

УДК 331.522.4:62

О. В. СТАМАТІН

*Харківський національний економічний університет
ім. Семена Кузнеця*

ОЦІНЮВАННЯ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ ПРАЦІВНИКІВ ПРОМИСЛОВОСТІ ЗА СУБ'ЄКТИВНОЮ ТА ОБ'ЄКТИВНОЮ СКЛАДОВИМИ

У статті удосконалено визначення поняття «якість трудового життя», запропоновано при його оцінюванні використовувати суб'єктивну та об'єктивну складові, перша з яких характеризує сприйняття працівниками умов праці, матеріального та нематеріального заохочення, соціального забезпечення та стану зовнішнього оточення, а друга визначає можливості підприємств забезпечувати якість трудового життя за результатами господарювання та регіонально-галузевим розвитком. Ознакам рівня якості трудового життя за складовими запропоновано присвоїти значення «достатній» або «недостатній». Об'єднання суб'єктивної та об'єктивної складових дозволить сформулювати простір стратегій забезпечення якості трудового життя.

Ключові слова: *якість трудового життя, суб'єктивна складова, об'єктивна складова, умови праці, матеріальне і нематеріальне заохочення, соціальне забезпечення, зовнішнє середовище, регіонально-галузевий розвиток.*

Вступ. Головною стратегічною метою діяльності підприємств є задоволення потреб населення у продукції. Її досягненню сприяє дія багатьох чинників, серед яких одним з головних є діяльність працівників, яка зумовлюється якістю їх трудового життя. Особливо гостро її забезпечення стоїть в умовах загострення економічної кризи, якими характеризується сучасний стан економіки України. Тому проведення досліджень з оцінювання якості трудового життя працівників є нагальним питанням, вирішення якого сприятиме зростанню продуктивності праці та виходу з кризи.

Постановка завдання. Проблема визначення, оцінювання та забезпечення зростання якості трудового життя досліджувалася багатьма науковцями [1 – 9], у роботах яких містяться пропозиції з оцінювання якості трудового життя за результатами анкетування з одночасним використанням кількісних (статистичних) та якісних (бальних) показників. Проте такі пропозиції не дозволяють комплексно охарактеризувати таке складне явище як якість трудового життя, яке має як економічну, так і соціальну природу та на яке здійснюють вплив чинники не тільки мікро-, а й мезо- та макроекономічного рівнів. Наведені обставини повністю не враховуються у дослідженнях вчених економістів, тому виникає об'єктивна необхідність в удосконаленні теоретичних та методичних положень з визначення якості трудового життя працівників. У цьому зв'язку метою статті є уточнення визначення поняття якості трудового життя та підходів до її оцінювання.

Результати. Аналізуючи існуючі визначення поняття якості трудового життя, можна зробити висновок про його розуміння як умов праці та їх відповідності вимогам. Проте доцільно зазначити, що якість трудового життя є не тільки існуючою об'єктивною реальністю, а й залежить від сприйняття її достатності працівниками, які працюють в цих умовах. Тому запропоноване й удосконалене визначення цього поняття полягає у такому. Якість трудового життя становить комплекс об'єктивних умов праці, що забезпечується результатами господарювання та станом зовнішнього регіонально-галузевого середовища підприємств, достатність якого суб'єктивно сприймається працівниками. Таким чином, якість трудового життя характеризується суб'єктивним сприйняттям працівниками об'єктивних умов здійснення трудової діяльності, які забезпечуються результатами господарювання та станом зовнішнього регіонально-галузевого середовища підприємств. Рівень його оцінювання повинен мати дві ознаки: достатньої та недостатньої якості щодо забезпечення умов праці.

Спираючись на запропоноване визначення поняття якості трудового життя, його оцінювання доцільно здійснювати за двома складовими – суб'єктивною, використовуючи методи опитування, та об'єктивною, спираючись на офіційні статистичні дані результатів господарювання на ме-

зо- та мікроекономічному рівнях, враховуючи, що макроекономічний рівень забезпечує не стільки безпосередньо якість трудового життя працівників, скільки якість життя населення взагалі, створюючи законодавче поле регіонального, галузевого управління підприємницькою діяльністю об'єктів мікроекономічного рівня управління.

Для того, щоб суб'єктивне сприйняття працівниками якості трудового життя на підприємствах було позитивним та активно сприяло прогресивним перетворенням, програми якості трудового життя повинні відрізнятися цілісністю та узгодженістю з місією підприємства, об'єктивністю, стабільністю до впливу негативних релевантних факторів об'єктивної складової, тобто внутрішнього і зовнішнього середовища, рефлексивністю до важливих соціально-економічних подій, обґрунтованою спрощеністю подання згідно з рівнем підготовленості працівників для її адекватного розуміння, персоніфікованістю у відповідності до можливостей, очікувань і здобутків підприємств. Крім того, при інформуванні працівників про програми якості трудового життя важливо підкреслити збалансованість можливостей підприємств та інтересів працівників, а також передати турботливість підприємств про необхідність проведення змін в економічному житті та їх позицію у цих процесах.

Враховуючи пропозиції науковців [5 – 8], основними групами показників оцінювання якості трудового життя працівників підприємств за їх сприйняттям, тобто за суб'єктивною складовою, є умови праці, матеріальне та нематеріальне заохочення, соціальне забезпечення та стан зовнішнього середовища на підприємстві. Їх значущість визначено експертним методом, у відповідності з яким вона становить для умов праці – 0,251, матеріального заохочення – 0,345, нематеріального заохочення – 0,082, соціального забезпечення – 0,234, зовнішнього середовища – 0,088. Результати оцінок експертів дозволяють зробити висновок, що найбільший вплив за суб'єктивною складовою щодо якості трудового життя працівників має матеріальне заохочення, потім умови праці, соціальне забезпечення, сприятливість зовнішнього середовища і на сам кінець – нематеріальне заохочення. Щодо показників за запропонованими групами, їх склад представлено у табл. 1.

Таблиця 1

Система показників оцінювання якості трудового життя
працівників за суб'єктивною складовою

Група показників	Найменування показника
Умови праці	Безпечність умов праці щодо відсутності виробничого травматизму та професійних захворювань
	Відповідність умов праці санітарно-гігієнічним та типовим нормам
	Прогресивність засобів та організації праці
	Дружність відносин в колективі
	Змістовність праці
Матеріальне заохочення	Відповідність заробітної плати отриманим результатам діяльності
	Достатність заробітної плати, тобто її відповідність очікуванням
	Відсутність заборгованості по заробітній платі
	Справедливість та достатність виплат винагород і компенсацій
	Можливість участі у прибутках
Нематеріальне заохочення	Наявність публічного визнання професійних успіхів
	Існування можливості використання гнучких графіків і місць роботи
	Можливість підвищення кваліфікації, навчання, здобуття нових професій за рахунок підприємства
Соціальне забезпечення	Можливість планування ділової кар'єри та здійснення кар'єрного просування
	Використання довгострокових договорів щодо трудових відносин з підприємством
	Впевненість у збереженні робочого місця
	Наявність соціального пакету
Зовнішнє середовище	Наявність соціальної інфраструктури на підприємстві
	Задоволеність екологічним станом зовнішнього середовища
	Зручність розташування підприємства

Оскільки суб'єктивне сприйняття працівниками якості трудового життя можливо визначити тільки на основі їх опитування, для кожного аналізованого підприємства було відібрано групу опитуваних у кількості

15 осіб різних категорій персоналу, що згідно з табличним значенням з погрешністю 0,5 та імовірністю довіри 95% забезпечує достовірність результатів. У даному дослідженні опитуваним було запропоновано за анкетною оцінити кожен показник на досліджуваних підприємствах машинобудування з використанням 5- бальної шкали. Опитувані поставили оцінку відповідним показникам якості трудового життя в балах від 0 до 5. 5 – якщо значення показника можна оцінити як таке, що відповідає оцінці «відмінно», 4 – «дуже добре», 3 – якщо «добре», 2 – якщо «середньо», тобто «задовільно», 1 – якщо «низько», 0 – якщо «незадовільно». На цій основі для кожної групи показників, а також в цілому для суб'єктивної складової якості трудового життя, методом адитивної згортки розраховано інтегральні показники за формулою 1.

$$\text{СГЯТЖ} = \sum_{i=1}^n K_{\text{зн}i} \frac{X_{\text{ф}i}}{X_{\text{ет}i}}, \quad (1)$$

де $K_{\text{зн}i}$ – коефіцієнт значущості i -го часткового показника якості трудового життя у групі показників (розраховано за результатами опитування);

$X_{\text{ф}i}$ – фактичне значення i -го часткового показника якості трудового життя у групі показників;

$X_{\text{ет}i}$ – еталонне значення i -го часткового показника якості трудового життя у групі показників, які за шкалою вимірювання прирівнюються до 5 балів.

n – кількість часткових показників якості трудового життя у групі.

Розраховані значення інтегральних показників якості трудового життя за суб'єктивною складовою в цілому для досліджуваних підприємств машинобудування наведено у табл. 2. Згідно з даними табл. 2 можна зробити висновок, що найбільше кількісне значення якості трудового життя працівників за суб'єктивною складовою мають такі підприємства: ПАТ «Харківський підшипниковий завод» (0,841), ПАТ «Завод «Південкабель» (0,714), ПАТ «Вовчанський агрегатний завод» (0,631), найменше – ВАТ «Харківський електроапаратний завод» (0,249), ПАТ «Мереф'янський ме-

ханічний завод» (0,261), ПАТ «Харківський завод транспортного устаткування» (0,271).

Таблиця 2

Значення інтегральних показників якості трудового життя
працівників підприємств за суб'єктивною складовою

Назва підприємства	Значення інтегрального показника
ПАТ «Харківський електроапаратний завод»	0,249
ПАТ «Мерэф'янський механічний завод»	0,261
ПАТ «Харківський завод транспортного устаткування»	0,271
ТОВ «НПК «НОВА»	0,274
ПАТ «Харківський машинобудівний завод «Світло шахтаря»	0,279
ТОВ «Харківський завод підйомно-транспортного устаткування»	0,291
ПрАТ «Харківський завод штампів та пресформ»	0,291
ТОВ «Завод енергетичного машинобудування»	0,292
ВАТ «Харківський верстатобудівний завод»	0,314
ЗАТ «Лозівський завод «Трактородеталь»	0,340
ВАТ «Завод ім. Фрунзе»	0,362
ПАТ «Харківський тракторний завод»	0,402
ПАТ «Харківський електротехнічний завод «Укрелектромаш»	0,413
ПАТ «Електромашина»	0,421
ДП «Завод «Електроважмаш»	0,421
ДП «Харківський машинобудівний завод «ФЕД»	0,552
ПАТ «Вовчанський агрегатний завод»	0,631
ПАТ «Завод «Південкабель»	0,714
ПАТ «Харківський підшипниковий завод»	0,841

Важливо підкреслити, що серед кращих та серед гірших підприємств є публічні, приватні акціонерні товариства, товариства з обмеженою відповідальністю, державні підприємства. Це свідчить не стільки про можливість організаційно-правової форми підприємства щодо створення гідних умов праці, скільки про недостатню увагу менеджерів і власників до її організаційної підтримки, інформаційного позиціонування підприємств.

Якщо вони змінять інструменти, спрямованість інформаційної взаємодії для формування відносин з працівниками, стануть більш турботливими і відкритими, кількісні значення інтегральних показників їх якості трудового життя за сприйняттям працівників підвищаться, що дозволить їм налагоджувати конструктивні відносини з персоналом.

Запропонований підхід передбачає застосування експертних методів, що є природним для оцінювання складових, які враховують суб'єктивну природу певних явищ, що мають ймовірнісний характер, бо методи точних кількісних розрахунків вимагають використання офіційної статистичної звітності.

Загальна оцінка якості трудового життя працівників підприємств базується як на суб'єктивній складовій, так і на об'єктивній, які характеризуються внутрішніми можливостями підприємств із забезпечення якості трудового життя, що залежать від результатів господарювання, а також створеними умовами функціонування підприємств та діяльності працюючих у зовнішньому середовищі, яке залежить від територіальних та галузевих особливостей. Щодо внутрішніх можливостей підприємств, їх оцінювання повинно включати показники використання фінансових, матеріальних, людських ресурсів щодо їх стану у тактичному періоді та показники інвестиційно-інноваційної діяльності, які забезпечують якість життя працівників у стратегічному періоді, тобто на перспективу. Зовнішнє середовище як складову якості трудового життя доцільно характеризувати за групами показників, які характеризують: екологічну ситуацію у регіоні розташування підприємств і проживання працюючих за показниками питомої ваги підприємств, викиди яких у зовнішнє середовище перевищують норми радіаційного фону; стан ринку праці щодо рівня безробіття, зайнятості, навантаження на одне робоче місце; економічний рівень розвитку території та промисловості за показниками виробленої продукції в цілому та на експорт, питомої ваги збанкрутілих підприємств, наявності соціальних гарантій та соціальної інфраструктури. Розрахунок об'єктивної складової за внутрішнім і зовнішнім середовищем з використанням інтегральних показників за методом адитивної згортки (з метою підтримки методологічної єдності) дозволить визначити загальний інтегральний показник якості трудового

життя працюючих.

Використання трьох інтегральних показників: об'єктивних результатів господарювання підприємств; стану зовнішнього середовища, що створює умови для розвитку підприємств та гідного проживання працюючих; суб'єктивного сприйняття досягнутої якості трудового життя дозволить визначитися з тривимірним простором позиціонування підприємств, який створює куб стратегій забезпечення якості трудового життя працівників. Розподіл кубу на відповідні комірки доцільно здійснити у відповідності з рівнями кожної складової, які слід розподілити на два види щодо рівня якості трудового життя: достатній та недостатній. Такий розподіл здійснено за кожною складовою з використанням функцій приналежності та положень теорії нечітких множин. Розраховані межі рівнів якості трудового життя за трьома складовими в основному коливаються для достатнього рівня від 0,56 до 0,65, а для недостатнього від 0,0 до 0,55. Найменші значення притаманні складовій «зовнішнє середовище», найбільші – суб'єктивній складовій сприйняття працівниками якості трудового життя – 0,65. Потрапляння підприємства у певну комірку кубу дозволить визначитися з доцільною для впровадження стратегією забезпечення якості трудового життя працівників.

Висновки

Таким чином, оцінювання якості трудового життя працівників доцільно здійснювати за двома складовими: суб'єктивною, яка характеризує його сприйняття працюючими, та об'єктивною, що включає результати господарювання, завдяки яким створюються економічні можливості для забезпечення якості трудового життя у внутрішньому середовищі підприємств, та регіонально-галузеві умови проживання працюючих й господарювання підприємств у їх зовнішньому середовищі. Таке комплексне оцінювання якості трудового життя дозволить обґрунтовано обрати стратегії його забезпечення та напрями підвищення.

Література

1. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами [Текст] / М. Армстронг : пер. с англ. под. ред. С. К. Мордовина. – СПб. : Питер, 2010. – 832 с.
2. Армстронг, М. Стратегия управления человеческими ресурсами [Текст] : пер. с англ. / М. Армстронг. – М. : Инфра-М, 2007. – 327 с.
3. Горелов, Н. А. Политика доходов и качество трудовой жизни населения [Текст] / Н. А. Горелов. – СПб. : Питер, 2003. – 656 с.
4. Дейнега, А. Н. Качество трудовой жизни в системе социально-трудовых отношений [Электронный ресурс] / А. Н. Дейнега. – <http://nimc.web.tstu.ru>. – 25.01.2014.
5. Кизим, Н. А. Качество жизни населения и конкурентоспособность Украины и стран ЕС [Текст] : моногр. / Н. А. Кизим, В. М. Горбатов. – Х. : ИД «ИНЖЕК», 2005. – 164 с.
6. Комаричина, В. В. Проблемы визначення якості трудового життя [Текст] / В. В. Комаричина // Формування ринкової економіки : зб. наук. праць. – Т. 1. – К. : КНЕУ, 2005. – С. 256 – 259.
7. Рівень і якість життя населення [Текст] : моногр. / під заг. ред. Є. П. Кушнарьова. – Х. : Видавничий Дім «ИНЖЕК», 2004. – 272 с.
8. Третьяк, С. Качество трудовой жизни: как его измерить и как обеспечить в сфере услуг [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.megatavr.ru/article/businessconsulting/No2/manage>. – 25.01.2014.
9. Феоктистов, Д. В. Методология оценки уровня и качества жизни населения [Текст] / Д. В. Феоктистов // Налоги. Инвестиции. Капитал. – 2002. – № 3-4. – С. 56-63.

Надійшла до редакції 25.01.2014, розглянута на редколегії 12.02.2014

Рецензент: д-р екон. наук, проф., завідувач кафедри економіки, організації та планування діяльності підприємства **О. М. Ястремська**, Харківський національний економічний університет ім. Семена Кузнеця.

ОЦЕНИВАНИЕ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ РАБОТНИКОВ ПРОМЫШЛЕННОСТИ С УЧЕТОМ СУБЪЕКТИВНОЙ И ОБЪЕКТИВНОЙ СОСТАВЛЯЮЩИХ

А. В. Стаматин

В статье усовершенствовано определение понятия «качество трудовой жизни», предложено при его оценке использовать субъективную и объективную составляющие, первая из которых характеризует восприятие рабо-

тниками условий труда, материального и нематериального стимулирования, социального обеспечения, состояния внешней среды, а вторая определяет возможности предприятий обеспечивать качество трудовой жизни в соответствии с результатами хозяйствования и регионально-отраслевым развитием. Признакам уровня качества трудовой жизни предложено присвоить значения «достаточный» или «недостаточный». Объединение объективной и субъективной составляющих позволит сформировать пространство стратегий обеспечения качества трудовой жизни.

Ключевые слова: качество трудовой жизни, субъективная составляющая, объективная составляющая, условия труда, материальное и нематериальное стимулирование, социальное обеспечение, внешняя среда, региональное и отраслевое развитие.

EVALUATION OF QUALITY OF LABOUR LIFE OF WORKERS OF INDUSTRY TAKING INTO ACCOUNT SUBJECTIVE AND OBJECTIVE CONSTITUENTS

O. V. Stamatın

Determination of concept "Quality of labour life" is improved in the article, it offers at his estimation to use subjective and objective constituents, first from that characterizes perception the workers of terms of labour, material and non-material stimulation, public welfare, state of environment, and the second determines possibilities of enterprises to provide quality of labour life in accordance with the results of management and regionally-branch development. The signs of level of quality of labour life it is offered to appropriate values "sufficient" or "insufficient". Association objective and subjective constituents will allow to form space of strategies of providing of quality of labour life.

Keywords: quality of labour life, subjective constituent, objective constituent, terms of labour, material and non-material stimulation, public welfare, environment, regionally-branch development.

Стаматін Олександр В'ячеславович – аспірант кафедри економіки, організації та планування діяльності підприємства Харківського національного економічного університету ім. Сємена Кузнеця, м. Харків, Україна, e-mail: stamatın@me.com.