприємство в конкурсах, давати можливість виступати в засобах масової інформації, називати ім'ям передовиків виробництва цех або дільницю, де вони працюють.

Організація культурних заходів (концерти, театри, кінотеатри, виставки тощо).

Проведення корпоративних заходів: святкування державних свят, особистих подій в житті працівників, відзначення кращих працівників тощо.

Організація та оплата відпочинку для працівника та членів його сім'ї.

Забезпечення гідних, комфортних умов праці.

Підтримка ініціативи в роботі, надання можливості творчого вирішення проблем.

Заохочення вільним часом.

Надання допомоги в складних виробничих ситуаціях, право на помилку.

Підтримка працівника в складних життєвих обставинах.

Соціальний пакет (страхування, оплата медичних послуг, транспорту, харчування, житла тощо).

Крім цього, студенти вважають важливим фактором ефективної роботи в організації відчуття гордості за неї.

Тобто стає очевидним, що в значній мірі рівень задоволення трудовою діяльністю визначається рівнем задоволення нематеріальних потреб працівників.

Отже, на базі вищевикладеного матеріалу пропонуємо такі методи нематеріальної мотивації персоналу:

- постановка перед працівниками чітко сформульованих і досяжних цілей;
- систематичний аналіз успішно досягнутих працівниками цілей;
- залучення працівників до різних програм навчання і підвищення кваліфікації;
- створення якомога прозорішої системи оцінки і оплати їх праці;
- делегування працівникам управлінських повноважень;
- підвищення персональної відповідальності кожного працівника з наданням права вибору методів вирішення поставлених задач;
- публічне визнання успіхів працівників в роботі, підтвердження їх цінності для підприємства різними доступними для керівництва способами;

- увага безпосереднього керівництва до думки працівників;

- створення атмосфери відкритого суперництва з регулярним підведенням підсумків змагання;

- наділення працівників владними повноваженнями при проведенні невиробничих заходів;

- залучення працівників до вирішення проблем, що вимагають нестандартного підходу;

- врахування уявлень працівників про справедливість в розподілі обов'язків і в методах винагороди.

Запропоновані нами методи нематеріальної мотивації у комплексі з методами матеріальної стимулювання забезпечать зростання рівня задоволеності працівників діяльністю в організації.

З огляду на вищевикладене, можна дійти висновку, що підвищення якості трудового життя персоналу сучасних організацій сприяє підвищенню рівня зацікавленості працівників у результатах своєї праці; їх самореалізації та удосконаленню професійних знань, умінь та навичок; забезпечує об'єктивність професійного просування; дозволяє гармонізувати інтереси як організації, так і кожного працівника, що позитивно впливає на рівень продуктивності праці персоналу та, відповідно, на ефективність роботи організації в цілому, що й забезпечує зростання її конкурентоспроможності.

**Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямку.**

Таким чином, конкурентоспроможність підприємства — це рівень його компетенції відносно інших підприємств-конкурентів у нагромадженні та використанні виробничого потенціалу певної спрямованості, а також його окремих складових: технології, ресурсів, менеджменту, навичок і знань персоналу тощо, що знаходить вираження в таких результативних показниках, як якість продукції, прибутковість, продуктивність тощо.

Конкурентоспроможність, на наш погляд, можна розглядати не тільки як якісну характеристику ринкового положення, але і як кількісно вимірюваний параметр. Науково обґрунтовану методику оцінки конкурентоспроможності можна побудувати різними методами з використанням різних критеріїв. Вважаємо, що оцінка конкурентоспроможності підприємства повинна здійснюватися із урахуванням показників рівня якості трудового життя її працівників, що зумовлює необхідність розроблення та впровадження програм з його покращення.

#### **Список використаної літератури:**

1. Багрова І.В. Складові та фактори конкурентоспроможності / І.В.Багрова, О.Г. Нефедова// Науковий журнал „Вісник економічної науки України”. – 2007. – № 1(11). – С. 11–16.
2. Генкин Б.М. Экономика и социология труда/ Б.М.Генкин. - М.: НОРМА-ИНФРАМ, 1999. – 412 с.

3. Грішнова О. А. Формування якості робочої сили та конкурентоспроможності працівника в процесі інвестування в людський капітал./ О.А.Грішнова // Конкурентоспроможність у сфері праці: Зб. наук. пр. – К.: І-т економіки НАН України. – 2001. – С.117-126.
4. Грузіна І. А. Вплив факторів нематеріальної мотивації на формування трудової поведінки робітників / І. А. Грузіна // Економіка розвитку. – 2010. – №3. С. 67-69.
5. Іванченко Г.В. Особливості використання нематеріальних стимулів на вітчизняних підприємствах / Г.В. Іванченко // Економіст. - 2010. - № 3. - С. 21-23.
6. Іванов С.Л. Роль нематеріальних чинників мотивації праці у формуванні людського капіталу сучасного підприємства в Україні / С.Л.Іванов // Наукові праці НДФІ. - 2010. - № 5. - С. 34-38.
7. Клименко С. М. Управління конкурентоспроможністю підприємства: [Навчальний посібник] / С. М. Клименко, О. С. Дуброва, Д. О. Барабась, та ін. – К.: КНЕУ, 2006. - 527 с.
8. Колот А.М. Мотивація персоналу: [Підручник] / А.М. Колот - Вид. 2-ге, без змін. - К.: КНЕУ. - 2006. - 340 с.
9. Комаричина В.В. Оцінка рівня якості трудового життя / О.В. Комаричина // Українська наука: минуле, сучасне, майбутнє. – 2010. – Вип.68. – С.368-379.
10. Компанієць В.В. Оцінка якості трудового життя персоналу: методика та можливості її застосування / В.В.Компанієць //Вісник економіки транспорту і промисловості, випуск 25, Харків, УкрДАЗТ, 2009 р., с.
11. Павлов В.А. Конкурентоспроможність підприємства: оцінка та стратегія забезпечення / В.А. Павлов: монографія. – Д.: Вид-во ДУЕП, 2006. – 276 с.
12. Портер М. Стратегія конкуренції: Методика аналізу галузей і діяльності конкурентів. / М. Портер; Пер. з англ. А. Олійник та Р. Сільський. – К.: Основи, 1997. –390 с.
13. Пушкар З. М., Нематеріальна мотивація та оцінка її ефективності / З. М. Пушкар, В. П. Буднік // Управління розвитком. – 2011. - №4. – С. 37-38.
14. Романова Н. В. Механізм управління якістю трудового життя : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : 08.09.01 / Н. В. Романова. – Донецьк, 2006. – 20 с.
16. Тужилкіна О.В. Підвищення вагомості нематеріальних чинників мотивації праці у формуванні людського капіталу сучасного підприємства в Україні / О.В. Тужилкіна // Актуальні проблеми економіки. - 2010. - № 9. - С. 37-41.
17. Фатхутдинов Р.А. Конкурентоспособность: экономика, стратегия, управление / Р.А. Фатхутдинов - М.: ИНФРА-М. - 2000. - 312с.

В статье рассмотрено теоретическое содержание и критерии качества трудовой жизни работников современных организаций, раскрыта сущность конкурентоспособности предприятия и доказано влияние на ее рост повышения показателей уровня качества трудовой жизни.

*Theoretical maintenance and criteria of quality of labour life of workers of modern organizations are considered in the article, essence of competitiveness of enterprise is exposed and influence is well-proven on her increase of increase of indexes of level of quality of labour life.*

Рецензент: д.е.н., професор Михайлова Л.І.  
Дата надходження до редакції: 29.03.2012 р.

УДК 658.016/.018

### **ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ В КОНТЕКСТІ ФОРМУВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ**

**О. В. Макарик**, к.е.н., доцент, Сумський державний університет

*Розглянуто основні фактори, що впливають на підвищення інвестиційного потенціалу економічних систем. Виявлено характер впливу даних факторів. Проаналізовано негативні та позитивні риси шляхів збільшення підвищення інвестиційного потенціалу.*

**Актуальність теми.** На даному етапі розвитку економіки України за умов незавершених трансформаційних процесів та посилення ролі децентралізації у питаннях інвестиційної політики країни особливої актуальності набуває пошук оптимальних заходів щодо підвищення інвестиційного потенціалу як країни в цілому, так і окремо взятого суб'єкта підприємницької діяльності.

Сучасний стан інвестиційного комплексу України характеризується кризовим характером. Така ситуація пояснюється не тільки і не стільки відсталістю та неконкурентоздатністю вітчизняних об'єктів інвестування, скільки відсутністю впевненості інвесторів щодо збереження та множення їх вкладень за сучасних соціально-економічних та політичних умов в Україні. Неви-