

УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ЕНЕРГЕТИЧНОЇ СФЕРИ

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 енергетичної сфери на забезпечення належного рівня якості трудового життя персоналу.

Задоволеність працівників умовами свого трудового життя є запорукою підвищення продуктивності їх праці і, як наслідок, ефективності діяльності підприємства. Необхідність забезпечення належного рівня якості трудового життя працівників підприємств зумовлює необхідність розроблення та впровадження програм з його покращення [1].

Для вирішення зазначеної проблеми необхідно, зокрема, звернути увагу на те, що якість трудового життя працівників енергетичних підприємств значною мірою залежить від стану кожної її компоненти і вимагає вдосконалення існуючих та розроблення нових науково обґрунтованих теоретичних і методичних положень, впровадження яких сприятиме комплексному забезпеченню гідної якості трудового життя персоналу підприємств енергетичної сфери. Тільки за таких умов можна домогтися створення конкурентоспроможних робочих місць, що є запорукою залучення високопрофесійних фахівців.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблемам управління якістю трудового життя персоналу приділяли значну увагу такі вітчизняні та зарубіжні вчені, як Д. П. Богиня, В. М. Геєць, М. Б. Махсма, В. А. Савченко, М. В. Семикіна, Р. М. Соловійов, Д. В. Феоктистов та ін.

Проте аналіз теоретичних здобутків вчених та практики роботи підприємств енергетичної сфери дозволили зробити висновок про існування певних розбіжностей щодо визначення поняття «якість трудового життя» персоналу, сукупності компонент та складових, оцінювання та впровадження програм з її покращення.

Постановка завдання. Метою статті є обґрунтування та подальший розвиток теоретичних положень і методичних підходів з управління якістю трудового життя персоналу підприємства енергетичної сфери для сприяння зростанню продуктивності праці.

Результати дослідження. Наявність у науковій літературі різноманітних визначень поняття «якість трудового життя» та підходів до її оцінювання в процесі розроблення та управління програмами якості трудового життя персоналу мають розбіжності та створюють для керівників підприємств енергетичної сфери складності в процесі їх впровадження.

Якість трудового життя нами розглядається як сукупність виробничих та соціально-економічних умов, в яких знаходиться працівник протягом свого трудового життя, та які перебувають під постійним впливом чинників внутрішнього та зовнішнього середовища підприємства енергетичної сфери.

Дане визначення об'єднує два існуючих напрямки, що розглядають якість трудового життя як умови, в яких знаходяться працівники, та як діяльність, спрямовану на працівників чи на зміну існуючих умов, а також враховує плінність часу. У визначенні використовується поняття «трудове життя», що є ширшим та змістовнішим, ніж поняття «трудова діяльність».

При цьому особлива увага повинна приділятися програмам якості трудового життя, під якими пропонується розуміти план цілеспрямованої діяльності підприємства

енергетичної сфери щодо зміни виробничих та соціально-економічних умов праці персоналу.

Управління якістю трудового життя є не тільки внутрішньою проблемою підприємства енергетичної сфери, хоча саме воно забезпечує відповідність наявного стану внутрішнього середовища встановленим вимогам (стандартам), визначення яких є завданням профспілок.

У свою чергу держава забезпечує виконання відносин, що виникають в процесі реалізації таких стандартів через нормативно-правову базу. Проведені дослідження дозволяють зробити висновок про існування впливу якості трудового життя працівників не тільки на результати роботи підприємства енергетичної сфери, а також й на бюджет держави, внутрішній та зовнішній ринок праці.

На основі результатів аналізу нами виділено такі компоненти якості трудового життя: умови праці, матеріальне та нематеріальне заохочення, соціальне забезпечення та зовнішнє середовище. Оскільки кожна із запропонованих компонент є складною за своєю структурою, то нами пропонується їх розподілити на декілька складових.

Так, компонента «умови праці» включає складові матеріально-технічна база та організація праці, безпечність та екологічність робочого місця, психологічний клімат у колективі. До компоненти «матеріальне заохочення» ми віднесено такі складові як: заробітна плата, премії та інші види матеріального заохочення.

Гнучкий графік та місце роботи, публічне визнання досягнень працівників та службова кар'єра є складовими компоненти «нематеріальне заохочення». У компоненті «соціальне забезпечення» виділено такі складові: соціальні гарантії та соціальна інфраструктура. Компонента «зовнішнє середовище» враховує екологічність місця знаходження підприємства енергетичної сфери та його віддаленість, що характеризує час, який працівники витрачають на дорогу.

Запропонована сукупність компонент і складових є такою, що дозволяє комплексно врахувати потреби працівників підприємства щодо якості трудового життя та задовольнити їх у процесі управління.

Формування програм якості трудового життя персоналу підприємства енергетичної сфери та управління їх реалізацією доцільно здійснювати за уточненими принципами, які розподілено на три групи. Перша група включає загальні принципи: системності, комплексності, безперервності, єдиноначальності, об'єктивності, цільової узгодженості та зворотного зв'язку. Друга група – принципи економічної ефективності: особистої матеріальної зацікавленості, професійної компетентності, своєчасної та повної інформованості, безпечності робочого середовища. Третя група – принципи соціальної доцільності: комунікабельності, корпоративності, поваги до особистості, соціальної захищеності, справедливості. Використання саме цих принципів у процесі управління якістю трудового життя дає змогу отримати бажаний соціальний та економічний ефект від впровадження відповідних програм.

Розрахунок рівня якості трудового життя підприємств енергетичної сфери доцільно проводити у такій послідовності. Спочатку розраховуються показники якості трудового життя за кожною складовою. У зв'язку з тим, що частина показників є стимуляторами, а частина – дестимуляторами, необхідним є здійснення їх нормування та приведення до виду стимуляторів.

Розрахунок рівня якості трудового життя, його компонент та складових можна визначити за інтегральними показниками як суму додатків нормованого значення часткових показників кожної та коефіцієнтів значущості за допомогою експертних оцінок.

В якості експертів нами було залучено 16 менеджерів з персоналу підприємств енергетичної сфери (враховуючи кількість параметрів, що необхідно проаналізувати експертам, можна з 95%-вою ймовірністю довіри до отриманих оцінок стверджувати, що кількість експертів є достатньою).

Значення інтегрального показника рівня якості трудового життя, отримане за викладеними пропозиціями, знаходиться в межах інтервалу від 0 до 1, що дозволяє його інтерпретувати за уточненою науковцями для умов України шкалою Харрінгтона: від 0 до 0,26 – низький рівень, від 0,27 до 0,49 – середній та від 0,5 до 1,0 – високий рівень.

Кількісні оцінки, отримані за розробленим методичним підходом, дозволять керівникам підприємств енергетичної сфери обґрунтовано визначати резерви і пріоритетні напрямки покращення якості трудового життя персоналу.

Аналіз загальноекономічних показників якості трудового життя працівників підприємств енергетичної сфери в Україні свідчить про їх неповну відповідність гідному рівню. За результатами аналізу визначено значну невідповідність між потребами ринку праці та кількістю випускників професійно-технічних та вищих навчальних закладів.

Отримані результати свідчать про необхідність впровадження на підприємствах енергетичної сфери програм з покращення якості трудового життя. З метою підвищення їх наукової обґрунтованості за допомогою факторного аналізу було виявлено латентні тенденції, що характеризують якість трудового життя персоналу підприємств енергетичної сфери.

За запропонованою системою показників нами було виділено шість факторів, що пояснюють 71,96% кумулятивного відсотку дисперсії. Відповідно до значень факторних навантажень на показники (з перевищенням 0,70) для підприємств енергетичної сфери, нами виявлено переважні фактори якості трудового життя.

Оскільки всі показники оцінки рівня ЯТЖ увійшли до складу шести отриманих факторів з високими факторними навантаженнями, це підтверджує обґрунтованість запропонованої системи показників.

З метою виявлення та вивчення взаємозв'язку між результатами ефективності діяльності підприємства енергетичної сфери та показниками якості трудового життя було використано регресійний аналіз. Показником, який характеризує результати ефективності діяльності підприємства енергетичної сфери, було обрано показник «продуктивність праці» (Y), що зумовлено його безпосередньою залежністю від якості трудового життя персоналу.

Перевірку отриманої моделі на адекватність нами пропонується проводити за допомогою оцінки вкладу показників у регресійну модель, t-критерія, F-критерія, критерія Дарбіна-Уотсона.

Побудована регресійна модель пояснює 85,44% дисперсії продуктивності праці. Коефіцієнт кореляції (0,924) є значним, що свідчить про існування тісного лінійного зв'язку всіх незалежних показників із залежною змінною.

Статистичну значущість отриманих результатів було перевірено за F-статистикою. Табличне значення F-стат.(19; 106; 0,05) = 1,8. Оскільки фактичне значення F-критерія (32,74) більше за табличне, коефіцієнти регресії є значущими й достатньо пояснюють залежну змінну.

Входження показників у регресійну модель перевірено за допомогою t-критерія Стьюдента із 95%-вим рівнем довіри. Залишки не є автокорельованими, що підтверджує значення критерія Дарбіна-Уотсона, яке дорівнює 1,75 і знаходиться в інтервалі $1,36 \leq DW \leq 1,91$.

За результатами регресійного аналізу було отримано модель:

$$Y = 0,571367 + 0,234012 \cdot X_5 - 0,132420 \cdot X_{11} + 0,221898 \cdot X_{12} + 0,295224 \cdot X_{19} + 0,213188 \cdot X_{25} - 0,430672 \cdot X_{31} \quad (1)$$

Згідно з моделлю, показниками, що мають найбільший вплив на продуктивність праці, визначено коефіцієнт простоювання обладнання не з вини працівника (X5), показники: дисципліни (за неявкою на роботу) (X11), лояльності персоналу (за стажем роботи) (X12), додаткових компенсацій (X19), планування ділової кар'єри (X25), якості атмосферного повітря (X31).

Результати отриманої регресійної моделі свідчать про те, що визначені показники якості трудового життя потребують найбільшої уваги в процесі управління якістю трудового життя персоналу та врахування в програмах з її підвищення, бо саме від їх значень залежить продуктивність праці і, як наслідок, кінцеві результати ефективності діяльності підприємства енергетичної сфери.

Згідно з результатами анкетування працівників підприємств енергетичної сфери (194 особи), стан жодної з компонент якості трудового життя не є таким, який визнали би задовільним більше 50% опитаних. Отримані результати опитування підтверджують існування нагальної необхідності управління якістю трудового життя з метою її покращення.

Аналіз результатів діяльності підприємств енергетичної сфери виявив на більшості з них брак коштів для впровадження програми якості трудового життя, що зумовило необхідність розроблення методичного підходу до вибору підрозділу – об'єкта першочергового впровадження програми якості трудового життя.

Підрозділ – об'єкт впровадження програми якості трудового життя – доцільно визначати з урахуванням загальноекономічної та конкурентної стратегій підприємства енергетичної сфери за двома основними етапами. Перший передбачає оцінювання рівня якості трудового життя в підрозділах підприємства енергетичної сфери та аналіз отриманих результатів відповідно до загальноекономічної стратегії.

Якщо розбіжність рівня якості трудового життя є значною, це вимагає розробки цільової комплексної програми для підрозділу з найнижчим рівнем. За умови приблизно однакового рівня якості трудового життя, відповідно до другого етапу, доцільно здійснювати вибір підрозділу – об'єкта першочергового впровадження програми якості трудового життя з урахуванням існуючих можливостей щодо вирішення нагальних проблем підприємства енергетичної сфери.

При управлінні вибором доцільно аналізувати та враховувати конкурентні переваги продукції, технологій, що використовуються, та зайнятих ринкових сегментів (у відповідності з конкурентною стратегією підприємства) [3].

Дослідження підприємств енергетичної сфери свідчить, що більшість з них впроваджують загальноекономічну стратегію «нульового розвитку», що передбачає наявність якісних змін в енергетичній продукції, їх технології чи то структурі ринків, які в повній мірі співпадають з середньогалузевими змінами.

У зв'язку з цим методичний підхід до вибору підрозділу першочергового впровадження програми якості трудового життя розроблено на прикладі підприємств енергетичної сфери, що впроваджують саме цей вид загальноекономічної стратегії.

Розроблений підхід передбачає обрання як об'єкта впровадження програми якості трудового життя того підрозділу, який має не тільки найнижчий рівень якості трудового життя персоналу, а й покращення стану в якому приведе до зростання продуктивності праці як у підрозділі безпосередньо, так і до збільшення результатів господарської діяльності всього енергетичного підприємства.

Оскільки рівень якості трудового життя в усіх підрозділах підприємств енергетичної сфери приблизно однаковий, згідно з другим етапом відповідно до запроваджуваних конкурентних стратегій було обрано відділ постачання. Дослідження організаційних структур підприємств енергетичної сфери та положень про їх підрозділи довели, що функції з забезпечення якості трудового життя персоналу не виконуються взагалі або виконуються частково.

Таким чином, отримані результати підтверджують необхідність розробки методичного забезпечення з організації формування відділу забезпечення трудового життя персоналу, відповідно до якого процес визначення доцільності його створення, кількості працівників (посади виконавця з якості трудового життя) має включати такі етапи: формування цілей та завдань діяльності відділу, визначення функцій, необхідних для досягнення цілей, аналіз сформованих цілей та функцій щодо їх виконання підрозділами

за існуючою організаційною структурою підприємства енергетичної сфери, визначення необхідності реорганізації організаційної структури відповідно до функцій щодо якості трудового життя, здійснення реорганізації, визначення необхідної кількості виконавців у підрозділі якості трудового життя або запровадження посади фахівця в інших підрозділах енергетичного підприємства.

Оскільки результати оцінювання рівня якості трудового життя працівників на підприємствах енергетичної сфери підтверджують його недостатній рівень, виникає об'єктивна необхідність подальшого розвитку технології формування цільової комплексної програми управління якістю трудового життя персоналу підприємств енергетичної сфери, яка може бути здійснена на основі дослідження існуючих найбільш типових для них проблем.

Вибір пріоритетного варіанту програми нами пропонується здійснювати з урахуванням таких показників як: додаткові капітальні вкладення, додаткова потреба в кадрах для реалізації програми, соціальний ефект (вимірюється чисельністю працівників, для яких умови трудового життя покращились) та системний пріоритет.

Вибір варіанту доцільно проводити з урахуванням таких умов: додаткові капітальні вкладення (ресурси) повинні бути не більшими за ті, що виділені енергетичною компанією на покращення якості трудового життя персоналу; додаткова потреба в кадрах має бути не більшою за необхідну кількість працівників для впровадження програми якості трудового життя з урахуванням трудомісткості заходів; соціальний ефект повинен бути якомога більшим (тобто не менше одного працюючого). Системний пріоритет обраного варіанту, тобто його значущість, має бути найбільшим.

За розробленою технологією, після обрання за встановленими показниками найкращого варіанту, доцільно визначити послідовність впровадження заходів у його межах за допомогою аналізу комплексної оцінки значущості кожного з них (KZ_i):

$$KZ_i = \left| 1 - \frac{x_{i\text{факт}}}{x_{i\text{контр}}} \right| \bullet w_i \quad (2)$$

де $x_{i\text{факт}}$ – фактичне значення показника за i -тим заходом; $x_{i\text{контр}}$ – контрольне значення показника за i -тим заходом; w_i – коефіцієнт значущості i -того заходу.

За запропонованою технологією нами було сформовано 16 варіантів цільових комплексних програм з покращення якості трудового життя персоналу та обрано найкращий за встановленими умовами. Відповідно до обраного варіанту заходи з покращення якості трудового життя персоналу впроваджувались у такій послідовності: першими – заходи щодо розвитку системи нагородження працівників путівками або іншими цінними нагородами й заходи щодо вдосконалення системи планування ділової кар'єри (комплексна оцінка їх значущості складає 0,071 та 0,063 відповідно), заходи з виконання соціальних зобов'язань, що надаються працівникам, та щодо налагодження зв'язків з установами соціальної інфраструктури з метою надання ними працівникам підприємства енергетичної сфери послуг на пільгових умовах (0,058 та 0,056).

Наступними за черговістю є: використання гнучкого графіку роботи (0,048) і проведення тренінгів щодо психологічної сумісності працівників (0,039), заходи з оновлення основних фондів (0,045) і організації служби доставки працівників на роботу (0,030), удосконалення системи оплати праці в напрямку більш повного врахування внеску працівників (0,030), вдосконалення системи наукової організації праці (0,025), безпеки праці (0,023), проведення заходів, спрямованих на зменшення забруднення навколишнього середовища (0,012) й визнання професійних заслуг (0,012).

Застосування керівництвом підприємств енергетичної сфери комплексу теоретичного та методичного забезпечення дозволить покращити якість трудового життя персоналу, що, в свою чергу, забезпечить підвищення продуктивності праці та покращення результатів діяльності енергетичних підприємств.

Висновки. 1. Запропоновано принципи формування програм якості трудового життя та управління їх впровадженням (загальні: системності, комплексності,

безперервності, єдиноначальності, об'єктивності, цільової узгодженості та зворотного зв'язку; економічної ефективності: особистої матеріальної зацікавленості, професійної компетентності, своєчасної та повної інформованості, безпечності робочого середовища; соціальної доцільності: комунікабельності, корпоративності, поваги до особистості, соціальної захищеності, справедливості). Використання принципів дозволить: найбільш повно врахувати інтереси як працівників, так і підприємства; запобігти виникненню суперечностей між ними, формувати програми з якості трудового життя та управляти їх впровадженням.

2. Обґрунтовано і розроблено методичний підхід до кількісного оцінювання рівня якості трудового життя персоналу підприємств енергетичної сфери на основі системи часткових і інтегральних показників за складовими і компонентами. Даний методичний підхід дозволяє не тільки отримати комплексну оцінку рівня якості трудового життя, а й визначити оцінку кожної компоненти та складової, що уможливило аналіз структури якості трудового життя та розроблення програм з її покращення.

3. Проведення аналізу загальноекономічних показників зовнішнього середовища та якості трудового життя персоналу підприємств енергетичної сфери дозволило за допомогою факторного аналізу виявити тенденції щодо управління якістю трудового життя, якими є покращення сприятливого робочого клімату в колективі, організація праці, соціально-екологічні умови, технічна безпека робочих місць, мотивація й визнання заслуг, трудова та корпоративна дисципліна.

4. Запропоновано послідовність та сутність етапів вибору підрозділу – об'єкта впровадження програм якості трудового життя, що ґрунтується на оцінці якості трудового життя у кожному підрозділі, порівнянні отриманих результатів, а також врахуванні загальноекономічної та конкурентної стратегій підприємства енергетичної сфери.

Анотація

У статті обґрунтовано теоретичні положення і методичні підходи з управління якістю трудового життя персоналу підприємства енергетичної сфери для сприяння зростанню продуктивності праці.

Ключові слова: управління, якість, праця, персонал, підприємство, енергетична сфера, трудове життя.

Аннотация

В статье обоснованы теоретические положения и методические подходы к управлению качеством трудовой жизни персонала предприятия энергетической сферы для содействия повышению производительности труда.

Ключевые слова: управление, качество, труд, персонал, предприятие, энергетическая сфера, трудовая жизнь.

Summary

The theoretical positions and methodical approaches to quality management of a labour life of the personnel of the enterprise of power sphere for assistance of increase of labour productivity are proved.

Keywords: management, quality, work, personnel, enterprise, power sphere, labour life.

Список використаних джерел:

1. Лихолобов Е.А. Розробка технології управління персоналом підприємства / Е.А. Лихолобов // Управління проектами та розвиток виробництва. Зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. Вип. 3(31). — Луганськ: СНУ ім. В. Даля, 2009. — С. 96-104.
2. Момот А.И. Экономический механизм управления качеством / А.И. Момот. — Донецк: Норд-Пресс, 2005. — 383 с.

3. Романюк Л.М. Компетенція персоналу – фактор реалізації конкурентної стратегії діяльності підприємства / Л.М. Романюк // Економіка промисловості. – 2004. – №4. – С. 126-130.
4. Спіцина Н.М. Теоретичні основи контролю сервісу інформаційного забезпечення управління підприємством / Н.М. Спіцина // Торгівля і ринок України : темат. зб. наук. пр. / Донец. держ. ун-т економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського. – Донецьк, 2006. – Вип. 21, т. 3. - С. 120-125.