

УДК 331.101.262

**ФОРМУВАННЯ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ****Бугрім О.Ю.**, к.е.н., доцент, Запорізька державна інженерна академія, м. Запоріжжя**Бугрім О.Ю. Формування якості трудового життя.**

У статті розглянуто основні проблеми, що стоять на шляху ефективного використання людських ресурсів на вітчизняних підприємствах. Проаналізовано фактори, які впливають на продуктивність праці робітників та зазначено пріоритетні напрямки розвитку систем управління трудовим потенціалом вітчизняних товаровиробників. Динамічне ринкове середовище вимагає постійного підвищення ефективності господарської діяльності підприємства. Це в свою чергу передбачає оптимізацію систем управління як матеріальними, так і трудовими ресурсами. Для підприємств різних напрямків та видів діяльності значимість того чи іншого різновиду ресурсів різна, але людський ресурс буде використовуватися завжди, а отже проблема підвищення ефективності його використання завжди буде актуальною. Доведено, що ефективність трудової діяльності робітників залежить від багатьох факторів, зокрема від умов праці, рівня заробітної платні, соціально-психологічного клімату у трудовому колективі, можливостей отримання соціальних пільг та гарантій, а також соціальної захищеності в цілому. Однак це далеко не повний перелік факторів впливу, а відтак задля підвищення продуктивності праці необхідно, щоб система управління кожного окремо взятого суб'єкта господарювання виокремила найважливіші з них та спів ставила вигоди та витрати пов'язані з удосконаленням даних напрямків. Таким чином, у статті акцентується увага на рівні використання людського потенціалу вітчизняних підприємств, визначаються значення та місце людських ресурсів у виробничому процесі та досліджується сучасний стан системи управління трудовими ресурсами в економіці України. В результаті дослідження було обгрунтовано проблемні ситуації у сфері управління людськими ресурсами та окреслено подальші перспективи розвитку трудового потенціалу вітчизняних товаровиробників.

**Бугрім А.Ю. Формирование качества трудовой жизни.**

В статье рассмотрены основные проблемы, стоящие на пути эффективного использования человеческих ресурсов на отечественных предприятиях. Проанализированы факторы, влияющие на производительность труда рабочих и указаны приоритетные направления развития систем управления трудовым потенциалом отечественных товаропроизводителей. Динамическая рыночная среда требует постоянного повышения эффективности хозяйственной деятельности предприятия. Это в свою очередь предполагает оптимизацию систем управления как материальными, так и трудовыми ресурсами. Для предприятий различных направлений и видов деятельности значимость того или иного вида ресурсов различна, но человеческий ресурс будет использоваться всегда, а значит, проблема повышения эффективности его использования всегда будет актуальной. Доказано, что эффективность трудовой деятельности работников зависит от многих факторов, в частности от условий труда, уровня заработной платы, социально-психологического климата в трудовом коллективе, возможностей получения социальных льгот и гарантий, а также социальной защищенности в целом. Однако это далеко не полный перечень факторов влияния, а следовательно для повышения производительности труда необходимо, чтобы система управления каждого отдельно взятого предприятия выделила наиболее важные из них и сопоставила выгоды и затраты связанные с совершенствованием данных направлений. Таким образом, в статье акцентируется внимание на уровне использования человеческого потенциала отечественных предприятий, определяются значение и место человеческих ресурсов в производственном процессе и исследуется современное состояние системы управления трудовыми ресурсами в экономике Украины. В результате исследования были обоснованы проблемные ситуации в сфере управления человеческими ресурсами и намечены дальнейшие перспективы развития трудового потенциала отечественных товаропроизводителей.

**Bugrim A. Formation of the quality of working life.**

The paper describes the main challenges to the effective usage of human resources in domestic enterprises. The factors affecting the productivity of workers are analyzed and priorities for the development of control systems in labor potential domestic producers are indicated. Dynamic market environment requires continuous improvements of business efficiency. This in turn implies the optimization of control systems, both material and human resources. There is different importance of a different kind of resources for enterprises of different areas and types, but human resources will always be used, and thus the problem of increasing its efficiency will always be relevant. It is proved that the efficiency of employees depends on many factors, in particular the working conditions, wages, social-psychological climate in the workplace, opportunities for social benefits and guarantees, as well as social security in general. However, this is not an exhaustive list of the factors of influence, and therefore to increase the productivity of system needs to control each individual company to highlight the most important of them and weigh the benefits and costs associated with the improvement of these areas. Thus, this article focuses on the level of human development of domestic enterprises, and the place of human resources in the production process is determined and the current state of

human resource management in the Ukrainian economy is studied. The study was grounded problematic situations in the management of human resources, and outlined the prospects of development of labor potential of domestic producers.

**Постановка проблеми.** Здійснювані в Україні радикальні економічні перетворення, динамічні інноваційні процеси у всіх сферах господарської і виробничої діяльності, а також загострення ринкової конкуренції та глобалізація економіки викликають глибокий інтерес вітчизняної науки та практики управління до світового досвіду активізації людського фактору для досягнення ефективності й конкурентоспроможності організації. З усіх організаційних ресурсів саме «людський ресурс» став ресурсом, що приховує найбільші резерви для підвищення ефективності функціонування сучасної організації.

Дослідження в різних країнах свідчать про те, що суб'єкти господарювання, які ефективно керують людськими ресурсами, як правило, досягають набагато вищого рівня продуктивності і прибутковості, ніж їх конкуренти. Безумовно, що проблема ефективності виробництва завжди посідала важливе місце серед актуальних проблем економічної науки. Зацікавленість нею виникає на різних рівнях управління економікою – від власників приватного підприємства до керівників держави.

Важливим елементом продуктивних сил і головним джерелом розвитку економіки є люди, їх майстерність, освіта, підготовка, мотивація діяльності. Існує непересічна залежність конкурентоспроможності економіки, рівня добробуту населення від якості трудового потенціалу підприємства.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Проблеми ефективного управління персоналом підприємства розглядалися у роботах таких відомих вітчизняних та закордонних авторів, як: Дж. Гібсон, Дж. Донеллі, Д. Террінгтон, С. Холліфорд, К. Шапошнікова, А. Шегда, Т. Литвиненко, М. Нахаба, В. Глухов, Є. Качан та інші. Однак стабільно високий рівень безробіття в Україні та низька соціальна захищеність робітників спонукають до розробки нових теоретико-методичних підходів щодо формування заходів з підвищення якості трудового життя працівників.

**Мета статті** – проаналізувати фактори, що впливають на продуктивність праці персоналу і, як наслідок, на ефективність використання трудових ресурсів на вітчизняних підприємствах.

**Викладення основного матеріалу.** Людські ресурси – специфічний і найважливіший з усіх видів економічних ресурсів підприємства. Специфіка людських ресурсів порівняно з іншими чинниками економічного розвитку полягає в тому, що, по-перше, люди не лише створюють, а й споживають матеріальні та духовні цінності; по-друге, багатогранність людського життя не вичерпується лише трудовою діяльністю, а отже, щоб ефективно використовувати людську працю, потрібно завжди враховувати потреби людини як особистості; по-третє, науково-технічний процес і гуманізація суспільного життя стрімко збільшують економічну роль знань, моральності, інтелектуального потенціалу та інших особистих якостей працівників, які формуються роками і поколіннями, а розкриваються людиною лише за сприятливих умов [1, с. 172].

При вивченні праці як економічного ресурсу виділяють її основні ознаки. Цей ресурс потребує виховання, освіти та змістовності. Його стан характеризується кваліфікацією, чисельністю, фізичним та моральним станом. Використання праці оцінюється за допомогою тривалості та інтенсивності. Витратами на працю є заробітна плата, додаткове матеріальне заохочення та соціальні виплати. Характеристикою результату праці є приріст суспільного багатства. Його корисність розраховується як співвідношення результату та витрат, тобто приросту суспільного багатства від трудової діяльності та витрат на особисте споживання.

Використання людських ресурсів пов'язано з: кваліфікацією – ступенем загальної та професійної підготовки; спеціальністю – видом діяльності у межах професії; професією – родом діяльності людини, яка володіє певними загальними та спеціальними знаннями та навичками. Визначається професія характером та змістом праці; категорією – роллю та місцем у трудовому процесі.

Якість трудового життя людини формується під впливом методів розподілу праці, змісту операції на робочому місці, психологічних взаємовідносин у колективі, загального рівня освіти на підприємстві тощо.

Показниками якості трудового життя є справедлива винагорода, безпека праці, комфортність умов праці, можливість виражати себе, правова захищеність, відкритість взаємовідносин, суспільна корисність праці.

Виділяється трудовий ресурс і специфічними показниками оцінки рівня життя: рівень здоров'я – середня тривалість життя та коефіцієнт смертності; рівень харчування – середньодобова кількість на душу населення кілокалорій та грам білків; рівень забезпеченості житлом – кількість квадратних метрів житлової площини на душу населення; рівень культури населення – середнє число років навчання населення; поріг бідності – дохід, необхідний для забезпечення мінімальних життєвих потреб особистості та сім'ї; індекс людського розвитку – середня величина із валового внутрішнього продукту на душу населення, очікуваної тривалості життя та рівня освіти, віднесених до найвищих у світі; індекс рівня життя – середньозважений показник, з вище зауважених [2, с. 269].

За нинішньої економічної ситуації в Україні рівень ефективності використання трудових ресурсів знизився, що проявилось у збільшенні чисельності безробітних. Значно зросли приховане безробіття, кількість відпусток з дозволу адміністрації. Працевлаштування робочої сили стримується вкрай обмеженою потребою галузей господарства у працівниках. Основними споживачами робочої сили є підприємства сфери обслуговування, промисловості, сільського господарства, будівництва.

Сучасний рівень ефективності використання трудових ресурсів важко визначити з повною достовірністю, оскільки є розбіжності в розрахунках існування прихованого безробіття та нерегламентованої

зайнятості. Проте причини низької ефективності використання трудових ресурсів можна виявити. Вони досить різноманітні, багаторівневі, галузеві та територіальні.

Структурні зміни у промисловості відбуваються під впливом внутрішніх суперечностей та труднощів. Окрім величезного недовантаження потужностей, не завершена їх структурна перебудова. Є ряд галузей (вугільна, металургійна, хімічна, легка промисловість) із «згаслими» перспективами, тому збільшення зайнятості в них малоімовірне [3, с. 263].

Активізація трудових ресурсів тісно пов'язана з проблемою підвищення ефективності відносин розподілу, інтенсифікацією виробництва та соціально-економічним прискоренням суспільного розвитку. Невідповідність або не повна відповідність якості робочих місць рівневі сучасного працівника виявляється у надзвичайно високій частці малокваліфікованої праці. Не сприяє підвищенню ефективності використання трудових ресурсів використання застарілих форм і методів організації праці. Остання не відповідає сучасним вимогам науково-технічного процесу. Зростає безробіття серед спеціалістів з вищою і середньою спеціальною освітою. Багато працівників працюють не за фахом. Погіршується виробничо-психологічний клімат на підприємствах, що функціонують. Більш гострішими проблеми безробіття є серед молоді, особливо тієї, що тільки починає трудову діяльність. Забезпечення відповідності між трудовими ресурсами та засобами праці – важлива умова пропорційності економіки, економічна основа підвищення ефективності капітальних вкладень, основних фондів і нової техніки, розв'язання соціальних завдань.

На ефективність використання трудових ресурсів в останні роки впливають міжрегіональні відмінності у рівнях продуктивності праці. Певну роль у цьому відіграють відмінності в забезпеченості регіонів трудовим потенціалом, і не завжди раціональна територіальна структура виробництва та зайнятості і, очевидно, недоліки в організації поділу праці між регіонами країни. Негативно впливає на ефективність використання трудових ресурсів слабкий зв'язок виробництва з соціальною сферою, невміння керівництва працювати з людьми. Резерви підвищення ефективності використання трудових ресурсів характеризують повноту використання умов і чинників, що визначають цей процес [3, с. 264].

Удосконалення галузевої структури суспільного виробництва є важливим резервом підвищення ефективності використання трудових ресурсів. При цьому із збільшенням зайнятості у прогресивних галузях господарства підвищуються і темпи зростання виробництва. Прогресивні галузі, крім підвищення продуктивності праці, сприяють економії сировинних, енергетичних та інших матеріальних ресурсів.

Підвищенню ефективності використання трудових ресурсів сприяє скорочення витрат робочого часу (сюди відносяться внутрішньо змінні зупинки, прогули). Для цього слід забезпечувати раціональне використання робочого часу, поліпшувати режим роботи суб'єктів господарювання у сфері обслуговування.

Резервом зростання продуктивності праці є структурні зрушення у виробництві, підвищення його технічного рівня, удосконалення управління, введення в експлуатацію та освоєння нових підприємств та ін. Важливим резервом є підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб виробництва, а також поліпшення умов праці [3, с. 266]. Дана проблемна ситуація породжена виявленням того, що існуюча система управління людськими ресурсами не дає ефективного використання цього потенціалу, а це приводить до неефективності роботи всіх ланок управління. Існуюча система управління не орієнтована на досягнення якогось кінцевого результату не на рівні підприємств, не на рівні держави. Звичайно, одержані результати діяльності в принципі забезпечуються діяльністю конкретних осіб і керівників, а саме: їх дією на колектив підприємства і на всі сторони його діяльності з метою отримання максимальних результатів, але ніхто і ні на якому рівні управління за показниками своєї діяльності практично не несе відповідальності і ні за що не відповідає. Це, в свою чергу, спричинило до того, що персонал сам використовується неефективно і не дає високих результатів. Тобто сучасна структура системи управління людськими ресурсами породжує ситуацію бездіяльності і безрезультативної діяльності всіх ланок керівництва.

**Висновки.** Все вище перелічене, а саме проблема ефективного і раціонального використання людського потенціалу входить до сфери завдань сьогоденної системи управління. Це зумовлює завдання подальшого дослідження, яке полягає в пошуку нових форм і підходів в системі управління людськими ресурсами, що забезпечує ефективність використання людського потенціалу з метою отримання стабільного максимального прибутку підприємств і довгострокового функціонування в умовах ринку.

#### Список використаної літератури:

1. Економіка підприємства: Навч. посіб. / А. В. Шегда, Т. М. Литвиненко, М. П. Нахаба та ін., За ред. А. В. Шегди. – 2-ге вид., стер. – К.: Знання-Прес, 2002. – 335с.
2. Глухов В. В. Менеджмент. Посібник. 2-ге вид., випр. та доп. – СПб.: Видавництво «Лань», 2002. – 528с., - (Посібник для вишів. Спеціальна література).
3. Є. П. Качан, Д. Г. Шушпанов Управління трудовими ресурсами К.: Знання-Прес, 2007. – 365с.

**Ключові слова:** трудові ресурси, якість, праця, рівень ефективності, суб'єкт господарювання, оцінка, захищеність.

**Ключевые слова:** трудовые ресурсы, качество, труд, уровень эффективности, субъект хозяйствования, оценка, защищенность.

**Keywords:** human resources, quality, labor, level of efficiency, business entity, evaluation, protection.