

ВИДАВНИЧИЙ ДІМ «ІНЖЕК»



IASTREMSKA O. M.
STAMATIN O. V.
IASTREMSKA O. O.

**QUALITY
OF WORK LIFE:
EVALUATION AND IMPROVEMENT**

Monograph

Kharkiv
PH «INZHEK»
2015

ЯСТРЕМСЬКА О. М.

СТАМАТІН О. В.

ЯСТРЕМСЬКА О. О.

**ЯКІСТЬ
ТРУДОВОГО ЖИТТЯ:
ОЦІНЮВАННЯ ТА ПІДВИЩЕННЯ**

Монографія

Харків
ВД «ІНЖЕК»
2015

УДК 331.4..005.585

ББК65.9(2)30-6

Я85

*Рекомендовано на засіданні вченої ради Науково-дослідного центру
індустріальних проблем розвитку НАН України (протокол № 10 від 10.10. 2014 р.)*

Рецензенти: **Назарова Г. В.** – докт. екон. наук, професор, завідувач кафедри управління персоналом та економіки праці Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця,
Перерва П. Г. – докт. екон. наук, професор, завідувач кафедри організації виробництва та управління персоналом Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут»,
Щербак В. Г. – докт. екон. наук, професор, завідувач кафедри адміністративного менеджменту та політики зайнятості Інституту підготовки кадрів Державної служби зайнятості України

Ястремська О. М., Стаматін О. В., Ястремська О. О.

Я 85 Якість трудового життя: оцінювання та підвищення : монографія / О. М. Ястремська, О. В. Стаматін, О. О. Ястремська. – Х. : ВД «ІНЖЕК», 2015. – 224 с.
Укр. мова

ISBN 978-966-392-273-7

У монографії представлено уточнені теоретичні положення з визначення якості трудового життя з урахуванням об'єктивної та суб'єктивної складових. Удосконалено методичне забезпечення кількісного оцінювання якості трудового життя працівників з урахуванням регіонально-галузевих умов, можливостей підприємств за результатами господарювання та сприйняття працівниками достатності рівня якості трудового життя. Обґрунтовано й розроблено пропозиції з визначення стратегій забезпечення якості трудового життя працівників та удосконалено пріоритетність напрямів і заходів з її підвищення.

Рекомендовано керівникам, консультантам, науковим співробітникам, а також широкому колу читачів, що цікавляться проблемами соціально-трудових відносин.

УДК 331.4..005.585

ББК 65.9(2)30-6

© Ястремська О. М., Стаматін О. В.,
Ястремська О. О., 2015

© ВД «ІНЖЕК», 2015

ISBN 978-966-392-273-7

ЗМІСТ

ВСТУП.....	7
Розділ 1. Теоретико-методичні основи якості трудового життя працівників	11
1.1. Соціально-економічна сутність якості трудового життя.....	11
1.2. Методи забезпечення якості трудового життя.....	28
Висновки до розділу 1	42
Розділ 2. Методичне забезпечення оцінювання якості трудового життя працівників.....	43
2.1. Узагальнення методичного забезпечення оцінювання якості трудового життя.....	43
2.2. Методичне забезпечення якості трудового життя працівників промисловості за регіонально-галузевими умовами	57
2.3. Методичний підхід до оцінювання якості трудового життя працівників за результатами господарювання підприємств промисловості	84
2.4. Методичний підхід до оцінювання якості трудового життя за сприйняттям працівниками промисловості.....	106
Висновки до розділу 2	122
Розділ 3. Удосконалення методичного забезпечення підвищення якості трудового життя працівників промисловості	126
3.1. Комплексний методичний підхід до визначення стратегій забезпечення якості трудового життя працівників та напрямів її підвищення	126
3.2. Визначення пріоритетності напрямів та заходів з підвищення якості трудового життя працівників	142
Висновки до розділу 3	165
ВИСНОВКИ.....	168
ЛІТЕРАТУРА	171
ДОДАТКИ.....	199

CONTENTS

INTRODUCTION	7
Chapter 1. Theoretical and methodological background of quality of employees' work life	11
1.1. Socioeconomic substance of quality of work life	11
1.2. Methods of assuring quality of work life.....	28
Chapter conclusions 1.....	42
Chapter 2. Methodological foundation for evaluation of quality of employees' work life	43
2.1. Generalized methodological foundation for evaluation of quality of employees' work life	43
2.2. Methodological foundation for quality of employees' work life by industry and region	57
2.3. Methodological approach to evaluation of quality of employees' work life based on the economic performance of industrial enterprises	84
2.4. Methodological approach to evaluation of quality of work life based on the perception of industrial workers	106
Chapter conclusions 2.....	122
Chapter 3. Improvement of methodological foundation for enhancement of quality of work life of industrial workers	126
3.1. A comprehensive methodological approach to determination of strategies aimed at assuring quality of employees' work life and ways of its enhancement	126
3.2 Selection of top-priority strategies and actions aimed at enhancement of quality of employees' work life	142
Chapter conclusions 3.....	165
CONCLUSIONS	168
REFERENCES.....	171
APPENDICES	199

ВСТУП

В умовах загострення кризових явищ проблеми забезпечення якості трудового життя працівників набувають особливого значення для розвитку національного господарства та його галузей, регіонів, окремих суб'єктів господарювання. Забезпечення якості трудового життя, визначення переважних напрямів її підвищення, досягнення необхідного рівня, що відповідає європейським та світовим тенденціям, є нагальною проблемою в Україні, яку необхідно вирішувати, спираючись на новітні теоретичні положення економіки праці та соціально-трудова відносин, практичний досвід підприємств-лідерів.

Дослідженню проблеми якості життя та якості трудового життя присвячено праці провідних учених, таких як С. А. Айвазян, Д. Бел, Б. М. Генкін, О. А. Гришнова, Л. Едвінсон, О. П. Єгоршин, В. М. Жеребін, А. М. Колот, М. О. Кизим, Е. М. Лібанова, Л. С. Лісогор, О. В. Макарова, Д. П. Мельничук, В. Г. Нікіфоренко, О. Ф. Новікова, М. Пул, К. Е. Свейбі, М. Уортер, Д. В. Феоктистов, Дж. Р. Хекман, Г. В. Циганкова, А. В. Черкасов, Л. В. Шаульська, Б. Шнайдер та ін. Вчені досліджували категоріальний апарат, концепції якості життя, показники його вимірювання на макроекономічному рівні, умови забезпечення якості трудового життя на підприємствах, у регіонах та за видами економічної діяльності.

Проте недостатньо повно дослідженими залишаються питання комплексного оцінювання якості трудового життя з одночасним урахуванням особливостей економічного розвитку певних територій та галузей, можливостей підприємств забезпечувати гідні умови трудового життя за результатами господарювання, а також сприйняття працівниками достатності таких умов для забезпечення умотивованості до зростання продуктивності праці. Такий підхід сприятиме узгодженню об'єктивних можливостей із забезпечення якості трудового життя за результатами

господарювання та суб'єктивного сприйняття працівниками достатності її рівня, що дозволить виявити пріоритетні напрями підвищення якості трудового життя працівників та спрямувати зусилля підприємств, органів державного й регіонального управління на їх реалізацію. Необхідність вирішення цих питань зумовила актуальність тематичної спрямованості дослідження.

Метою монографії є подальший розвиток теоретичних положень, методичного забезпечення і практичних рекомендацій з оцінювання якості трудового життя та визначення пріоритетних напрямів її підвищення. Для досягнення мети у монографії вирішено такі завдання: уточнено визначення поняття «якість трудового життя» працівників та узагальнено методичні підходи щодо її забезпечення й оцінювання; уточнено класифікацію стратегій забезпечення якості трудового життя працівників; розроблено методичне забезпечення оцінювання якості трудового життя працівників за регіонально-галузевими умовами, можливостями підприємств за результатами господарювання, сприйняттям працівниками достатності її рівня; розроблено комплексний методичний підхід до визначення стратегій забезпечення якості трудового життя працівників у відповідності з її якісними ознаками достатності або недостатності; удосконалено визначення пріоритетності напрямів і заходів підвищення якості трудового життя працівників.

Новизна пропозицій монографії полягає у такому.

Уточнено визначення поняття «якість трудового життя», особливість якого полягає в урахуванні об'єктивної складової, що характеризує можливості суб'єктів господарювання забезпечити якість трудового життя у відповідності з результатами діяльності й регіонально-галузевими умовами, та суб'єктивної складової, яка зумовлюється сприйняттям достатності рівня якості працівниками.

Удосконалено методичний підхід до оцінювання якості трудового життя працівників щодо можливості забезпечення за результатами господарювання (у внутрішньому середовищі); відмінність підходу полягає у використанні системи інтегрального і часткових показників з ураху-

ванням їх значущості, які характеризують результати: використання матеріальних, фінансових, людських ресурсів та здійснення інвестиційно-інноваційної діяльності, що відповідає об'єктивній складовій якості трудового життя.

Обґрунтовано методичне забезпечення кількісного визначення якості трудового життя працівників суб'єктів господарювання щодо регіонально-галузевих умов (у зовнішньому середовищі), відмінність якого полягає в урахуванні: економічного розвитку промисловості, стану ринку праці, соціальної інфраструктури та екологічного стану регіону, що характеризують об'єктивну складову якості трудового життя працівників і визначаються частковими показниками, об'єднаними в інтегральний.

Розроблено методичний підхід до оцінювання якості трудового життя за суб'єктивною складовою, відмінність якого полягає у визначенні сприйняття працівниками достатності матеріального і нематеріального заохочення, соціального забезпечення, умов праці у внутрішньому і зовнішньому середовищі за частковими показниками, обґрунтованими використанням багатовимірною факторного аналізу та об'єднаними з урахуванням їх значущості в інтегральний методом адитивної згортки. Уточнено класифікацію стратегій забезпечення якості трудового життя за додатково запропонованими теоретично обґрунтованими та практично значущими ознаками: приналежність до середовища перетворень (стратегії спрямованості на внутрішнє та (або) зовнішнє середовище підприємства); термін необхідності реалізації (ургентні, помірковані та планові стратегії); спрямованість дій (стратегії, спрямовані на зміну об'єктивних умов та (або) суб'єктивного сприйняття якості трудового життя); зміна якості трудового життя (стратегії її розвитку, зростання, підтримки).

Розроблено комплексний методичний підхід до визначення стратегій забезпечення якості трудового життя працівників промисловості, відмінність якого полягає у позиціонуванні суб'єктів господарювання промисловості у трьох вимірах, два з яких характеризують об'єктивну складову якості трудового життя у відповідності з: регіонально-галузевими умовами (у зовнішньому середовищі); результатами господарювання (у вну-

трішньому середовищі), а третій – суб'єктивну складову щодо сприйняття працівниками якості трудового життя. Розподіл тривимірного простору за якісними рівнями достатності та недостатності дозволив обґрунтувати доцільність використання запропонованих стратегій забезпечення якості трудового життя у промисловості.

Запропоновано процедуру визначення пріоритетності напрямів і заходів підвищення якості трудового життя працівників промисловості, відмінність якої полягає у ранжируванні існуючих стратегічних розривів, визначених за інтегральними і частковими показниками складових якості трудового життя з урахуванням значущості для забезпечення достатності її рівня, що доцільно враховувати при формуванні програм якості життя та якості трудового життя.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що використання теоретичних і методичних положень, викладених у монографії, доведені до рівня конкретних практичних рекомендацій і процедур з комплексного оцінювання та визначення напрямів підвищення якості трудового життя працівників промисловості з урахуванням регіонально-галузевих умов, результатів господарювання підприємств та сприйняття працівниками достатності забезпеченого рівня якості трудового життя, тобто з урахуванням соціальних, економічних, об'єктивних і суб'єктивних чинників. Обґрунтовані в дослідженні теоретичні положення і методичне забезпечення, висновки і рекомендації можуть бути використані органами регіонального управління у процесі формування програм підвищення якості життя населення, власниками і менеджерами підприємств промисловості для визначення напрямів підвищення та стратегій забезпечення якості трудового життя, достатньої для мотивації працівників до зростання продуктивності праці.

Автори монографії висловлюють глибоку вдячність рецензентам, а також всім особам і організаціям, які сприяли її публікації.

Розділ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ ПРАЦІВНИКІВ

1.1. Соціально-економічна сутність якості трудового життя

У сучасних умовах господарювання людські ресурси стають переважними у конкурентній боротьбі між економіками різних систем і країн. Від компетентності працівників, продуктивності їх праці залежить добробут населення в цілому, обсяги валового внутрішнього продукту, валової доданої вартості, національного багатства. У свою чергу, накопичення національного багатства, збільшення обсягів виробництва товарів і послуг є підґрунтям для покращення якості життя населення, що є головною стратегічною метою розвитку країни [197]. Як підкреслюють провідні вітчизняні науковці Е. М. Лібанова, О. М. Гладун, А. С. Лісогор та ін. [89, с. 7], міжнародним співтовариством якість життя визнано однією з головних характеристик рівня суспільного розвитку країн, оскільки поступово відходять у минуле орієнтири переважно на економічні результати та впровадження досягнень науково-технічного прогресу без урахування пріоритетності розвитку людського чинника. Висока якість життя населення неможлива без покращання здоров'я, забезпечення інтеграції у суспільство, формування сприятливого навколишнього середовища та досягнення достатнього рівня матеріального добробуту, що забезпечується продуктивною працею.

Оскільки якість життя є головною метою соціально-економічного розвитку та найважливішим критерієм ефективності управління економічними процесами та соціальною сферою, доцільно визначитися з сутністю цього комплексного і складного явища. Для сучасних умов розбу-

ЯКІСТЬ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ: ОЦІНЮВАННЯ ТА ПІДВИЩЕННЯ

дови економіки України ця проблема є надзвичайно актуальною у зв'язку з активізацією процесів євроінтеграції.

Якість життя являє собою інтегровану якісну характеристику життя людей, яка розкриває відносно суспільства в цілому критерії його життєдіяльності, умови життєзабезпечення, а також й умови життєздатності суспільства як цілісного соціального організму. Тобто якість життя є широким поняттям і дає можливість використовувати його у різному сенсі: від цілком конкретних питань, які стосуються умов праці та побуту людей, до загальнофілософських проблем людського буття.

Існують різноманітні підходи до визначення поняття «якість життя», які наведені у *табл. 1.1*.

Таблиця 1.1

Визначення поняття «якість життя» [1; 2; 4; 12; 19; 25; 35; 37; 51; 65; 150; 175; 201; 208]

Автор	Сутність визначення
1	2
Удотова Л. Ф.	Ступінь відповідності умов та рівня життя науково обґрунтованим нормативам або певним стандартам
Леві Л., Андерсон Л., Прибиткова І.	Оцінка сукупності умов фізичного, розумового та соціального добробуту, як їх розуміє окремий індивід і окрема група населення
Петропавлова Г. П.	Соціально-економічна, соціологічна категорія, яка відображує ступінь досягнення при сформованому рівні загроз усіх елементів встановленого стандарту життя населення
Аюшевська С. М.	Категорія, яка відображає зміст життя суспільства в цілому та включає три взаємопов'язані системи: захищеність, гарантованість, забезпеченість
Ноздріна Л. В.	Категорія, яка об'єднує ряд соціально-економічних параметрів, які охоплюють усю соціоекосистему, та характеризує стан задоволення матеріальних, соціальних та інших потреб теперішнього та майбутнього покоління в умовах збереження навколишнього середовища в залежності від існуючих економічних тенденцій і розвитку
Бойцов Б. В.	Сукупність характеристик умов життя населення, які сформувалися у масовій свідомості

Закінчення табл. 1.1

1	2
Дробишева В. В.	Інтегральна якісна характеристика життя людей, яка розкриває не тільки життєдіяльність, життєзабезпечення, а й життєздатність суспільства як цілісного соціального організму, соціальні якості
Єлісеєва І. І.	Суспільна соціально-економічна категорія, яка містить у собі не тільки рівень споживання матеріальних благ та послуг, але й задоволення духовних потреб, здоров'я, тривалість життя, умови навколишнього середовища, морально-психологічний клімат, душевний комфорт
Кизим М. О.	Якісна характеристика ієрархії значення задоволеності компонент життя людини
Яппарова Р. Р.	Комплексне поняття, яке відображає ступінь розвитку людського потенціалу, умови, форми та суб'єктивну оцінку його реалізації у процесі життєдіяльності людини, соціальної групи та суспільства в цілому
McCall S.	Кращий підхід до оцінки якості життя полягає в тому, щоб оцінювати ступінь, в якому досягаються людські «необхідні умови щастя», тобто ті вимоги, які є необхідними (хоча і недостатніми) умовами щастя
Всесвітня організація охорони здоров'я	Сприйняття індивідумом його положення в житті у контексті культури та системи цінностей, у яких індивідум живе, й у зв'язку з цілями, очікуваннями, стандартами та інтересами цього індивіда
Бакіров В.С. та ін.	Сукупне поняття, яке характеризує кількісний рівень і різноманіття тих матеріальних та духовних потреб, які може задовольнити людина в умовах певного суспільства
Ontario Social Development Council	Це продукт взаємозв'язку за умовами соціальними, економічними, умовами здоров'я та умовами навколишнього середовища, що впливають на людський та суспільний розвиток
Quality of Life Research Unit, University of Toronto	Ступінь того, наскільки людина використовує важливі можливості свого життя. Можливості виходять із шансів та обмежень, які кожна особистість має у своєму житті, і відображують взаємозв'язок особистих факторів та факторів навколишнього середовища. Задоволення складається із двох елементів: власного почуття задоволеності і досягнення деяких характеристик

У відповідності з наведеними у табл. 1.1 визначеннями, які пропонують вітчизняні та зарубіжні дослідники, можна зробити висновок, що якість життя розглядається в декількох аспектах. *Перший* – об'єктивний,

що характеризує якість життя як окремий набір нормативів і стандартів, чого дотримується, наприклад, Л. Ф. Удотова [201]. Другий – суб'єктивний, що передбачає розгляд якості життя з позицій індивіда як в ієрархії задоволеності компонент життя людини, де розуміння якості життя зводиться до суб'єктивних відчуттів і уявлень особливості про власний добробут [41 – 44], що підтримують автори монографії [221], в якій викладені дослідження групи соціологів під керівництвом В. С. Бакірова.

Крім аспектів об'єктивності та суб'єктивності, якість життя розглядається в соціальному та економічному аспектах. Згідно з соціальним, якість життя розглядається як «необхідні умови щастя», зміст життя суспільства в цілому, що включає три взаємопов'язані системи: захищеність, гарантованість, забезпеченість. В цьому контексті якість життя досліджується як соціологічна категорія, яка відображує ступінь досягнення умов існування людини при сформованому рівні загроз. У відповідності з економічним аспектом, під якістю життя розуміється ступінь розвитку людського потенціалу, умови, форми його реалізації у процесі життєдіяльності людини, рівень споживання матеріальних благ. Найбільш системним є пропозиції розуміння якості життя як комплексного соціально-економічного явища, продукту взаємозв'язку між умовами соціальними та економічними. Така думка найбільш повно розкриває особливості якості трудового життя як соціально-економічної категорії.

Важливо відмітити також наголошення дослідників на комплексності поняття якості життя щодо його взаємозв'язку із навколишнім середовищем, умовами здоров'я, які впливають на людський та суспільний розвиток. При цьому під навколишнім середовищем доцільно розуміти економічне, природне, суспільно-політичне, соціальне [89, с. 25].

Також важливим моментом у визначенні сутності поняття якості життя є об'єкти, до яких воно відноситься, а саме – окрема людина, індивід, соціальні групи та суспільство. Для кожного з цих об'єктів доцільно застосовувати поняття «якість життя» в залежності від масштабів дослідження. Тобто якість життя є багаторівневим поняттям, яке може характеризувати сукупний стан якості життя населення країни, якість життя певних

суспільних класів, соціальних груп або окремих шарів населення, якість життя конкретної особи чи родини.

Отже, дослідження теоретичного підґрунтя поняття «якість життя» доводить доцільність його розгляду в об'єктивному, суб'єктивному, економічному, соціальному, індивідуальному, суспільному, внутрішньому та навколишньому, тобто зовнішньому, аспектах. Спираючись на сутнісне таумачення якості життя, можна зробити висновок, що його об'єктом є якість особистого, громадського, сімейного та трудового життя. Саме цих особливостей якості життя дотримуються провідні вітчизняні вчені Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи Національної академії наук України [96; 97]. Таке комплексне врахування аспектів щодо сутності такого складного поняття як якість життя дозволить розкрити його глибинні особливості, а також особливості його складових, однією з яких є якість трудового життя, що є об'єктом даного дослідження.

Те, що якість трудового життя є складовою якості життя, підкреслюють і зарубіжні вчені М. Пул та М. Уортер [203, с. 6], які пропонують включити до характеристик першого середню тривалість трудового часу, час на дорогу до місця роботи, оплачену щорічну відпустку, гнучкий робочий графік, розподіл заробітків, смертність на робочому місці, порушення нормальних умов праці. Тобто сутнісним підґрунтям якості трудового життя є процес трудової діяльності, праці, умов якої повинні відповідати певним вимогам щодо їх гідності. Праця є головною категорією теорії соціально-трудова відносин, об'єктами якої виступають продуктивна зайнятість, гідні умови праці та її достойна оплата [69; 74; 75; 78]. Отже, якість трудового життя базується на понятті гідної праці, яке за пропозиціями Міжнародної організації праці (МОП) передбачає сприяння дотриманню прав у сфері праці, зайнятості, соціальному захисту на основі соціального діалогу [246, с. 4]. МОП підкреслює, що гідна праця є глобальною метою глобалізованого світу.

В Україні ратифіковано близько 30 % Конвенцій гідної праці за такими індикаторами як можливості зайнятості, гідна тривалість робочого часу,

поєднання трудових та сімейних обов'язків в особистому житті, безпечна праця, соціальне забезпечення. Їх ратифікація пов'язана з розумінням поняття «гідна праця», однозначність якого у даний час не досягнута.

Так, у відповідності з Report of the Director-General: Decent work (ILO, 1999) [244], гідна праця – це праця, у процесі якої права працівників захищені, яка приносить адекватний дохід і забезпечує соціальну захищеність. Також гідна праця передбачає достатність праці в тому сенсі, що кожен індивід має повний і вільний доступ до можливостей заробляти і отримувати дохід. Крім того, дотримання принципів гідної праці означає нові перспективи з точки зору економічного і соціального розвитку, нові можливості, при яких зайнятість, дохід і соціальна захищеність можуть бути досягнуті без компромісу між правами трудящих і соціальними стандартами. Більш індивідуалістичною є пропозиція з розуміння поняття гідної праці у доповіді Report of the Regional Director: Decent work and protection for all. A priority for the Americas (ILO. 1999) [245], за яким гідна праця являє собою виконану роботу високої якості, яка забезпечує повагу працівників та надає їм можливості соціального захисту. Ці два визначення об'єднує врахування соціальної спрямованості процесу праці та його економічного результату.

У наступній доповіді Report of Director-General: Globalising Europe. Decent work in the information economy (ILO, 2000) [247] поняття гідної праці дещо розширюється за рахунок правового та управлінського аспектів, у відповідності з якими під гідною працею розуміється продуктивна праця, у процесі якої поважаються права людини і забезпечуються безпека та захист, а також можливість брати участь у прийнятті всіх рішень, які можуть вплинути на діяльність працівників.

Поєднання економічних і соціальних цілей підкреслюється в документі Decent work pilot program (ILO. 2000) [246], у якому вказується, що гідна праця повинна приносити достатній дохід і при цьому залишати час для інших сторін життя, надавати надійність сім'ї, шанувати права людини.

Російський вчений Л. А. Костин [81, с. 16] розглядає гідну працю з позицій мотивації, коли вона приносить працівнику задоволення, можливість повною мірою проявити свої здібності, компетентності, отримувати за це

гідну оплату, мати можливість брати активну участь у діяльності підприємств для максимізації загального добробуту. Тобто Л. А. Каплін підкреслює головні ознаки гідної праці – високу ефективність та безпеку умов здійснення. Такої ж думки дотримуються Л. В. Санкова, Е. А. Павлова, А. С. Єсіпов [170], зосереджуючи увагу на таких характеристиках гідної праці як висока продуктивність, гідна заробітна плата, що не завдає шкоди здоров'ю і дозволяє індивіду забезпечити захист трудових та соціальних прав.

Враховання можливості задоволення не тільки первинних, а й вторинних потреб працівників у процесі гідної праці підкреслює Г. А. Капліна [63, с. 45], яка підкреслює, що гідна праця – це праця, що з повагою сприймається суспільством, задовольняє індивіда за своїми моральними, матеріальними, якісними, кількісними і змістовними характеристиками, не завдає шкоди здоров'ю і сприяє розвитку здібностей людини.

Акцент на взаємному діалозі робить О. А. Грішнова [31, с. 370], коли враховує спрямування гідної праці на забезпечення продуктивної зайнятості, дотримання прав громадян у трудовій сфері, розвиток системи соціального захисту працюючих та постійного соціального діалогу, загалом на оптимізацію відносин між найманими працівниками та роботодавцями.

Колот А. М. [48, с. 318] узагальнює об'єднання потреб працівників у процесі гідної праці та робить наголос на її умотивованості.

Гендерний аспект рівності прав чоловіків і жінок враховує О. А. Дороніна [45, с. 203], яка відмічає, що гідна праця сприяє розширенню можливостей жінок і чоловіків у всьому світі щодо отримання гідної та продуктивної роботи за умови свободи, рівності, захищеності та поваги до людської гідності.

На комплексності розуміння гідної праці наголошується у публікаціях [50; 53; 77; 177; 258], в якій гідну працю запропоновано розглядати як системний комплекс якісних стандартів життя, що повинен базуватися на певних принципах, таких як пріоритет життя і здоров'я працівників, підвищення рівня промислової безпеки, соціальний захист працівників, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань.

Узагальнюючи наведені сутнісні тлумачення поняття «гідна праця» можна зробити висновок про її основні характеристики: наявність зайнятос-

ті для кожної людини, яка бажає працювати; вільне обрання виду діяльності без наявності примусовості; продуктивність і результативність, що дозволяє працюючим заробляти прийнятні кошти для існування їх самих та їхніх сімей, а також забезпечує сталий розвиток і зміцнює конкурентоспроможність виробництва та в цілому країни; рівність у можливостях отримання роботи, відсутність дискримінації на робочому місці та у доступі до роботи, можливість поєднання трудової діяльності із сімейним життям; безпека на виробництві, що означає безпечні умови праці, наявність пенсійного забезпечення та можливість одержання допомоги в разі погіршення здоров'я, втрати роботи та інших випадках; участь у прийнятті рішень щодо процесу праці на підприємствах. Тобто гідна праця повинна забезпечувати свободу, рівноправність, захищеність, безпеку та гідність працівникам. Автори публікації [210] наводять висловлювання К. Войтили про те, що слушним, то значить правдивим і одночасно морально гідним, може бути такий устрій праці, який з самих основ долає суперечності праці і капіталу, доводить первинність праці, суб'єктивність людської праці, а також її ділову участь у процесі виробництва. У кожному своєму образі праця заслуговує на повагу, тому що в основі кожної праці завжди стоїть живий суб'єкт: людська особа. Звідси праця бере свою цінність і гідність.

Поняття «гідна праця» є одним з основних, що характеризує якість життя населення, її складову – якість трудового життя. Проте в основному має відношення до найманої праці і враховує умови трудової діяльності як вже працюючих, так і тих, хто шукає роботу та хоче її отримати, розглядає процес праці з позицій не стільки соціально-економічних, скільки соціальних, правових та економічних, причому у наведеній пріоритетності, в той час як якість трудового життя має відношення до працюючих, характеризуючи гідні умови праці у внутрішньому і зовнішньому середовищі підприємств, які умотивовують працівників до високопродуктивної діяльності. У такому контексті гідна праця включає більше коло об'єктів та оперує більш широкою предметною областю, ніж якість трудового життя. Тому виникає об'єктивна необхідність у визначенні теоретичного підгрун-

тя поняття «якість трудового життя» для визначення його спорідненості та відмінності від понять «якість життя» та «гідна праця» й уточнення розуміння сутності.

Про якість трудового життя писав К. Маркс, підкреслюючи, що оскільки робітник переважну частину свого життя віддає процесу виробництва, то його умови значною мірою є також і умовами його активного життєвого процесу, умовами його життя [104, с. 98].

Термін «якість трудового життя» був вперше застосований С. Робінсоном у 1972 році на міжнародній конференції, присвяченій проблемам трудових взаємовідносин: «діяльність організації, спрямована на задоволення потреб її працівників шляхом створення механізмів, за допомогою яких співробітники зможуть мати повний доступ до процесу прийняття рішень, що визначають їх життя на роботі» [198, с. 39]. Концепція якості трудового життя швидко розповсюдилась у західноєвропейських країнах, а згодом була визнана МОП щодо державної політики, профспілок та підприємств для забезпечення поваги до здоров'я та життя працівників, відпочинку та вільного часу, розширення можливостей, необхідних для всебічного розвитку працівників у процесі праці.

У зарубіжних публікаціях якість трудового життя у більшості розуміють як міру задоволення важливих особистісних потреб працівників у процесі праці на підприємствах [9; 14; 123; 137; 142; 212], доводячи, що серед основних соціально-економічних категорій, що вивчаються економікою праці, найбільш складними та багатограними є «якість життя» та «якість трудового життя», адже саме вони визначають найважливіші критерії ефективності функціонування суспільної системи [133, с. 453]. Зарубіжні науковці Б. М. Генкин [22], Н. А. Горелов [27], А. Н. Дейнега [38], Н. В. Лазарева, Н. Мазаева [98], Р. И. Михалева [87], С. Третьяк [198], Дж. Р. Хекман та Дж. Л. Саттл [239], Б. Шнайдер [219], Е. С. Яхонтова [226] здебільшого розглядають якість трудового життя з позицій концепції людського капіталу. Російські вчені включають до складу питань якості трудового життя економічні, такі як гідна оплата праці, безпечні умови трудової діяльності [142], та соціальні, пов'язані з гуманізацією, змістов-

ністю праці, дружністю у колективах [123]. Про необхідність об'єднання економічних і соціальних питань при визначенні якості трудового життя наголошує В. А. Циганков [212].

Як зазначає Т. Н. Матрусова [105, с. 3], в Японії поняття якості трудового життя в основному розглядалося в контексті контролю якості продукції та діяльності підприємства такими вченими як Дж. Джуран, Е. Демінг та І. Каору щодо гуртків якості, внаслідок функціонування яких працівники отримали можливість брати активну участь у процесах управління, планування та контролю, сприяючи загальному розвитку підприємств, впливаючи на якість власного трудового життя [213, с. 138]. У західних країнах на підприємствах в основному дотримувалися таких складових якості трудового життя як зайнятість, заробітна плата, умови праці і техніка безпеки, професійне навчання, трудові відносини, соціальне забезпечення. Отже, у розвинутих ринкових країнах зростання уваги до проблем якості трудового життя виявилось закономірним наслідком демократизації системи соціально-трудова відносин та досягнення високого рівня життя завдяки суттєвому підвищенню ефективності виробничих процесів, тобто концепція якості трудового життя набула значної практичної цінності. Проте у відповідності з процесами гуманізації, соціалізації та демократизації економіки і процесу управління поняття якості трудового життя в роботах західних вчених розширювалось за рахунок врахування наведених питань [9; 239; 219].

Українські вчені також багато досліджень присвятили теоретичному уточненню категорії якості трудового життя, серед них О. А. Гришнова [30; 31], А. М. Колот [73], О. І. Амоша та О. Ф. Новікова [223], М. В. Семикіна [172 – 174], Л. В. Шаульська [216; 217], Ф. І. Хміль [209]. Гришнова О. А. розглянула цю категорію через систематизовану сукупність показників, які характеризують умови праці, тобто умови виробничого життя, які уможливають урахування реалізації інтересів і потреб працівника та використання його інтелектуальних, творчих, моральних, комунікаційних, організаторських компетентностей через якісні та кількісні показники [30; 31]. А. М. Колот дослідив якість трудового життя крізь

призму розвитку працівника, найрізноманітніших його здібностей, можливості професійного зростання та умотивованість [73] і зауважив, що теоретичні положення якості трудового життя мають відношення до теорії мотивації інноваційного типу щодо надання можливостей працівникам в автономній праці, прийнятті участі в управлінні виробництвом, стимулюванні творчості, забезпеченні підвищення її конкурентоспроможності. Калина А. В., Калініна С. П., Лук'янченко Н. Д. [61] проаналізували якість трудового життя у парадигмі створення умов, які б забезпечили оптимальне використання трудового потенціалу людини, тобто довели, що якість трудового життя розглядає людські ресурси в тісному взаємозв'язку з умовами, що дозволяють якнайкраще реалізувати потенціал працівників. Богоявленська Ю. В. та Карчевська І. В. [13] також дотримуються цієї думки, відмічаючи, що поняття «якість трудового життя» на практиці виражає сукупність умов, що визначають міру ефективної реалізації трудового потенціалу суспільства в цілому, підприємства і кожної окремої людини зокрема, а отже, і міру успіху всієї суспільної системи. Шаульська Л. В. пропонує під якістю трудового життя розуміти ступінь розвиненості умов використання трудового потенціалу, що визначається потребами сторін соціально-трудових відносин [216]. Таке визначення враховує два важливі аспекти: об'єктивний щодо ступеня розвиненості умов використання трудового потенціалу та суб'єктивний, який міститься у врахуванні потреб сторін соціально-трудових відносин. Така дуальність є складною і суперечливою, оскільки потреби держави, підприємств та працівників повністю не тотожні. Хміль Ф. І. під якістю трудового життя розуміє ступінь господарської діяльності організації, завдяки якій можуть задовольнятися матеріальні і соціальні особисті потреби під час праці та після закінчення активної трудової діяльності працівників [209, с. 513]. Проте в наведеному визначенні враховується задоволення потреб після завершення трудових відносин між працівником і підприємством, чого бути не може, оскільки якість трудового життя характеризує процес праці в період її здійснення, хоча у певній мірі трудова діяльність є гарантом гідного життя працівників на пенсії.

Отже, важливо відмітити, що значна кількість дослідників [16; 30; 31; 63; 79; 198; 205] пропонує враховувати у визначенні поняття якості трудового життя умови праці, які забезпечує підприємство. Тобто у цих визначеннях є два важливі моменти: умови праці та діяльність підприємства, тобто активна позиція суб'єкта господарювання по відношенню до процесу праці, згідно з якою воно створює умови для забезпечення процесу праці необхідними засобами, формує організацію виробничого процесу у відповідності з типовими нормами, що відповідають санітарно-гігієнічним вимогам, безпечності і захищеності. Такі умови підприємство може створювати тільки в разі наявності ресурсних можливостей, які полягають у фінансово стійкому стані, матеріальному забезпеченні, продуктивному використанні людських ресурсів, що створюють тактичні можливості підприємств у забезпеченні ефективного використання ресурсного потенціалу. У стратегічній перспективі такі можливості формуються завдяки здійсненню інвестування в інновації щодо продукції, оновлення активної частини основних виробничих фондів, виробничих технологій. Тобто для забезпечення гідної якості трудового життя підприємства повинні отримувати достатні результати господарювання, що й будуть характеризувати якість трудового життя за результатами господарювання.

Проте не тільки підприємство створює гідні умови праці для здійснення трудової діяльності. Кожний регіон, де територіально розташовується підприємство, характеризується певними особливостями господарювання, застосовує різні, але необхідні, методи управління регіональною економікою, тобто галузеві органи управління сприяють формуванню відповідних умов праці, крім того, галузеві особливості виробничих процесів віддзеркалюються у виробничих технологіях, графіках і режимах роботи підприємств. Тобто мезоекономічний рівень суттєво впливає на формування умов якості трудового життя працівників та його забезпечення у відповідності з наявними можливостями розвитку регіональної економіки, станом ринку праці в регіоні, забезпеченістю об'єктами соціальної інфраструктури, що здатні задовольняти потреби працівників, екологічним станом довкілля. Якщо на макроекономічному рівні органи

державного управління впроваджують і формують державну політику якості життя населення і якості трудового життя в цілому для країни, що у рівній мірі стосується всіх регіонів і суб'єктів господарювання, то умови господарювання на мезоекономічному рівні мають більшу розмаїтість та вплив на якість трудового життя працівників, що працюють на підприємствах регіонів. Тому якість трудового життя працівників суттєво залежить не тільки від результатів господарювання підприємств, а й від регіонально-галузевих умов господарювання. Мікро- і мезоекономічні умови є об'єктивною складовою якості трудового життя працівників, що не залежать від сприйняття їх об'єктивності працівниками, а залежать від об'єктивних можливостей суб'єктів господарювання й управління створювати умови для перебігу соціально-трудова відносин. Тому для уточнення сучасного розуміння поняття якості трудового життя працівників ці обставини повинні бути враховані як важливе об'єктивне підґрунтя при формулюванні визначення його поняття. Тобто об'єктивна складова якості трудового життя поєднує в собі внутрішнє та зовнішнє середовище суб'єктів господарювання.

Обґрунтування висловлених пропозицій за сутнісним наповненням відповідає розумінню якості трудового життя, що ґрунтується на статистичних даних та пропонує здійснення об'єктивного оцінювання різноманітних параметрів трудового процесу, і передусім тих, які відображають досягнення держави та адміністрації підприємств у сфері збереження здоров'я працюючих та створення умов, необхідних для їх особистісного та професійного розвитку [108, с. 283; 133, с. 457].

В цілому за об'єктивною складовою якість трудового життя залежить від регіонально-галузевих умов на мезоекономічному рівні та результатів господарювання на мікроекономічному та повинна відповідати нормам, які встановлені трудовим законодавством й іншими правовими актами, що призначені для гарантування умов, необхідних для: розвитку професійних компетентностей працівників та їх застосування в процесі продуктивної праці; участі в управлінні виробничими процесами та діяльністю суб'єктів господарювання; безпечного процесу праці, соціального забез-

печення, що спрямоване на підтримку міцного здоров'я, змістовного відпочинку та дозвілля працюючих [14].

Друга група науковців і практиків розглядає якість трудового життя у відповідності з якісними оцінками та думками працівників [38; 79; 123; 136; 198; 213; 219; 239] щодо ступеня задоволеності важливих особистих потреб працівників у процесі трудової діяльності на підприємствах, суб'єктивної міри благополуччя та задоволеності, що відноситься до сфери праці, про що також підкреслено й у довідкових виданнях [114; 130]. Доцільно погодитись з такими висловлюванням, оскільки носієм якості трудового життя є працівник. Проте Д. П. Мельничук [108, с. 284] звертає увагу на неоднозначність сприйняття одних й тих самих умов праці різними працівниками, зауважуючи на їх диференціації, оскільки із зростанням рівня соціально-економічного розвитку змінюються вимоги до якості трудового життя. Так, незначні покращення у сфері праці можуть сприйматися працівниками необґрунтовано позитивно і навпаки завдяки поінформованості про її рівень у порівнянні з іншими підприємствами, регіонами, країнами. Тому якість трудового життя за суб'єктивною складовою її сприйняття необхідно порівнювати з існуючими нормами і стандартами, які є офіційно встановленими і визначеними як достатні або граничні.

За сутнісним наповненням суб'єктивної складової сприйняття якості трудового життя доцільно погодитися з науковцями, які її розглядають з позиції працівників щодо умов праці на підприємстві та у зовнішньому середовищі з уточненням його найближчого оточення щодо умов праці, які здатне забезпечити підприємство, а також оплати праці та соціального забезпечення [63; 79; 205].

Егоршин А. П. відносить до складу якості трудового життя трудовий колектив, оплату праці, робоче місце, керівництво підприємством, службову кар'єру, соціальні гарантії та соціальні блага [47, с. 495], проте у наведеному переліку відсутні: стан основних виробничих фондів, що створює умови для продуктивної праці, її організація праці, що є основними умовами ефективної трудової діяльності працівників.

Горелов Н. А. відносить до сутності якості трудового життя організацію, змістовність та оплату праці, сприятливі та безпечні умови трудової діяльності, охорону праці, стимулювання та мотивацію, співвідношення між трудовою діяльністю та соціальним забезпеченням [27, с. 103 – 104]. Проте наведені пропозиції не враховують відношень соціального партнерства, що є надзвичайно важливими в умовах сьогодення.

Найбільш широко сутність питань сприйняття працівниками якості трудового життя, що доцільно віднести до суб'єктивної складової, тлумачить Д. П. Мельничук [108, с. 282]: змістовна праця та справедлива трудова винагорода, безпечність та комфортність умов праці, можливості самореалізації, а також професійного та особистісного розвитку у процесі праці, гарантії зайнятості, соціальний та правовий захист працівників, сприятливий соціально-психологічний клімат та порозуміння у трудовому колективі, демократизація системи соціально-трудоких відносин, участь персоналу в управлінні та прийнятті важливих рішень. Наведений перелік питань є достатньо повним, проте його доцільно уточнити, спираючись на потреби працівників, які вони можуть задовольнити у процесі продуктивної праці.

Незважаючи на існування пропозиції щодо врахування об'єктивних та суб'єктивних обставин перебігу трудової діяльності, не всі вчені розділяють думку про рівну значущість об'єктивної та суб'єктивної складових якості трудового життя. Так, Д. П. Мельничук [108; 109] наголошує на доцільності максимального видучення економічної, тобто об'єктивної, складової добробуту з переліку детермінант якості трудового життя та її віднесення до переліку структуроутворюючих складових рівня життя населення. «Подібна позиція обґрунтовується тим, що такі речі як доходи громадян, розмір заробітної плати та соціальних трансфертів є базовими передумовами досягнення того матеріального благополуччя та соціальної безпеки, які й формують зміст економічної категорії «рівень життя населення». Натомість, поняття «якість трудового життя» коректно застосовувати для визначення міри задоволеності потреб більш високого порядку, як то змістовність праці та дозвілля, комфортність робочого міс-

ця, задоволеність рівнем і перспективами професійного та особистісного розвитку тощо» [108, с. 283].

Неможливо погодитись з цією пропозицією, оскільки якість трудового життя за своєю природою є як економічною, так і соціальною категорією. Економічна характеризує умови, що забезпечують якість трудового життя, соціальна визначає ставлення працівників до цих умов. Тому об'єктивна і суб'єктивна складові взаємодоповнюють одна одну і розділяти їх, досліджуючи окремо, неможливо, оскільки це не відповідає сутності такого складного соціально-економічного явища як якість трудового життя працівників. З метою зменшення суб'єктивного впливу на розуміння поняття якості трудового життя Ю. В. Богоявленська та І. В. Карчевська [13, с. 175] пропонують враховувати граничний рівень як мінімально необхідну кількість товарів і послуг належної якості, що життєво необхідні людині-працівнику, і яку вона спроможна забезпечити собі, для ефективного використання власного трудового/ інтелектуального потенціалу у процесі продуктивної праці, а також специфічних умов, що сприяють реалізації та розвитку останнього. Доцільно погодитись з цією пропозицією, уточнюючи її бачення щодо об'єктивної та суб'єктивної складових. Автори [13, с. 180] враховують тільки об'єктивні обставини, які є необхідними для реалізації працівниками трудового потенціалу, та уточнюють компоненти граничного рівня якості трудового життя, до якого пропонують включити заробітну плату, умови праці, інноваційність розвитку науки, освітньо-кваліфікаційний і професійний рівень. Проте суб'єктивна природа якості трудового життя залишилась поза увагою дослідників, оскільки не враховує достатність цих компонентів за думкою працівників, яка б сприяла підвищенню їх умотивованості до продуктивної праці. Достатність якості трудового життя відокремлює її від негативного прояву – недостатності, і тільки в разі наявності достатньої якості можна робити висновок про якісні рівні достатності трудового життя щодо низького, середнього та високого значення.

Отже, враховуючи результати досліджень щодо об'єктивної та суб'єктивної складових якості трудового життя, її економічної і соціальної природи, внутрішньої та зовнішньої спрямованості, міри прояву у відпо-

відністю з достатністю або недостатністю, удосконалено запропоноване визначення поняття якості трудового життя, яке полягає у такому.

Якість трудового життя – комплекс об’єктивних умов здійснення трудової діяльності, що забезпечується результатами господарювання та станом зовнішнього регіонально-галузевого середовища підприємств, достатність якого суб’єктивно сприймається працівниками.

Схематично складові поняття якості трудового життя працівників (у контексті даного дослідження щодо промисловості) наведено на *рис. 1.1*. Таким чином, якість трудового життя характеризується суб’єктивним сприйняття працівниками об’єктивних умов, які забезпечуються можливостями підприємств за результатами господарювання та станом їх зовнішнього регіонально-галузевого середовища (рис. 1.1).



Рис. 1.1. Складові якості трудового життя працівників промисловості

Перевагами запропонованого визначення є: врахування соціально-економічної природи якості трудового життя за допомогою об'єктивної та суб'єктивної складових, особливостей внутрішнього і зовнішнього середовища підприємств, тобто умов господарювання на мікро- та мезоекономічних рівнях; а також доцільність вимірювання рівня якості трудового життя за ознакою її достатності.

Отже, на основі аналізу існуючих теоретичних положень щодо якості життя, гідної праці якості трудового життя, визначено їх взаємозв'язок, взаємозалежність і взаємовплив; уточнено визначення поняття якості трудового життя, відмінністю якого є врахування об'єктивної складової, що характеризує можливості суб'єктів господарювання забезпечити якість трудового життя у відповідності з результатами діяльності й регіонально-галузевими умовами, та суб'єктивної складової, яка зумовлюється сприйняттям достатності рівня якості здійснення трудової діяльності працівниками.

Доведено доцільність використання межувальної ознаки «достатності якості трудового життя», яка має об'єктивне підґрунтя щодо необхідних умов здійснення трудової діяльності та суб'єктивне сприйняття у відповідності із задоволеністю процесом та результатами праці.

1.2. Методи забезпечення якості трудового життя

Якість трудового життя забезпечується багатьма суб'єктами ринку, проте головними з них є органи державної, регіональної влади та місцевого самоврядування, підприємства та профспілки, які щільно між собою взаємодіють [19; 21; 48; 128]. У процесі такої взаємодії кожен суб'єкт виконує притаманні йому обов'язки. Головна роль у встановленні стандартів якості трудового життя належить органам державного й регіонального управління та профспілкам, вони забезпечують здійснення відносин, що виникають у процесі встановлення та виконання таких стандартів, формують нормативно-правову базу, підприємства ж забезпечують та відповідають за їх дотримання. Профспілки у відповідності із законодавчою базою здійснюють пред-

ставництво та захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок в органах державної і регіональної влади та органах місцевого самоврядування, у відносинах із роботодавцями та іншими об'єднаннями громадян. Профспілки здійснюють громадський контроль за виплатою заробітної плати, дотриманням законодавства стосовно охорони праці, створенням безпечних та нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-гігієнічних умов тощо. Проте діяльність профспілок в Україні не є активною [45; 128].

Щодо підприємств, особливістю України, як країни з складною структурою економікою, є те, що більшість з них не мають достатніх фінансових ресурсів для самостійного забезпечення гідного рівня якості трудового життя. У зв'язку з цим, для гарантування працівникам отримання хоча б мінімальних коштів для відновлення трудового потенціалу, державою встановлено: розмір мінімальної заробітної плати, мінімальний розмір місячної пенсії, розмір неоподаткованого мінімуму заробітної плати, впроваджуються програми соціального забезпечення населення тощо. Однак, навіть незважаючи на це, в Україні є багато громадян, котрим нараховується заробітна плата, нижча за встановлений законодавством мінімальний розмір. Крім цього, серед працюючих є такі, що отримують заробітну плату нижче за прожитковий мінімум. Це, передусім, пов'язано з тим, що працівники працюють неповний робочий день [7].

Окрім встановлених гарантованих мінімумів, держава також розробляє нормативи із забезпечення безпечних умов праці, а також створює мережу органів (інспекції з охорони та безпеки праці, з пожежної охорони, екологічні інспекції тощо) для нагляду за дотриманням таких норм [82 – 85].

Серед об'єктів, що контролює держава та які мають відношення до забезпечення якості трудового життя, доцільно виділити ринок праці. Необхідно зауважити, що на даний час, відмічається значна диспропорція між пропозицією праці та її попитом на різноманітні спеціальності і професії. В Україні в умовах сьогодення сформувалася тенденція, коли пропозиція спеціалістів з вищою освітою значно перевищує попит на них,

в цей же час попит на спеціалістів робочих професій є таким, що значно перебільшує пропозицію. Крім того, структура попиту і пропозиції на висококваліфікованих спеціалістів з вищою освітою є також незбалансованою. Такий стан ринку праці негативно впливає на якість трудового життя працюючих [174; 199].

До бюджету сплачують податки працівники, що працюють на підприємствах як з високим, так і з низьким рівнем якості трудового життя, тобто завдяки їхній праці збільшується доходна частина бюджету [138]. У цей же час, працівникам підприємств з низьким рівнем якості трудового життя (найбільш суттєвий показник – заробітна плата) внаслідок отримання низької заробітної плати, що не відповідає прожитковому мінімуму, держава надає матеріальну допомогу через субсидії. Отже, чим більша кількість працівників, що задіяні на підприємствах з низьким рівнем якості трудового життя, тим більшим є розмір витратної частини бюджету держави. Але це не єдиний негативний наслідок низького рівня якості трудового життя.

Кількість безробітних збільшується за рахунок звільнення працівників з підприємств з низьким рівнем якості трудового життя, що призводить до збільшення соціальних виплат держави – субсидій, дотацій тощо [125; 127; 129]. Тобто збільшується витратна частина бюджету держави. Перед працівниками, що залишаються без роботи, постає питання вибору: шукати роботу на внутрішньому ринку праці чи за кордоном. Останнім часом наявна тенденція, коли не тільки працівників розумової праці запрошують працювати за кордоном, а й спостерігається виїзд висококваліфікованих спеціалістів робітничих професій [166]. Такий витік пояснюється пошуком потенційними працівниками підприємств з більш високим рівнем якості трудового життя, що дозволить їм, у свою чергу, підвищити якість свого життя взагалі. Отже, на внутрішньому ринку праці України все менше залишається працівників розумової праці та висококваліфікованих спеціалістів робітничих професій, в той час як пропозиція праці некваліфікованих робітників є такою, що значно перевищує попит на неї [122].

Серед основних заходів, що дозволять зберегти потенціал таких спеціалістів в Україні, можна виділити саме забезпечення достатнього рівня якості трудового життя на вітчизняних підприємствах. Тобто на підприємствах України необхідно настільки покращити рівень якості трудового життя, щоб він хоча б приблизно дорівнював рівню якості трудового життя на підприємствах зарубіжжя. Підвищення рівня якості трудового життя на підприємствах буде сприяти не тільки збереженню трудового потенціалу в межах держави, а й приведе до отримання підприємствами з достатнім рівнем якості трудового життя більш ефективної та результативної праці своїх працівників. У зв'язку з цим до бюджету почнуть надходити більші обсяги податкових платежів, а також зменшиться потреба в соціальних виплатах, що пов'язано з працевлаштуванням працівників на підприємствах з високим рівнем якості трудового життя. Отже, працевлаштування працівників на такі підприємства приведе не тільки до покращення результатів діяльності такого підприємства, а й до зменшення потреби в соціальних виплатах держави [89].

Підприємства не тільки забезпечують та відповідають за дотримання вже встановлених стандартів, вони самостійно визначають такі умови праці, соціального, матеріального і нематеріального забезпечення, які сприятимуть підвищенню умотивованості працівників. В умовах сьогодення рівень стандартів якості трудового життя, що встановлюються на підприємствах, визначається в залежності від їх форми власності та типу управління, в той час як головними чинниками зміни стандартів якості трудового життя повинні стати зміни в організації праці, технологіях виробництва продукції, тобто чинники науково-технічного прогресу – інновацій.

Якість трудового життя є такою, що безпосередньо впливає на якість праці працівників, тобто чим якіснішим є рівень трудового життя, тим більш якісною та продуктивною є праця працівників та навпаки. У випадку, коли підприємство не забезпечує гідні умови трудового життя своїх працівників, вони втрачають стимул та бажання до якісної, ефективної праці. У свою чергу, саме від якості праці залежить якість продукції, що

виробляє підприємство та, як наслідок, прибуток підприємства. При зростанні прибутку підприємство має можливість направити додаткові кошти саме на покращення умов трудового життя своїх працівників. Таким чином забезпечується постійний нерозривний зв'язок між якістю праці, трудового життя, продуктивністю праці, якістю продукції, ефективністю використання економічних ресурсів та результатами діяльності підприємств, головним з яких є прибуток, частина якого спрямовується на оплату праці працівників, підтримку та поліпшення соціального забезпечення, тобто на забезпечення і покращення якості трудового життя.

У процесі трудової діяльності працівники задовольняють свої потреби. Тому від того, наскільки повно вони задоволені, залежить якість трудового життя, тобто забезпечення її суб'єктивної складової. Тому застосування методів забезпечення якості трудового життя зумовлюється наявністю активних потреб працівників, на задоволення яких вони спрямовані.

В економічній науковій літературі дослідники багато уваги приділяли структуризації потреб працівників та їх ієрархії [21; 72; 87; 101; 106; 136; 151; 152; 172; 206; 209; 219; 239]. Спираючись на класичні уявлення про потреби працівників [101], сучасні дослідники вносять свій вклад в уточнення їх розуміння. Кремлев Н. Д. [86] відокремлює чотири рівня потреб: природно-фізіологічні, соціально-економічні, ідеальні, ситуативні. Горелов Н. А. [27] робить наголос на потреби у сприятливих та безпечних умовах трудової діяльності, охороні праці як таких, що забезпечують достатній рівень якості трудового життя. Колот А. М. [72] підтримує ієрархію потреб за Маслоу та виділяє соціальну згуртованість [73] як основну рису соціальних потреб працівників у сучасних умовах господарювання для забезпечення соціальної захищеності.

Узагальнюючи пропозиції дослідників, можна згрупувати потреби працівників, які задовольняються на основі забезпечення якості трудового життя, таким чином:

- фізіологічні потреби, що забезпечують відтворення, збереження трудового потенціалу на основі фізіологічної захищеності: потре-

би в їжі, здоров'ї, житлі, відпочинку, одязі, самовідтворенні, перебуванні, безпечних умовах праці, що втілюється у прогресивності засобів праці, екологічній безпеці;

- соціальні потреби приналежності та соціальної захищеності: приналежності до певної групи працівників, причетності до результатів діяльності підприємств, потреби в роботі на основі довгострокових трудових договорів, послугах соціальної інфраструктури, спілкуванні, визнанні результатів праці, впливі на організацію трудового процесу, компетентності, повазі та самоповазі від виконуваної роботи, соціальної захищеності, впевненості в майбутньому;
- потреби у розвитку працівників: потреби у самовираженні, змістовній праці, професійному навчанні, кар'єрному зростанні, владі.

Отже, узагальнені потреби працівників можуть бути об'єднані у такі групи:

- умов праці у внутрішньому середовищі підприємств, які забезпечують як фізіологічну, так і соціальну захищеність;
- матеріальному заохоченні, які забезпечують задоволення фізіологічних потреб при отриманні заробітної плати, винагород і компенсацій, соціальних потреб у приналежності до групи;
- нематеріальному заохоченні, задоволення яких сприяє задоволенню соціальних потреб та потреб у розвитку на основі спілкування, визнання результатів праці, впливу на організацію трудового процесу, компетентності, поваги та самоповаги від виконуваної роботи, самовираження, змістовності праці, професійного навчання, кар'єрного зростання, влади;
- соціальному забезпеченні, що полягає у задоволенні потреби у соціальній захищеності на основі розширення складу соціальних пакетів, у роботі на основі довгострокових трудових договорів, послугах соціальної інфраструктури;
- умов праці у зовнішньому середовищі, які задовольняють фізіологічні потреби у екологічній безпеці, переміщенні та інших потре-

бах, що можуть задовольнити об'єкти інфраструктури торгівлі, побуту (наприклад, у їжі, відпочинку та ін.).

Узагальнений взаємозв'язок потреб та їх групування у відповідності із суб'єктивною складовою якості трудового життя представлено на *рис. 1.2.*

Для забезпечення якості трудового життя працівників можливо застосовувати різноманітні методи, дослідженню яких присвячено наукові публікації провідних вітчизняних і зарубіжних учених [7; 9; 12; 19; 26; 47; 48; 60; 87; 98; 101; 113; 126; 136; 180; 206; 207; 219; 227].

Оскільки методи забезпечення якості трудового життя мають об'єктом працівників, а у контексті дослідження – працівників промисловості, доцільно згрупувати методи у відповідності із сутністю якості трудового життя за суб'єктивною складовою, що представлено на *рис. 1.3.*

В окрему групу методів доцільно виділити методи створення сприятливих умов праці у внутрішньому середовищі підприємств, тобто безпосередньо на робочих місцях для здійснення виробничих процесів і підвищення ділової активності працівників. До таких методів доцільно віднести такі, що полягають у зміні і покращенні фізичних та технічних умов праці з метою запобігання впливу шкідливих факторів, а також методи поліпшення соціальних аспектів роботи (ділових комунікацій, оптимального чергування послідовності і часу виробничих операцій і перерв, ін.) [15; 49; 226; 229]. До методів покращення умов праці у внутрішньому середовищі підприємств доцільно віднести такі методи, які збагачують її змістовність, тобто сприяють створенню матеріальних або духовних цінностей, підвищують творчу складову виробничого процесу. До таких методів дослідники відносять наступні [9; 12; 26; 124].

Зростання трудової активності, що пов'язане з об'єднанням декількох операцій (посадових обов'язків, робіт) в одну.

Збагачення змістовності праці. Виникає, коли його різні елементи інтегруються в закінчений процес. При цьому підвищується відповідальність працівника, прогнозованим (у порівнянні з вузькою спе-

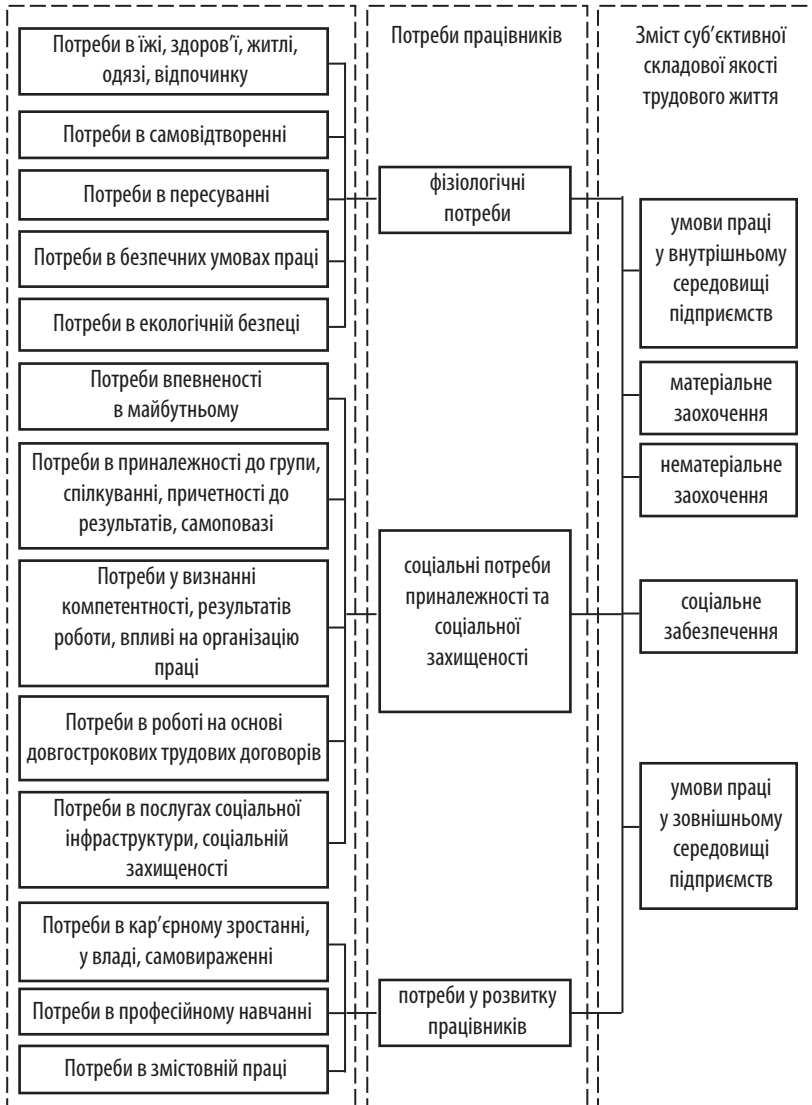


Рис. 1.2. Групування потреб працівників у відповідності із суб'єктивною складовою якості трудового життя



Рис. 1.3. Методи забезпечення і підвищення якості трудового життя

ціалізацією) стає кінцевий результат роботи, підсилюється її творчий аспект.

Трудова ротація. Полягає в переміщенні працівників підприємства відносно робочих місць, зміст роботи на кожному з яких істотно не змінюється. Наслідком таких дій є підвищення професійної мобільності працівників, створення умов для гнучкого використання робочої сили, розширення її професійних та особистісних компетентностей.

Командна робота. Компетентність експертних груп дозволяє запровадити методи активізації інтелектуальної діяльності для з'ясування причин виникнення проблемної ситуації; сформулювати робочі гіпотези та розробити сценарії подальшого розвитку подій; запропонувати заходи запобігання очікуваним негативним наслідкам. Причетність до вирішення складного та стратегічно важливого завдання, поставленого топ-менеджментом підприємств, здатна істотно підтримати самооцінку працівників. Характерним для командної роботи є те, що роботодавець прагне сформувати в найманих робітників високу відповідальність за результати роботи всього підприємства, уникнути відчуження до їх отримання, розвинути відповідальність і професійну гордість.

У разі застосування методів паювання роботи працівники розподіляють між собою час перебування на робочому місці й використання засобів праці у відповідності з виробничою необхідністю, тобто у працівників з'являється можливість самостійно управляти робочим часом, підвищуючи змістовність праці.

Раціоналізація розподілу виробничого часу є одним з різновидів паювання роботи. На думку працівників, робочий час – це час перебування на роботі, за яке роботодавець зобов'язаний сплатити заробітну плату, що за домовленістю сторін представляє вартість робочої сили конкретного працівника. З погляду ж роботодавця, робочий час характеризується його кількістю, безпосередньо витраченою на виконання функціональних обов'язків, передбачених посадовою інструкцією або умовами трудового контракту. Тому роботодавець прагне до того, щоб номінальний і ефективний робочий час збігалися абсолютно, тому дбає про його регулювання. Разом з тим, доречним є динамічне використання робочого часу, що полягає в застосуванні як понаднормового часу, так і більш раннього закінчення робочого дня, якщо виникає така можливість. Так, попрацювавши надурочно, працівник має можливість скоротити тривалість перебування на робочому місці в окремих днях з урахуванням збільшення тривалості робочого дня в інші [12; 26; 47].

Методи поліпшення умов роботи спрямовані на створення таких умов, які не шкодять фізичному й психологічному здоров'ю. Внутрішнє

середовище підприємства, що оточує працівника під час роботи, повинно спонукувати його до більше повного використання своїх можливостей. Методи поліпшення умов роботи включають навчання персоналу необхідним правилам безпеки, зниження шуму, поліпшення освітлення та ін.

Для забезпечення умотивованості працівників доцільно використовувати методи матеріальної та нематеріальної мотивації [71 – 73; 98; 101]. Методи матеріальної мотивації, методи справедливої оцінки й винагороди за роботу відображають не тільки зв'язок між оплатою певного виду роботи на різних підприємствах, але й відношення даної оплати до оплати інших видів робіт. Поняття розмірної винагороди за роботу пов'язане з тим, наскільки отриманий працівником дохід відповідає прийнятим у суспільстві стандартам добробуту й забезпеченості, а також сприйняттям працівником поняття добробуту й міри його достатності [71 – 73; 152; 172; 207]. У сучасних умовах далеко не всі промислові підприємства можуть запропонувати працівникам справедливу винагороду за роботу.

Методи нематеріальної мотивації [47; 72; 87; 101; 136; 151] припускають використання гуманізації, гнучкості та демократизації трудового життя. Гуманізація роботи передбачає проведення заходів з організації роботи і її оплати, зміни структури управління, системи розподілу й кооперації роботи; гнучкість полягає в реорганізації робочого часу як у рамках робочого дня, тижня, року, так і протягом всього трудового життя працівника, а також створення таких умов на підприємстві, які б забезпечували найбільш повне пристосування технічних засобів виробництва до людини, високу змістовність роботи й активну участь працівників у вирішенні виробничих завдань; демократизація трудового життя ґрунтується на створенні національного тристороннього механізму регулювання соціально-трудомих відносин між державними органами влади, підприємствами і працівниками, участі працівників у управлінні підприємством.

Методи професійного навчання, підвищення кваліфікації й кар'єрного зростання відносять до методів забезпечення й підвищення якості трудового життя на основі нематеріальної мотивації у зв'язку з тим, що реалізація трудового потенціалу працівника не можлива без його професійно-

го зростання. Ці методи передбачають: створення умов для підвищення професійно-кваліфікаційного рівня працівників, можливість просування по службі в результаті визнання їхніх професійних успіхів; забезпечення постійного відновлення знань, забезпечення впевненості в майбутньому за рахунок постійної зайнятості й росту доходу. Використання даної групи методів формує у працівників упевненість, можливість професійно зростати та мати необхідні професійні й особистісні компетентності, що надасть працівникам конкурентоспроможності на ринку праці [8; 112; 125].

Серед методів гуманізації роботи працівників доцільно звернути увагу на такі [21; 87]: методи організації виробництва групами; участь у прийнятті рішень; зміна видів виконуваної роботи; методи використання гнучкого робочого часу; методи демократизації трудового життя.

Методи організації виробництва групами не тільки задовольняють потреби людини належати до певної групи, що має загальні цілі, але й мають інші психологічні переваги, а також забезпечують кращий зв'язок оплати праці працівника з результатами його діяльності [136; 151].

Методи участі працівників у прийнятті рішень дозволяють зробити роботу більше цікавою й такою, котра задовольняє потреби персоналу в самовираженні, повазі, підвищує його відповідальність.

До методів зміни організації виконуваної роботи відносять: метод максимально частоті зміни партій продукції, що дозволяє зробити деякі види діяльності менш монотонними й нестомлюючими (наприклад, у цехах механічної обробки); метод збільшення трудових функцій, що полягає у виконанні суміжних операцій, різноманітність роботи; метод чергування робочих місць доцільний при виконанні простих операцій, наприклад, у складальному виробництві машинобудівної промисловості.

Значна увага в науковій літературі приділяється методам використання гнучкого робочого часу. Метою застосування цих методів є визначення оптимального співвідношення між робочим часом і часом перерв та відпочинку. Цього можна досягти, використовуючи вільний робочий день, гнучкий графік роботи, альтернативний робочий розклад і т. п. Використання методу скороченого робочого дня передбачає його фіксова-

ний початок і змінну тривалість залежно від виконання норм або повного обсягу робіт [180; 206]. До групи цих методів доцільно віднести метод, що передбачає вільний вибір працівником часу для обідньої перерви й відпочинку при його фіксованій тривалості. Ці методи забезпечення якості трудового життя доцільно застосовувати для організації роботи працівників, які можуть її виконувати дистанційно, незалежно від засобів праці.

Основним методом демократизації трудової діяльності є впровадження системи спільних консультацій, організація роботи рад трудових колективів, до складу яких доцільно включати рівну кількість представників керівництва й виконавців. У таких радах може розглядатися значне коло питань, що стосуються як поточного стану підприємства, так і визначення перспектив його розвитку [12; 26; 38].

Оскільки працівники відносять соціальне забезпечення до факторів якості трудового життя, необхідно створювати на підприємствах умови для утримання на балансі об'єктів соціальної інфраструктури, що є складним завданням в умовах кризи, оскільки підприємства протягом двадцяти років відмовлялись від утримання об'єктів соціальної інфраструктури з метою полегшення балансу та вивільнення фінансових ресурсів для досягнення фінансової стійкості [19; 26; 126]. Для формування соціального забезпечення необхідно приділити увагу створенню соціального партнерства, що надає працівникам упевненості у збереженні робочих місць, підписанні довгострокових договорів трудового найму, формуванню соціальних пакетів, що мають тенденцію до розширення і комплексності врахуванні потреб працівників [113; 128; 172; 174].

Всі розглянуті методи забезпечення якості трудового життя у більшій мірі мають відношення до внутрішнього середовища суб'єктів господарювання, в той час як їх найближче оточення – зручність розташування до транспортного сполучення, наближеність до об'єктів інфраструктури, а саме, торгівлі, побуту, культури, освіти, дошкільних закладів, охорони здоров'я роблять підприємства більш привабливими для працівників, підвищуючи якість їх трудового життя. Важливою складовою умов праці у зовнішньому середовищі підприємств є покращення екологічного ста-

ну територій. Тому методами забезпечення якості трудового життя щодо зовнішнього середовища є зменшення викидів шкідливих речовин, озеленення територій, що відносяться до підприємств та найближчих до місця їх розташування, покращення стану водних ресурсів [79; 128; 174].

Використання проаналізованих методів вплине не тільки на окремих працівників, значні переваги одержать і підприємства: зниження плинності кадрів, підвищення ефективності роботи працівників й використання засобів праці. Однак використання розглянутих методів на промислових підприємствах у процесі забезпечення якості трудового життя доцільно застосовувати у комплексі, що буде сприяти підвищенню ефективності роботи промислових підприємств.

Для ефективного застосування методів забезпечення якості трудового життя у практичній діяльності підприємств та у відповідності з теоретичними пропозиціями Б. М. Генкіна [22], Л. В. Шаульської [215], Дж. Р. Хакмана [239], Н. А. Горелова [27], Б. Шнайдера [219] та інших [87; 98; 223] доцільно здійснювати формування програм її забезпечення та підвищення. Програми повинні враховувати всі складові якості трудового життя, проте їх формування є неоднозначним процесом і має таксономічну розгалуженість щодо макро-, мезо- та мікроекономічного рівня. На макро- і мезоекономічних рівнях програми мають більше відношення до якості життя населення, включаючи до свого складу розділ якості трудового життя, в той час як на мікроекономічному рівні програми якості трудового життя повинні відповідати стратегіям функціонування підприємств: корпоративним та функціональним щодо управління персоналом та використання виробничого потенціалу. Перша повинна включати розділи з використання людських ресурсів, що відповідає об'єктивній складовій якості трудового життя за результатами господарювання, а друга – суб'єктивні складові за сприйняттям працівників. Оскільки якість трудового життя має соціально-економічну природу, програми з її забезпечення й підвищення доцільно формувати на принципах соціальної та економічної доцільності [224] за етапами щодо оцінювання якості трудового життя за складовими регіонально-галузевих умов, результатів господарювання підприємств промисловості, сприйняттям працівників; визна-

чення якісних ознак отриманих оцінок щодо їх достатності, формування стратегій забезпечення якості трудового життя у відповідності зі стратегічними орієнтирами підприємств, виявлення пріоритетності напрямів і заходів реалізації обраних стратегій як сутнісного наповнення програм якості трудового життя.

Отже, програми забезпечення та підвищення якості трудового життя доцільно ґрунтувати на результатах її оцінювання у відповідності з адекватними предмету й об'єкту дослідження методами.

Висновки до розділу 1

За результатами аналізу літературних джерел з урахуванням практичного досвіду здійснення трудової діяльності уточнено визначення поняття якості трудового життя як комплексу об'єктивних умов праці, що забезпечується результатами господарювання та станом зовнішнього регіонально-галузевого середовища підприємств, достатність якого суб'єктивно сприймається працівниками. Рівень оцінювання якості трудового життя доцільно визначати за двома якісними ознаками – достатності та недостатності. Існуючим методичним підходам із забезпечення й оцінювання якості трудового життя не притаманна комплексність урахування як об'єктивної й суб'єктивної складових, так і внутрішнього та зовнішнього середовища суб'єктів господарювання.

Узагальнення методів забезпечення якості трудового життя дозволило їх виокремити у такі групи: покращення умов праці, підвищення її активності та змістовності, справедливої оцінки та винагороди за результатами праці, демократизації процесу праці, кар'єрного зростання, підвищення кваліфікації та здобуття нових професій, забезпечення об'єктами інфраструктури та розширення соціального пакету, покращення екологічного стану та зручності розташування інфраструктури. Комплексне використання зазначених методів дозволить підвищити якість трудового життя за напрямками, визначеними й обґрунтованими у відповідності з результатами оцінювання.

Розділ 2

МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОЦІНЮВАННЯ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ ПРАЦІВНИКІВ

2.1. Узагальнення методичного забезпечення оцінювання якості трудового життя

У сучасних умовах господарювання якості трудового життя працівників стає одним з головних чинників соціально-економічного розвитку економіки країни, її регіонів, галузей, серед яких провідну роль відіграє промисловість в цілому та машинобудування зокрема як галузь, що забезпечує засобами праці працівників та створює мультиплікаційний ефект зростання інших галузей. За рівнем результатами кількісного оцінювання якості трудового життя доцільно визначати напрями соціально-економічної політики та пріоритети розвитку територій і суб'єктів господарювання, оскільки він становить інтегровану якісну характеристику життєзабезпечення й умов праці людських ресурсів, життєздатність суспільства, що доводить актуальність дослідження методів оцінювання якості трудового життя працівників в умовах сьогодення. Отже, стає необхідним узагальнення й уточнення методичного забезпечення оцінювання якості трудового життя працівників у промисловості.

У вітчизняній та зарубіжній практиці господарювання для оцінювання якості трудового життя працівників промисловості пропонується враховувати як економічні чинники, що стосуються умов праці та побуту, так і соціальні: ставлення працівників до підприємства, до колег, загальний клімат в колективі, дружність та інформативність комунікацій та ін. Важливість розуміння й оцінювання якості трудового життя у соціальному аспекті та соціологічному вимірі підкреслюється у наукових працях [9; 221; 222], проте вони зводять розуміння якості трудового життя більше

до суб'єктивних відчуттів і уявлень особливості про власний добробут. Більшість точок зору науковців знаходяться в розрізі не тільки соціальної, а й економічної площини, що передбачають якісне та кількісне вимірювання результатів та умов праці, фізичного стану працюючих, соціального оточення, співвідношення між трудовою та нетрудовою сферою у внутрішньому і зовнішньому середовищі суб'єктів господарювання [3; 14; 18, 90 – 93; 102]. Тому стає важливим при оцінюванні якості трудового життя виявлення пріоритетів, виділення базових параметрів, визначення характеру та сили впливу окремих груп факторів. Також потрібно враховувати можливі проблеми з відсутністю, недостовірністю або зі складністю отримання інформації [79; 91; 92]. У зв'язку з цим вибір пріоритетних факторів впливу на якість життя на сьогодні є вкрай актуальним для підвищення добробуту працюючих [107; 111; 132]. Потрібно формувати комплексне методичне забезпечення оцінювання якості трудового життя, яке б передбачало використання об'єктивного збору інформації щодо об'єктивних та суб'єктивних оцінок та ґрунтувалося на існуючій статистичній базі та практичному досвіді. Тому якість трудового життя доцільно оцінювати з урахуванням об'єктивних та суб'єктивних чинників впливу. З *одного боку*, критеріями оцінки є нормативи потреб та інтереси працівників, у порівнянні з якими можна робити висновки про їх задоволеність, з *іншого* – існує суб'єктивна оцінка задоволеності своїх потреб самими працівниками. Вони не є кількісними статистичними величинами та існують тільки в уявленні працівників, а також засновані на особистих думках та оцінках.

Щодо факторів впливу на якість трудового життя, найбільш повний їх перелік запропонував Д. П. Мельничук [108, с. 285], який до макроекономічних факторів відніс політичні (рівень розвитку демократичних свобод, ступінь суспільного порозуміння, наявність чи відсутність політичної стабільності, гострих конфліктів, війн), технологічні (ступінь розвитку технологій, що дозволяють створювати засоби та знаряддя праці, у яких втілюється система прогресивних наукових знань), економічні (наявність чи відсутність умов, необхідних для економічного зростання, розвитку людського капіталу, збільшення внутрішнього валового продук-

ту, розвитку фінансових ринків та ефективного використання всіх видів ресурсів), екологічні (стан довкілля: ступінь забруднення ґрунтів, водою та повітря, що безпосередньо впливає на здоров'я та загальне самопочуття людини), інформаційні (розвиненість засобів масової інформації, ступінь об'єктивності інформування суспільства, забезпечення доступу до глобальних інформаційних систем та сучасних засобів зв'язку), соціальні (наявність чи відсутність умов, необхідних для всебічного розвитку людини, вільного висловлювання думок, забезпечення раціональних взаємовідносин між різними соціальними групами та прошарками суспільства), духовні (зміст нематеріальних потреб населення, життєві цілі та прагнення громадян, ціннісні орієнтири, етичні та моральні норми, що формують специфічні риси того чи іншого соціуму). Запропоновані фактори макросередовища в цілому можна віднести й до мезоекономічного середовища – регіонів і галузей, що для оцінювання якості трудового життя працівників промисловості є більш важливим. Оскільки запропоновані фактори є впливовими, при здійсненні оцінювання якості трудового життя їх необхідно вимірювати, що являє певну складність, тому що дані статистичної звітності не відображають їх у повному обсязі. Це свідчить про необхідність уточнення переліку факторів і відповідних показників їх кількісного визначення.

Згідно з пропозиціями вчених у регіональному й галузевому аспектах [14; 18; 35; 37; 67; 87; 123; 142; 208; 218; 222] факторами впливу на якість трудового життя є економічний потенціал регіонів і галузей щодо обсягів виробництва продукції, інноваційної продукції, її реалізації на внутрішньому і зовнішньому ринках, обсяги інвестицій; стан регіональних ринків праці щодо зайнятості й безробіття, попиту та пропозиції робочої сили, навантаження на робочі місця, оплати праці; стан соціального забезпечення у відповідності з розвиненістю соціальної інфраструктури; екологічний стан регіонів у відповідності з використанням природних ресурсів та екологічною безпечністю. Наведені фактори зумовляють можливості галузей і регіонів створювати умови для забезпечення якості трудового життя працівників. Тому мезоекономічні фактори доцільно віднести до

факторів ближнього оточення працівників промисловості, які здійснюють безпосередній вплив на якість трудового життя і які доцільно вимірювати для визначення її рівня. Наведені фактори макро-, мезоекономічного середовища характеризують об'єктивну складову якості трудового життя працівників.

Щодо мікроекономічного рівня, пропозиції дослідників різняться. Окремі з них пропонують використовувати фактори, вимірювання яких можна визначити за результатами роботи підприємств, що відповідає об'єктивній складовій якості трудового життя [20; 35; 52; 79], проте пропозиції науковців не містять точних посилань на форми статистичної звітності, за якими дію цих факторів можна було б кількісно визначити при розрахунку показників.

Інші дослідники формують пропозиції з оцінювання факторів за результатами опитування працівників [31; 38; 102; 154]. Д. П. Мельничук запропонував їх внутрішньоорганізаційні фактори [108, с. 285], такі як трудовий колектив (характеризує соціальну групу, до якої належить працівник, яка є або джерелом гордості, або причиною соціальної невдоволеності; впливає на якість трудового життя через зміст міжособистісних комунікацій, особливості соціально-психологічного клімату, традиції взаємостосунків з адміністрацією; обумовлює міру участі працівників в управлінні та у процесах прийняття рішень; визначає частоту стресів на робочому місці), заробітна плата (є найважливішим мотивом трудової діяльності, а висновки щодо справедливості її розміру на території країн пострадянського простору мають вирішальне значення), робоче місце (зміст даного фактора конкретизується у таких поняттях як територіальна близькість, відповідність виробничих умов вимогам законодавства про працю, забезпеченість сучасною комп'ютерною та оргтехнікою, комфортність умов праці, що загалом сприяє економії енергії та підвищенню продуктивності трудової діяльності), стиль управління (визначає характер адміністративних впливів та взаємодій, які обумовлюють «правила гри» та психологічний настрій у трудовому колективі), кар'єрні перспективи (характеризують можливості особистісного самовираження та матеріально-

го благополуччя завдяки трудовій діяльності), соціальні гарантії (надання відпусток за графіком, оплата лікарняних листків, страхування життя співробітників від нещасних випадків, компенсації за використання транспорту у виробничих цілях, надання гуртожитку чи квартири інороднім співробітникам), соціальні блага (матеріальна допомога, видача фірмового одягу, оплата спортивно-оздоровчих послуг для співробітників, премії до дня народження, надання пільгових кредитів на придбання житла та транспортних засобів тощо). Наведені фактори є слушними при визначенні якості трудового життя, оскільки в основному вони характеризують задоволення потреб працівників і мають відношення до суб'єктивної складової якості трудового життя. Складністю їх вимірювання за допомогою кількісних показників є значна трудомісткість отримання інформації, оскільки в основному її можна одержати при анкетному опитуванні або соціологічних дослідженнях.

Отже, розглянуті фактори є основою для формування системи часткових показників оцінювання якості трудового життя працівників для формування стратегій забезпечення та програм підвищення.

Враховуючи те, що суттєва частка зайнятого населення працює у промисловості, на підприємствах промислового сектора або пов'язаних з ним, соціально-економічна політика держави спрямована на підтримку та розвиток промисловості, а також, враховуючи те, що регіони завдяки великим промисловим підприємствам формують більшу частину валової доданої вартості та доходну частину бюджету як на місцевому рівні, так і на рівні держави, доцільно при виборі напрямів покращення якості трудового життя працівників робити акцент на формуванні цільових програм з їх паритетним фінансуванням з Державного та місцевих бюджетів за фінансовою участю прибуткових промислових підприємств. Метою таких програм повинно стати досягнення відповідності потреб працівників та можливостей їх задоволення у процесі трудової діяльності. Щодо працівників промисловості – це умови господарювання промислового сектора економіки та стан його зовнішнього соціально-економічного середовища. Підвищення показників якості трудового життя безперечно призведе

до покращення якості життя в цілому, а також позитивно буде впливати на розвиток людського капіталу.

Таким чином, можна зробити висновок, що оцінювання якості трудового життя працівників промисловості доцільно здійснювати на мезо- та мікроекономічному рівнях на основі об'єктивної та суб'єктивної інформації, тобто визначати як за якісними, так і за кількісними оцінками.

У наукових роботах економістів та на підприємствах у ринково розвинутих країнах пропонується і запроваджується значна кількість методів оцінювання якості трудового життя [22; 27; 38; 175; 203; 219; 237; 250]. Проте остаточно невирішеними залишаються питання щодо вибору об'єктів оцінювання – окремих працівників, їх груп, персоналу підприємства в цілому, працівників регіону, окремих галузей, країни загалом; методів оцінювання: кількісних якісних або їх об'єднання; груп показників щодо оцінки економічних ресурсів, соціальних наслідків, сприйняття працівниками досягнутої якості трудового життя; необхідності агрегування показників в інтегральні та їх масштабування; доцільності розподілу інтервалу показників на якісні рівні низької, середньої або високої якості трудового життя або альтернативного розподілу на добрий та поганий рівні чи достатній та недостатній. Тому існування проблеми оцінювання якості трудового життя потребує її глибокого вивчення та аналізу, без вирішення якої неможливе використання стратегій забезпечення якості трудового життя та визначення напрямів і заходів з підвищення.

У США дослідницька корпорація «Інститут праці Америки» [9] пропонує використовувати як макроекономічні показники, такі як національний дохід, так і показники якості трудового життя, які характеризують інтелектуальні, комунікативні та психофізіологічні аспекти трудової діяльності: справедлива винагорода за працю, програма додаткових виплат, умови безпечності праці та охорона здоров'я, гарантія зайнятості, розвиток здібностей працівників, соціальна інтеграція, участь працівників в управлінні виробництвом і власністю, заохочення до прояву ініціативи, пропозицій нових ідей, демократія на виробництві та стиль життя. Ці

пропозиції є доречними, проте використання їх до промисловості доцільно уточнити щодо складу часткових показників об'єктивного оцінювання на мезоекономічному рівні.

Провідною науковою організацією у сфері демографії та соціальних досліджень – Інститутом демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи Національної академії наук України – запропоновано розглядати якість трудового життя як складову якості життя [89], проте окремої групи показників для вимірювання якості трудового життя не запропоновано, їх включено до складу груп показників щодо економічного, соціального та суспільно-політичного середовища. Позитивним у цьому розробленому методичному забезпеченні є те, що всі часткові показники розподілено за двома складовими: об'єктивною та суб'єктивною, які об'єднуються в інтегральний показник з урахуванням коефіцієнтів вагомості, проте пропозиція їх розрахунку з використанням експертних методів підвищує суб'єктивність оцінювання, чого доцільно позбавлятися використанням методів математичної статистики, які дозволять більш обґрунтовано визначати коефіцієнти вагомості з використанням коефіцієнтів кореляції або факторних навантажень при застосуванні багатовимірного факторного аналізу.

В основному наукова дискусія щодо розроблення методичного забезпечення з оцінювання якості трудового життя точиться навколо складу часткових показників щодо різних економічних рівнів.

За макро- та мезоекономічним рівнями науковий інтерес викликають такі пропозиції. Богоявленська Ю. В. і Карчевська І. В. [13, с. 181] пропонують визначати якість трудового життя на основі таких часткових показників, як: мінімальна заробітна плата, прожитковий мінімум, індекс споживчих цін, норми споживання, очікувана тривалість життя, включаючи їх у граничний показник, що, за їх пропозицією, повинен характеризувати умови для того, щоб надати можливості для прояву інтелектуальних здібностей людини, а це особливо актуально в період розвитку економіки знань. Висловлена пропозиція є слушною, проте її використання дозволить визначати якість трудового життя на макроекономічному рівні, а для

промисловості такі розрахунки доцільно проводити не за якістю трудового життя, а при оцінюванні якості життя населення.

Бойкова Є. Б. [14] при оцінюванні якості трудового життя запропонувала розподілити їх на групи: загальноекономічні; за зайнятістю, використанням робочого часу, руху працівників, умовами праці, оплатою праці, пільгами та компенсаціями, соціальною підтримкою. Щодо рівня оцінювання, Є. Б. Бойкова пропонує застосовувати перелічені показники як до окремих працівників, підприємств, так і на макроекономічному рівні до суспільства в цілому. Наведені показники слід використовувати для оцінювання якості трудового життя, проте їх доцільно доповнити показниками, які спроможні враховувати соціальні особливості здійснення трудової діяльності.

Можна погодитись з вирішенням проблеми оцінювання рівня трудового життя як складової рівня якості життя населення на макроекономічному рівні, що запропонували Е. І. Расказова [154] та В. Вітер [18]. Особливістю розробленого останнім дослідником методичного забезпечення є організація його використання в якості постійних розрахунків, моніторингових оцінювань.

Як складову якості життя населення на макро- та мезоекономічному рівнях пропонують оцінювати якість трудового життя К. С. Гусевська [35] та А. О. Двигун [37], враховуючи часткові показники, що характеризують економічний та соціальний аспекти досліджуваного явища. Такої ж думки дотримується Ю. О. Дорошенко, додаючи пропозиції з визначення критеріїв при здійсненні оцінювання часткових показників [46]. Думки щодо обов'язкового порівняння досягнутого рівня якості життя та якості трудового життя у міжнародному контексті дотримується Н. В. Ковтун [67]. Важливість вимірювання якості трудового життя на регіональному рівні підкреслювали Н. С. Маликов [102], А. К. Мишин [112], Л. В. Шалуйська [217], враховуючи показники конкурентоспроможності робочої сили регіонів, та В. Ф. Потуданська, визнаючи рівень якості трудового життя індикатором їх соціально-економічного розвитку.

На мікроекономічному рівні щодо підприємств промисловості розроблене методичне забезпечення доцільно розподілити на дві групи. До

першої належать ті пропозиції, які передбачають використання часткових показників, що можливо розрахувати за даними офіційної статистичної звітності підприємств. Їх автори О. Є. Гапоненко [20], колектив авторів під головуванням Є. П. Кушнарьова [165], В. В. Комаричина [79] розподіляють часткові показники на такі, що характеризують використання основних виробничих фондів, організацію праці, екстенсивні та інтенсивні фактори виробництва, результати роботи персоналу, оплата праці, професійне навчання та просування. Комаричина В. В. [79] пропонує об'єднати часткові показники у компоненти та розраховувати інтегральні показники з урахуванням ваги часткових показників у компонентах та компонент у загальному інтегральному показнику, який запропоновано розподілити на якісні рівні за уточненою шкалою Харінгтона. Безумовно, запропоноване методичне забезпечення об'єктивно характеризує якість трудового життя, проте розрахунок окремих показників вимагає уточнення, бо не може бути здійснений на основі сучасних діючих форм звітності підприємств. До таких показників можливо віднести, наприклад, коефіцієнти відданості персоналу, задоволеності відносинами у колективі, відвідування корпоративних заходів. До того ж у публікації [79] недостатньо чітко визначено, яким чином автор пропонує розраховувати коефіцієнти ваги показників, що утруднює практичне використання розробленого методичного забезпечення.

До другої групи розробленого методичного забезпечення оцінювання якості трудового життя працівників відноситься таке, в якому в основному пропонується визначати якість трудового життя за показниками, що характеризують соціальний стан, відношення працівників до діяльності підприємства, процесу праці, та які визначаються за анкетним опитуванням. Так, А. П. Єгоршин [47, с. 494 – 499] пропонує розподілити часткові показники оцінювання якості трудового життя на 7 груп, а саме: трудовий колектив, оплата праці, робоче місце, керівництво підприємства, службова кар'єра, соціальні гарантії та соціальні блага. Основним методом оцінювання запропоновано анкетування, за яким респонденти виставляють оцінки за 10 бальною шкалою всім показникам. Це ускладнює оцінювання та необґрунтовано розширює кількісні межі загальної

оцінки без її групування на певні рівні. Оскільки автор пропонує метод анкетування та специфічний склад показників, їх можна віднести тільки до суб'єктивної складової, в той час як об'єктивна складові щодо умов праці за станом економічних ресурсів не визначається.

Горелов Н. А. [27, с. 116 – 118] пропонує оцінювати якість трудового життя за сукупністю показників соціальної оцінки, які розподіляє на п'ять груп за такими критеріями як справедлива та адекватна винагорода за працю, безпечні та здорові умови праці, гнучкість трудового життя, гуманізація праці та демократизація трудового життя. Безумовно, інформація за цими показниками є доречною, відноситься до предмету дослідження, проте запропоновані показники не враховують кар'єрне зростання, психологічний клімат у колективі, забезпеченість працівників соціальною інфраструктурою. Андрухов В. А. [4], Калачова І. В. [60], Нікіфоренко В. Г. [126], Третяк С. [198] додають до відзначених показників такі, що характеризують соціальне середовище колективу. Бойченко Н. В. [15] підкреслює необхідність урахування показників охорони праці для забезпечення якості трудового життя у промисловості.

Узагальнюючи пропозиції розробленого методичного забезпечення оцінювання якості трудового життя, його особливості можна представити у відповідності з *рис. 2.1*.

Підсумовуючи, можна зробити висновок, що існуюче методичне забезпечення оцінювання якості трудового життя працівників відрізняється:

- *за економічними рівнями:* макро-, мезо- та мікро-, при цьому дослідники підкреслюють особливу необхідність в оцінюванні цього явища за мезо- та мікроекономічними рівнями, що є більш інформативними та у більшій мірі мають практичне значення для розроблення програм з покращення якості трудового життя як складової якості життя населення;
- *за сутнісним наповненням щодо складу часткових показників* у відповідності з їх економічним або соціальним спрямуванням та методами розрахунку – кількісними або якісними.

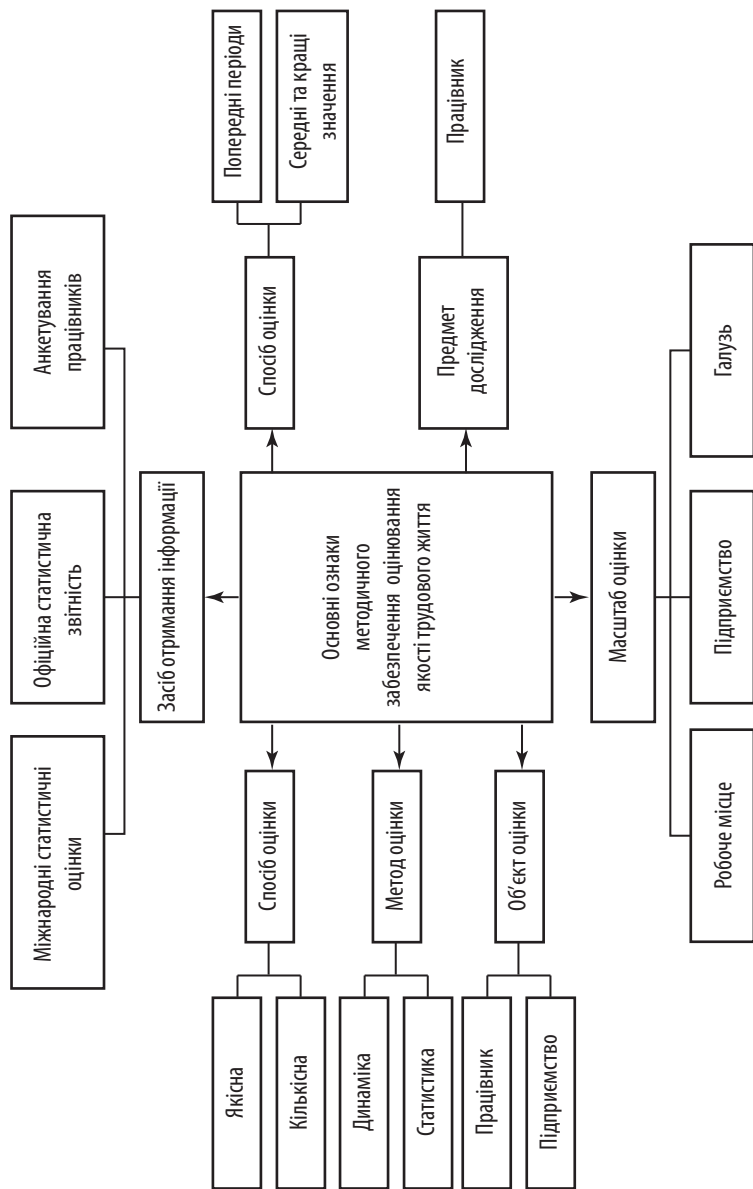


Рис. 2.1. Основні ознаки методичного забезпечення оцінювання якості трудового життя

У зв'язку з цим виникає об'єктивна необхідність в об'єднанні часткових показників, які характеризують якість трудового життя в економічному та соціальному аспектах, тобто за об'єктивною та суб'єктивною складовими, з одночасним використанням методів статистичного аналізу для оцінювання об'єктивної складової та експертних опитувань і соціологічних досліджень – для суб'єктивної, що дозволить комплексно оцінювати досліджуване явище якості трудового життя у відповідності з його складною соціально-економічною природою.

Оцінювання якості трудового життя є підґрунтям для формування стратегій його забезпечення та визначення напрямів і заходів підвищення, що становлять сутнісне наповнення стратегічних планів.

Стратегії забезпечення якості трудового життя є різновидом функціональних стратегій, що мають безпосередню залежність від загально-економічних стратегій на макро- та мезоекономічних рівнях [115; 165; 197; 223] та корпоративних стратегій функціонування підприємств на мікроекономічному рівні [28; 105; 140; 141; 227; 228; 238; 240]. Аналіз наведених літературних джерел з проблеми стратегічного управління дозволив зробити висновок про відсутність методичних підходів саме до визначення і формування стратегій забезпечення якості трудового життя працівників промисловості. Для більш глибокого розуміння його процесу доцільно визначити основні методичні положення щодо стратегій управління людським ресурсами в результаті здійснення стратегічного аналізу, стратегічного вибору та реалізації стратегій. На думку А. Я. Кибанова [64], цілі стратегій управління людськими ресурсами доцільно формувати у відповідності з цілями загально-економічних та корпоративних стратегій щодо використання людських ресурсів і досягнення раціонального ступеня їх мобільності. При використанні людських ресурсів автор пропонує враховувати такі процеси як відбір, розстановка та розвиток працівників, при мобільності – формування здорового клімату, мотиваційний вплив на поведінку, забезпечення гідних умов праці, що за сутністю відповідає якості трудового життя працівників. Проте А. Я. Кибанов не пропонує окремих стратегій для забезпечення якості трудового життя.

Більшість авторів [28; 105; 115; 141; 227; 228; 238; 240] розкривають сутність існуючих стратегій управління людськими ресурсами у відповідності із загальноекономічними і корпоративними стратегіями суб'єктів господарювання (стратегії функціонування, зростання, розвитку, ліквідації, змішані), для кожної з яких пропонують здійснювати різні за сутністю відбір та формування персоналу, адаптацію, оплату праці, оцінювання результатів, професійний розвиток, соціальний захист, планування кар'єри, що можна вважати певними пропозиціями з часткового забезпечення якості трудового життя працівників.

Найбільш близькими до визначення стратегій забезпечення якості трудового життя є пропозиції з ідентифікації стану якості життя населення за суб'єктивною оцінкою та об'єктивною ситуацією, які характеризують дисонанс, адаптацію, благополуччя та відторгнення [89, с. 24]. Позитивним є врахування об'єктивної та суб'єктивної складових, їх взаємовпливу, проте ці пропозиції доцільно адаптувати до предметної області якості трудового життя. Для цього доцільно визначитися зі стратегічними напрямками забезпечення якості трудового життя у відповідності з: можливостями підприємств, які зумовляються результатами господарювання, умовами зовнішнього регіонально-галузевого середовища, що залежать від екологічної ситуації, стану ринку праці у відповідності з демографічними тенденціями, економічного розвитку промисловості, до якої належать підприємства, наявністю та розвиненістю соціальної інфраструктури певної території їх розташування; суб'єктивним сприйняттям працівниками наявної якості трудового життя. Тому виникає троїста залежність якості трудового життя від двох об'єктивних складових, якими є можливості підприємств за результатами господарювання та умови зовнішнього середовища, а також суб'єктивної складової, яка залежить від очікувань та сприйняття працівниками того стану умов праці, який вони ототожнюють з необхідною якістю трудового життя. В залежності від стану запропонованих складових та їх рівня, який може бути недостатнім або достатнім, підприємствам та органам регіонального управління і місцевого самоврядування доцільно обирати стратегії забезпечення якості трудового життя працівників.

В якості основних ознак ідентифікації таких стратегій за видами доцільно використовувати ті, що характеризують запропоновані складові та ідентифікують стратегії забезпечення якості трудового життя у відповідності із загальноекономічними і корпоративними стратегіями, що є первинними по відношенню до перших.

Отже, за ознакою приналежності до середовища перетворень як стратегії якості трудового життя доцільно використовувати стратегії спрямованості на внутрішнє або зовнішнє середовище підприємства, а також стратегію одночасної спрямованості на внутрішнє та зовнішнє середовище підприємства. *За ознакою терміну необхідності реалізації:* ургентні, тобто стратегії, впровадження яких є терміновим (короткострокові), помірковані, які доцільно впроваджувати у середньостроковому періоді після додаткового обґрунтування заходів, та планові (перспективні, довгострокові) стратегії. *За ознакою спрямованості дій:* стратегія, спрямована на створення об'єктивних умов забезпечення якості трудового життя (об'єктивна); стратегія, спрямована на зміну суб'єктивного сприйняття якості трудового життя (суб'єктивна); стратегія з переважанням створення об'єктивних умов забезпечення якості трудового життя над її суб'єктивним сприйняттям (об'єктивно-суб'єктивна); стратегія з переважанням зміни суб'єктивного сприйняття якості трудового життя над її об'єктивними умовами (суб'єктивно-об'єктивна). *За ознакою зміни якості трудового життя,* тобто у відповідності із загальноекономічними та корпоративними стратегіями: стратегії розвитку, зростання та підтримки.

Запропоновані стратегії забезпечення якості трудового життя відповідають уточненому визначенню цього поняття, його складовим: об'єктивній та суб'єктивній, їх практична реалізація на рівні підприємств, регіонів та державних органів управління дозволить визначитися з основними стратегічними перетвореннями для забезпечення гідної якості трудового життя та підвищення якості життя населення у відповідності зі світовими тенденціями соціально-економічних перетворень.

Отже, можна зробити висновок, що існує методичне забезпечення оцінювання якості трудового життя недостатньо повно враховує

об'єктивні обставини його забезпечення та суб'єктивне сприйняття працівниками рівня достатності, що вимагає їх комплексного врахування за регіонально-галузевими умовами, результатами господарювання та думками працівників як трьома взаємопов'язаними складовими. Запропоновані складові доцільно використовувати як основні ознаки ідентифікації стратегій забезпечення якості трудового життя, практичне впровадження яких сприятиме покращенню якості трудового життя працівників та зростанню якості життя населення.

2.2. Методичне забезпечення якості трудового життя працівників промисловості за регіонально-галузевими умовами

Якість життя є підґрунтям для якості трудового життя працюючих. Якість життя має відношення до всього населення, в той час як якість трудового життя характеризує створює певні умови, в яких здійснюють трудову діяльність працюючі. Відповідно до уточненою у 1 розділі монографії визначення поняття «якість трудового життя», його першою складовою, що має об'єктивний характер, характеризує умови, в яких здійснюють трудову діяльність працівники, та яка оцінюється на основі об'єктивних офіційних статистичних даних та належить до мезоекономічного рівня щодо промисловості (у відповідності з предметом дослідження), промислових підприємств, які функціонують на певних територіях, у регіонах, є складовою регіонально-галузевих умов. Необхідність врахування запропонованої складової є об'єктивною необхідністю, оскільки умови, які забезпечують якість трудового життя працівників промисловості, мають безпосереднє відношення до розвитку економіки регіонів в цілому і зумовлюються ними. Тому якість трудового життя працівників промисловості повинна враховувати якість трудового життя працівників промисловості повинна враховувати якість життя за регіонально-галузевими умовами. Ця пропозиція зумовлює необхідність розроблення відповідного методичного забезпечення, яке має враховувати особливості економічної діяльності та соціального за-

безпечення працівників промислових підприємств у їх зовнішньому середовищі – регіональному, що слід розглядати з урахуванням промислової специфіки. Таке методичне забезпечення доцільно формувати з урахуванням пропозицій науковців щодо показників економічної діяльності суб'єктів господарювання в регіонах та у галузях, а саме – у промисловості [5; 11; 29; 34; 36; 70; 76; 94; 99; 103; 162; 167; 168; 176; 179; 200; 204; 211; 218; 220], з *одного боку*, та з урахуванням пропозицій щодо оцінювання людського розвитку та якості життя, з *другого* [68; 89; 108; 110; 112; 123; 127; 173].

Щодо аналізу показників, які характеризують соціально-економічні умови забезпечення якості трудового життя з урахуванням факторів регіонального та галузевого впливу, більшість з них пропонують спиратися на офіційні статистичні показники. Проте за умов трансформації форм статистичної звітності, інформація, яка є доступною для дослідження, не має повної взаємоузгодженості протягом тривалого часу. Ця обставина ускладнює дослідження та висуває додаткові умови до складу показників, які можливо враховувати.

Згідно з аналізом літературних джерел [5; 11; 29; 34; 36; 70; 76; 94; 99; 103; 153; 162; 167; 168; 169; 171; 176; 178; 179; 200; 204; 211; 218; 220], на мезоекономічному рівні більшість авторів пропонує здійснювати аналіз факторів, що характеризують регіонально-галузеві умови якості трудового життя працівників, та оцінювати їх за частковими показниками, об'єднуючи в інтегральний. Наприклад, І. О. Бланк [11], О. С. Редькін і Н. А. Хрущ [162] пропонують обов'язково враховувати обсяг інвестицій, рівень їх прибутковості і рівень інвестиційних ризиків, оскільки ці показники впливають на формування бюджету регіонів, тобто мають безпосередній вплив на якість трудового життя.

Садеков А. А. і Лісова Н. А. [168, с. 45 – 46] пропонують аналізувати емність ринків промислової продукції, темпи їх зростання і потенціал, циклічність попиту на промислову продукцію, еластичність цін, прибутковість підприємств, конкурентні фактори входження в галузь та відносин з постачальниками, прогресивність технологій, розвиненість соціальної

інфраструктури. На їхню думку, такі фактори є передумовою розвитку економіки регіону, тому їх вплив забезпечує можливості промислових підприємств створювати гідні умови для здійснення трудової діяльності працівників. В. М. Аньшин [5, с. 118] вважає, що галузеві умови необхідно охарактеризувати такими показниками як темпи зростання обсягів виробництва, цін на фактори виробництва, що використовуються в галузі (витрати на придбання сировини, комплектуючих матеріалів, оплату праці); рентабельність виробництва і активів; швидкість обороту капіталу; наявність винаходів і закінчених науково-дослідних робіт, виробничий і фінансовий потенціал.

Федоренко В. Г. і Гойко А. В. [204, с. 21 – 22] вважають за доцільне враховувати такі галузеві умови господарювання як обсяги споживання продукції галузі, рівень конкуренції або монопольності, особливості ринку збуту, фактичні та потенційно можливі обсяги ринку, стійкість галузі в кризових умовах, рівень державного регулювання галузі, соціальна значущість галузі, фінансові можливості. Наведені показники дійсно характеризують галузеві умови, що формують підґрунтя для створення сприятливих умов якості трудового життя.

Окрім показників, що характеризують певні чинники, науковці формують процесні пропозиції з їх визначення. Так, В. С. Щелков [220, с. 195 – 196] вказує на доцільність проведення оцінки стану галузі за такими етапами: аналізу стану і тенденцій розвитку галузі щодо її сировинної бази на даний момент і в перспективі; регіональної структури виробництва (розподіл виробничих потужностей за регіонами і областями); стану основних фондів, матеріально-технічної бази виробництва підприємств галузі; їх рентабельності (середньої та максимально досягнутої); витрат на одиницю продукції, на одного зайнятого; інвестиційний клімат галузі; визначення перспектив розвитку галузі, що характеризуються: оцінкою передбачуваних обсягів інвестицій і очікуваних результатів від їх впровадження; наявністю галузевих цільових програм розвитку або модернізації галузі, що передбачає також аналіз їх задач, пріоритетів, розрахунку обсягів необхідних фінансових ресурсів, що виділяються з бюджету. Така

пропозиція є слушною, оскільки враховує всі економічні рівні, а також економічний та соціальний аспекти.

Серов В. М. [176, с. 76] приділяє увагу не стільки сутності та переліку показників, скільки формі їх розрахунків та доводить необхідність здійснення оцінки галузевих умов у динаміці з використанням індексів і темпів приросту обсягу виробленої ними продукції.

Майорова Т. В. [99, с. 40] для оцінки галузі пропонує аналізувати важливість її продукції для розвитку регіону, експортування, можливість імпортозамінування для забезпечення внутрішніх потреб країни, споживання продукції, рівень конкуренції, особливості ринку збуту, фактичні та потенційно можливі обсяги ринку, законодавство щодо податків, нарахування амортизації та можливості пільгового кредитування. Важливою пропозицією Майорової Т. В. є врахування соціальної ролі галузі та кількості робочих місць, середньої заробітної плати, екологічної безпеки. Для наповнення бюджету регіону та фінансової стійкості підприємств автор пропонує аналізувати фінансові умови роботи за середнім рівнем прибутку, оборотністю активів. Проте у наведених пропозиціях не представлено методів розрахунку показників, їх переліку. Оскільки більшість показників є якісними, не представляється можливим їх розрахувати за допомогою офіційних статистичних даних.

Окремі автори значну увагу приділяють послідовності визначення кількісних значень галузевих умов діяльності підприємств в регіонах. Так, І. О. Бланк [11, с. 86 – 92], А. Колосов [70], В. М. Гриньова [29, с. 104 – 110] пропонують оцінювати умови функціонування галузей економіки за двома послідовними етапами. *Перший* з них – це аналіз ефективності діяльності галузі за показником рівня прибутковості активів за прибутком від реалізації продукції (товарів, послуг) або балансовим прибутком. *Другий* передбачає оцінку і прогнозування показників за трьома групами: рівень прибутковості діяльності, можливості розвитку, ризикованість. Такі пропозиції є слушними, проте вони не враховують соціальної значущості галузі для виробництва продукції та наповнення бюджету, її екологічний стан та вплив на довкілля.

Отже, проаналізовані пропозиції науковців підтверджують необхідність врахування умов та результатів економічного розвитку галузі, її впливу на екологічний стан в регіоні, значущість для розвитку соціально-го забезпечення.

Окрім наукових робіт з оцінювання галузевих умов і особливостей господарювання, які зумовляють і забезпечують якість трудового життя працівників, науковці пропонують також системи показників для оцінювання регіональних умов господарювання. Так, І. О. Бланк [11] розробив та апробував пропозиції щодо групування показників економічного стану регіонів за такими групами:

- загального розвитку регіону;
- розвиненості інфраструктури;
- демографічного стану;
- розвитку ринкових відносин та комерційної інфраструктури;
- рівня криміногенних та екологічних ризиків.

Пропозиція І. О. Бланка є слушною, проте вона не враховує стан ринку праці, а зосереджує увагу тільки на демографічній ситуації, що є замало для оцінювання якості трудового життя працівників. Т. В. Майорова [99, с. 39 – 40] також пропонує використовувати показники стану економіки регіону за означеними напрямками. Їх можна було б використати для врахування регіонально-галузевих умов, що характеризують якість трудового життя, з певною модифікацією, яка полягає у базуванні на даних офіційної регіональної статистики. Крім того, такі дані повинні бути співставними. Тому важко погодитися з використанням показника валового регіонального продукту, оскільки його кількісні значення мають затримку в оприлюдненні на півтора року.

Окремі науковці, наприклад, М. Дацишин, Б. Засадний, О. Олійник та інші [36] пропонують використовувати значну кількість часткових показників для оцінювання регіональних умов, що є певним недоліком їх розробок, оскільки згортання значної кількості показників в інтегральні за групами, а потім в узагальнений може внести неточності в розрахунки та результати.

Позитивним моментом є пропозиції І. О. Колота, Н. М. Внукової, І. М. Косиревої [76, с. 129 – 137], які пропонують розроблення програм з підтримки регіональної економіки, що базуються на аналізі її стану за економічним розвитком.

Також приділяє увагу формуванню системи аналітичних показників К. Д. Гурова [34], яка доводить доцільність використання узагальнюючих показників за кожним напрямом дослідження економічного стану регіону. Я. В. Хоменко [211] також пропонує застосовувати інтегральну оцінку для визначення привабливості регіонів, що дозволить приймати однозначні управлінські рішення.

Дослідники дискутують щодо складу системи показників не тільки за напрямками, а й за видами ресурсів. Так, А. М. Марголін і А. Я. Бистряков [103] пропонують аналізувати природні й інформаційні ресурси. Щодо якості трудового життя аналіз природних ресурсів є важливим, проте їх аналіз є слушним більш для оцінювання якості життя, в той час як включення інформаційних ресурсів є недостатньо аргументованим.

Визначати економічний розвиток регіону Л. Д. Слепньова та А. Н. Лебеденко [179] пропонують за фондовим індексом зміни курсової вартості акцій найбільших підприємств регіону, що для якості трудового життя не має суттєвого сенсу, крім того нерозвиненість фондового ринку України унеможливає об'єктивний аналіз економіки регіону через цей показник.

Дацишин М., Засадін Б., Олійник О. та інші [36] пропонують здійснювати оцінювання економіки регіону індексним методом за показниками приросту іноземних інвестицій, чисельності зайнятих, кількості об'єктів господарської діяльності, середньомісячного доходу працівників; рентабельності виробництва або обсягів виробництва на душу населення в основних галузях економіки; рівня інженерної та інших інфраструктур; наявності пільгових умов господарювання; освітнього потенціалу регіону, що достатньо повно можуть характеризувати можливу якість трудового життя працівників.

Т. О. Савостенко [167] пропонує оцінювати регіональну економічну систему за природно-ресурсним потенціалом, рівнем загальноекономіч-

ного розвитку, фінансовим сектором економіки, станом розвитку ринкової структури, що не враховують стан ринку праці.

М. Д. Лисенко [94] дає слушну пропозицію про врахування взаємозв'язку макро-, мезо- та мікроекономічних рівнів економічних систем, проте щодо якості трудового життя, макрорівень практично не диференціює умови господарювання, в той час як мезорівень може мати суттєвий вплив на це сладне соціально-економічне явище.

Б. Шелегеда, М. Савченко, І. Савченко [218] досліджують економічний потенціал регіону з урахуванням трудового, природно-ресурсного, фінансового, науково-технічного, що характеризує його комплексність та доцільність використання.

Недержавний аналітичний центр Інститут реформ пропонує враховувати такі напрями як економічний розвиток регіонів, їх ринкова інфраструктура, фінансовий сектор, людські ресурси, підприємництво та місцева влада [58], проте оцінювання ця фундація проводить з використанням експертних методів, що вносить певний суб'єктивізм у процес оцінювання.

Ф. С. Тумусов [200, с. 100 – 101] доводить доцільність врахування при оцінюванні економіки регіонів обсяг продукції промисловості, сільського господарства, реальні доходи населення, обсяг робіт за договорами будівельного під'яду, грузо- та пасажирообіг, роздрібний товарообіг, вартість платних послуг населенню. Як система показників для оцінювання лише економіки регіону, вона є доцільною, проте згідно з предметом дослідження – якістю трудового життя – неповною, оскільки не дозволяє комплексно врахувати особливості ринку праці та соціальної інфраструктури, що є достатньо важливими факторами її забезпечення.

Отже, аналіз наведених підходів до оцінювання регіонально-галузевих умов якості трудового життя працівників довів існування значної кількості пропозицій з цього питання, серед яких найбільш доведеними й обґрунтованими є такі: якість трудового життя за регіонально-галузевими умовами необхідно формувати як систему часткових та інтегральних показників, які характеризують мінімально достатні та необхідні напрями, які повно

й комплексно враховують особливості діяльності підприємств промисловості в регіоні з урахуванням його особливостей та галузевої специфіки. Проте пропозиції щодо економічних умов необхідно доповнити пропозиціями з аналізу людського розвитку та якості життя, які б враховували регіональні й галузеві умови.

У відповідності з методикою вимірювання регіонального людського розвитку, розробленою Інститутом демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи [110], до розрахунку регіонального індексу людського розвитку включено 33 показника, об'єднаних у 6 блоків відповідно до основних аспектів людського розвитку:

- відтворення населення, що полягає у розрахунку показників народжуваності та смертності;
- соціального становища, складовими якого є стан суспільного здоров'я, соціальне самопочуття та соціальна напруга і безпека;
- комфортного життя, що характеризується забезпеченістю населення житлом (враховуючи рівень його обладнання), розвитком соціальної інфраструктури та станом навколишнього природного середовища;
- добробуту, важливою характеристикою якого запропоновано валовий регіональний продукт;
- гідної праці, що характеризується рівнем зайнятості та безробіття, умовами праці, що відповідають санітарно-гігієнічним нормам, та рівнем охоплення соціальним страхуванням;
- освіти, яку запропоновано визначати охопленням дітей дошкільною та загальною середньою освітою, рівнем освіченості населення в регіоні та охоплення населення освітніми програмами різних ступенів.

Така пропозиція є апробованою та враховує соціальні аспекти якості трудового життя, проте не достатньо висвітлює економічні аспекти щодо розвитку промисловості регіону, яка, у контексті даного дослідження, є основною галуззю економіки.

Дослідженню факторів макро- та мезосередовища приділе увагу Д. П. Мельничук, який виділяє техніко-технологічні, організаційно-правові, інституційно-адміністративні, соціально-економічні, демографічні та екологічні аспекти розвитку. Вони визначають правове поле та спричиняють суттєвий вплив на якість трудового життя через загальну ситуацію у суспільстві, яка залежить від рівня вирішення проблем зайнятості, охорони довкілля та здоров'я населення, політичної стабільності та соціокультурних стандартів, освіти та системи підвищення кваліфікації [108, с. 284]. При цьому особливої уваги заслуговують такі пояснення автора щодо сутності факторів. Економічні – характеризують наявність чи відсутність умов, необхідних для економічного зростання, розвитку людського капіталу, збільшення внутрішнього валового продукту, розвитку фінансових ринків та ефективного використання всіх видів ресурсів, екологічні – стан довкілля: ступінь забруднення ґрунтів, водою та повітря, що безпосередньо впливає на здоров'я та загальне самопочуття людини, соціальні – наявність чи відсутність умов, необхідних для всебічного розвитку людини, вільного висловлювання думок, забезпечення раціональних взаємовідносин між різними соціальними групами та прошарками суспільства [109, с. 285]. Всі ці фактори доцільно враховувати при оцінюванні якості трудового життя працівників.

Мишин А. К. [112] при оцінюванні якості трудового життя запроваджує враховування конкурентоспроможності робочої сили в регіоні, яка зумовлює ситуацію на ринку праці.

Когатько Ю. Л. [68] наголошує на доцільності врахування певної нерівності у якості життя, яка зумовлюється регіональними умовами проживання, що є слушною пропозицією з огляду на предмет дослідження дисертації.

Новікова О. Ф. [127; 128] пропонує враховувати соціальні ризики при оцінюванні умов якості трудового життя, що можливо оцінити на основі офіційних статистичних даних при аналізі соціальної інфраструктури регіону. Садова У. Я. [68] розглядає необхідність врахування показників регіональної соціальної політики, кількісні значення яких відрізняються і характеризують якість трудового життя працівників.

Семикіна М. В. [173], досліджуючи проблеми збереження трудового потенціалу регіону та напрями їх розв'язання, вказує на доцільність оцінювання соціальної інфраструктури у процесі визначення якості трудового життя.

Російські вчені Нехода Е. В. та Беззубко Л. В. [123] вказують на те, що якість трудового життя на регіональному рівні обов'язково повинна враховувати як економічні, так і соціальні аспекти, що полягають в економічному розвитку регіону та розвитку його соціальної інфраструктури.

Узагальнюючи викладені пропозиції науковців, доцільно зробити висновки про необхідність врахування при оцінюванні якості трудового життя працівників промисловості як пропозиції щодо економічного стану регіонів, де знаходяться промислові підприємства, та їх галузеву специфіку, так і соціальне питання якості життя. Крім того, завдяки складності обох аспектів: соціального й економічного, що повинні бути враховані при оцінюванні якості трудового життя за регіонально-галузевими умовами, необхідно систему показників побудувати таким чином, щоб вона враховувала як часткові показники щодо факторів впливу, так й інтегральні, які їх об'єднують та кількісно визначають.

Як зазначено у роботі групи вчених під керівництвом Лібанової Е. М., при розрахунку якості життя та якості трудового життя, як його компоненти, необхідно досягти того, щоб сутнісно система показників була сформована таким чином, щоб національна адекватність мала пріоритет над міжнародною порівняльністю. Система моніторингу і пропоновані індикатори мають відповідати потребам України. Крім того, доцільно досягти максимально широкого охоплення всіх аспектів трудового життя для оцінки його якості, для цілей оцінювання доцільно використовувати принцип рівної значущості сфер трудового життя, структурування системи показників у вигляді певних блоків, які об'єднують низку показників, що оцінюють одну зі сфер трудового життя, динамічний характер системи, що має забезпечувати можливість відстежувати зміну якості трудового життя, перспективна спрямованість системи, яка повинна залишатися адекватною для оцінки якості життя у середньостроковій перспективі,

наявність інтегрального показника та набору субінтегральних показників відповідно до структури системи показників – зважаючи на комплексність поняття «якість трудового життя» та структуризацію системи показників [89, с. 23].

Спираючись на результати проведеного аналітичного узагальнення, доцільно зробити висновок про те, що якість трудового життя у зовнішньому середовищі (відносно працівників підприємств промисловості) зумовлюється двома аспектами:

- особливостями соціально-економічного розвитку регіону, які можливо врахувати за результатами його економічного стану, екологічного стану, що здійснює вплив на здоров'я населення та матеріальний знос основних виробничих фондів, розвинутістю соціальної інфраструктури, яка забезпечує надання послуг, та станом на ринку праці, що є як наслідком розвитку економіки регіону, так і його умовою, оскільки характеризує наявну якість та кількість попиту і пропозиції робочої сили, продуктивної зайнятості;
- розвинутістю промисловості за галузями та видами промислової діяльності, що є підґрунтям забезпечення розвитку економічної та соціальної системи регіону як територіального утворення.

Враховуючи наведену аргументацію, якість трудового життя працівників промисловості за регіонально-галузевими умовами доцільно оцінювати за чотирма напрямками, що характеризуються відповідними групами показників:

- економічний розвиток промисловості регіону;
- ринок праці регіону;
- соціальна інфраструктура регіону;
- екологічний стан регіону.

Стосовно складу часткових показників кожної групи, за результатами аналізу літературних джерел [11; 17; 23; 29; 32; 33; 36; 76; 94; 99; 112; 127; 162; 168; 173; 176] розроблено пропозиції щодо включення до кожної запропонованої групи часткових показників (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Система часткових показників за групами щодо оцінювання якості трудового життя за регіонально-галузевими умовами

№ з/п	Часткові показники за групами	Характер впливу показника
1	2	3
<i>1. Економічний розвиток промисловості регіону</i>		
1.1	Обсяг реалізованої промислової продукції (товарів, послуг), млн грн	стимулятор
1.2	Обсяг реалізованої промислової інноваційної продукції за регіонами, тис. грн	стимулятор
1.3	Обсяг реалізованої промислової інноваційної продукції за межі України, тис. грн	стимулятор
1.4	Капітальні інвестиції в (основний капітал) промисловість, млн грн	стимулятор
1.5	Прямі іноземні інвестиції (акціонерний капітал) у промисловість, млн дол. США	стимулятор
<i>2. Ринок праці регіону (щодо промисловості)</i>		
2.1	Середньооблікова чисельність штатних працівників, тис. осіб	стимулятор
2.2	Невідпрацьований час (в середньому за рік) штатним працівником, який знаходився у відпустці без збереження заробітної плати (на період припинення робіт), годин	дестимулятор
2.3	Невідпрацьований час (в середньому за рік) штатним працівником, який переведений з економічних причин на неповний робочий день (тиждень), годин	дестимулятор
2.4	Середньомісячна заробітна плата, грн	стимулятор
2.5	Заборгованість із виплати заробітної плати, грн	дестимулятор
2.6	Рівень безробіття населення (за методологією МОП) у віці 15–70 років, % до економічно активного населення віком 15–70 років	дестимулятор
2.7	Попит на робочу силу, на кінець року; тис. осіб	стимулятор
2.8	Рівень травматизму, пов'язаного з виробництвом, кількість потерпілих на 1 000 працюючих, осіб	дестимулятор
<i>3. Соціальна інфраструктура регіону</i>		
3.1	Забезпеченість населення лікарняними ліжками, на кінець року; кількість ліжок на 10000 населення	стимулятор

Закінчення табл. 2.1

1	2	3
3.2	Забезпеченість населення лікарями усіх спеціальностей (без зубних лікарів), на кінець року; чисельність лікарів на 10000 населення	стимулятор
3.3	Охоплення дітей дошкільними навчальними закладами, % до кількості дітей відповідного віку	стимулятор
3.4	Кількість місць у дитячих закладах оздоровлення та відпочинку, одиниць на 100 наявного населення	стимулятор
3.5	Кількість студентів вищих навчальних закладів I-IV рівнів акредитації у розрахунку на 10000 населення, на початок навчального року; осіб	стимулятор
<i>4. Екологічний стан регіону</i>		
4.1	Скидання забруднених зворотних вод у поверхневі водні об'єкти, млн м ³ на 100 км ²	дестимулятор
4.2	Частка оборотної та послідовно (повторно) використаної води в загальному обсязі використання води на виробничі потреби, %	стимулятор
4.3	Викиди забруднюючих речовин в атмосферне повітря від стаціонарних та пересувних джерел забруднення у розрахунку на квадратний кілометр, т	дестимулятор

Оскільки система часткових показників налічує їх значну кількість – двадцять один частковий показник, однозначно оцінювати якість трудового життя за окремими показниками неможливо, тому для кожної групи запропоновано розраховувати інтегральний груповий показник з використанням процедури нормалізації, доцільність застосування якої зумовлюється необхідністю співставлення часткових показників за різними регіонами, які відрізняються умовами господарювання, а також тим, що всі часткові показники мають різні одиниці виміру.

Нормалізація значень часткових показників здійснена в залежності від характеру їх впливу: для стимуляторів – за формулою 2.1, а для дестимуляторів – за формулою 2.2.

$$x_{(+)n.i} = \frac{x_i}{x_{\max i}}, \quad (2.1)$$

де $x_{(+).i}$ – нормалізоване значення i -го часткового показника регіону, збільшення значення якого має позитивний характер;

x_i – значення i -го часткового показника регіону;

$x_{\max i}$ – максимальне значення i -го часткового показника з усіма регіонами;

$$x_{(-).i} = \frac{x_{\min i}}{x_i}, \quad (2.2)$$

де $x_{(-).i}$ – нормалізоване значення i -го часткового показника регіону, збільшення значення якого має негативний характер;

$x_{\min i}$ – мінімальне значення i -го часткового показника за всіма регіонами;

x_i – значення i -го часткового показника регіону.

Розрахунок інтегрального показника якості трудового життя за регіонально-галузевими умовами побудовано на основі послідовного агрегування інтегральних групових показників, визначених на основі нормалізованих значень часткових показників, при цьому агрегування здійснено на декількох рівнях, що дозволяє визначати рейтинги регіонів за окремими групами показників. Система показників оцінювання якості трудового життя працівників промисловості за регіонально-галузевими умовами представлена на (рис. 2.2).

Інтегральні групові показники якості трудового життя розраховано як середньоарифметичні, результати розрахунків наведено у табл. 2.2, табл. 2.3, табл. 2.4 та табл. 2.5.

Значення інтегральних групових показників ринку праці регіонів наведено у табл. 2.3.

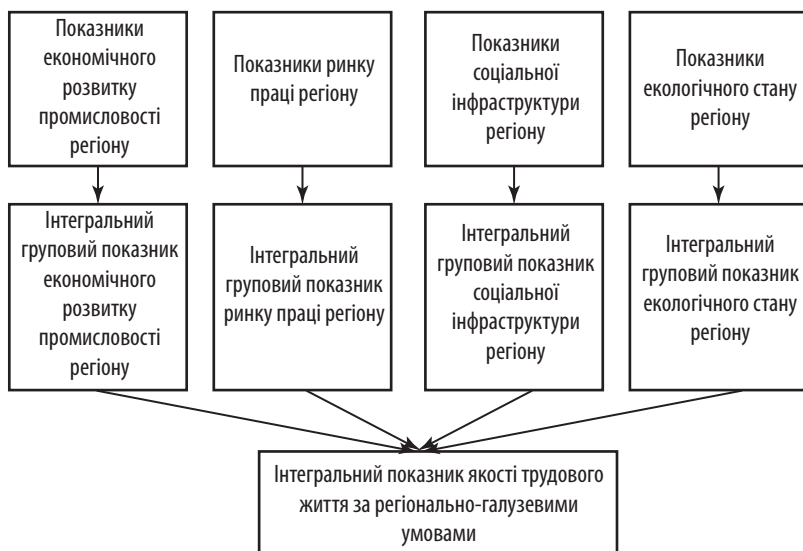


Рис. 2.2. Система показників оцінювання якості трудового життя працівників промисловості за регіонально-галузевими умовами

Таблиця 2.2

Значення інтегральних групових показників економічного розвитку промисловості регіонів у 2008 – 2012 рр.

Регіон	Інтегральні групові показники									
	2008		2009		2010		2011		2012	
	зна-чення	ранг	зна-чення	ранг	зна-чення	ранг	зна-чення	ранг	зна-чення	ранг
1	2	3	4	5	6	7	8	8	9	10
АР Крим	0,071	16	0,069	16	0,054	17	0,174	9	0,199	9
Вінницька обл.	0,049	22	0,049	24	0,053	18	0,043	21	0,051	18
Волинська обл.	0,083	14	0,053	22	0,036	21	0,047	19	0,027	24
Дніпропетровська обл.	0,564	3	0,517	2	0,451	4	0,465	3	0,495	3
Донецька обл.	0,740	1	0,796	1	0,672	1	0,645	1	0,742	1
Житомирська обл.	0,054	20	0,053	22	0,038	20	0,050	17	0,055	16

ЯКІСТЬ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ: ОЦІНЮВАННЯ ТА ПІДВИЩЕННЯ

Закінчення табл. 2.2

1	2	3	4	5	6	7	8	8	9	10
Закарпатська обл.	0,056	17	0,061	18	0,110	12	0,119	12	0,116	12
Запорізька обл.	0,328	5	0,284	5	0,283	6	0,316	5	0,258	7
Івано-Франківська обл.	0,084	13	0,084	13	0,067	16	0,095	14	0,099	13
Київська обл.	0,161	7	0,158	8	0,137	11	0,149	10	0,169	10
Кіровоградська обл.	0,056	17	0,082	15	0,051	19	0,047	19	0,050	19
Луганська обл.	0,580	2	0,490	4	0,539	3	0,268	6	0,332	5
Львівська обл.	0,114	10	0,111	10	0,089	13	0,081	15	0,093	14
Миколаївська обл.	0,073	15	0,100	12	0,148	10	0,106	13	0,052	17
Одеська обл.	0,101	12	0,106	11	0,073	15	0,065	16	0,140	11
Полтавська обл.	0,161	7	0,275	6	0,319	5	0,323	4	0,338	4
Рівненська обл.	0,051	21	0,058	20	0,031	25	0,026	26	0,023	25
Сумська обл.	0,107	11	0,112	9	0,154	9	0,266	7	0,219	8
Тернопільська обл.	0,045	24	0,056	21	0,036	21	0,050	17	0,045	20
Харківська обл.	0,243	6	0,272	7	0,234	7	0,193	8	0,330	6
Херсонська обл.	0,039	25	0,043	25	0,036	21	0,031	24	0,033	22
Хмельницька обл.	0,047	23	0,064	17	0,036	21	0,033	23	0,035	21
Черкаська обл.	0,116	9	0,084	13	0,184	8	0,144	11	0,059	15
Чернівецька обл.	0,034	26	0,043	25	0,014	26	0,015	27	0,012	26
Чернігівська обл.	0,056	17	0,060	19	0,086	14	0,030	25	0,033	22
м. Київ	0,511	4	0,493	3	0,666	2	0,620	2	0,647	2
м. Севастополь	0,011	27	0,013	27	0,011	27	0,034	22	0,009	27

Відповідно до табл. 2.2, за аналізований період найкращим економічним розвитком промисловості відрізняється Донецька область, м. Київ, Дніпропетровська область. Харківська область посідає 6 місце, що свідчить про значний потенціал її промисловості та можливості створювати в регіоні сприятливі умови праці для забезпечення притоків у бюджет, інвестування у розвиток промислових підприємств, що сприятиме підвищенню якості трудового життя за регіонально-галузевими умовами.

Таблиця 2.3

Значення інтегральних групових показників ринку праці регіонів
у 2008 – 2012 рр.

Регіон	Рік									
	2008		2009		2010		2011		2012	
	зна- чення	ранг	зна- чення	ранг	зна- чення	ранг	зна- чення	ранг	зна- чення	ранг
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
АР Крим	0,429	12	0,478	10	0,471	10	0,474	8	0,463	10
Вінницька обл.	0,371	22	0,410	23	0,413	20	0,349	26	0,366	26
Волинська обл.	0,366	24	0,361	27	0,405	22	0,351	25	0,441	14
Дніпропетровська обл.	0,566	4	0,544	3	0,540	2	0,551	2	0,639	2
Донецька обл.	0,591	2	0,498	8	0,538	3	0,539	3	0,574	3
Житомирська обл.	0,380	18	0,417	21	0,409	21	0,364	21	0,382	21
Закарпатська обл.	0,495	6	0,541	4	0,522	4	0,447	10	0,460	11
Запорізька обл.	0,457	8	0,466	12	0,514	6	0,519	4	0,480	7
Івано-Франківська обл.	0,434	10	0,536	5	0,480	9	0,397	15	0,389	20
Київська обл.	0,451	9	0,471	11	0,444	12	0,433	11	0,474	9
Кіровоградська обл.	0,380	18	0,441	15	0,392	25	0,352	24	0,394	19
Луганська обл.	0,429	12	0,478	10	0,471	10	0,474	8	0,463	12
Львівська обл.	0,372	21	0,420	20	0,404	23	0,397	15	0,422	15
Миколаївська обл.	0,363	25	0,421	19	0,420	16	0,386	17	0,415	16
Одеська обл.	0,474	7	0,482	9	0,517	5	0,485	6	0,488	6
Полтавська обл.	0,434	10	0,461	13	0,484	8	0,416	14	0,443	13
Рівненська обл.	0,418	14	0,435	16	0,418	18	0,359	22	0,377	23
Сумська обл.	0,333	26	0,390	25	0,362	26	0,427	12	0,372	25
Тернопільська обл.	0,385	16	0,426	18	0,442	13	0,372	20	0,376	24
Харківська обл.	0,515	5	0,524	6	0,454	11	0,469	9	0,504	4
Хмельницька обл.	0,370	23	0,412	22	0,420	16	0,375	19	0,396	18

Закінчення табл. 2.3

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Черкаська обл.	0,381	17	0,394	24	0,415	19	0,379	18	0,381	22
Чернівецька обл.	0,388	15	0,501	7	0,511	7	0,494	5	0,496	5
Чернігівська обл.	0,374	20	0,389	26	0,357	27	0,312	27	0,352	27
м. Київ	0,714	1	0,700	1	0,704	1	0,675	1	0,692	1
м. Севастополь	0,581	3	0,570	2	0,429	15	0,417	13	0,477	8

Відповідно до розрахованих значень інтегральних групових показників, найкращим станом відрізняється ринок праці м. Києва, Дніпропетровської та Донецької області. Харківська область також входить до групи лідерів і посідає 4 місце, що підтверджує значні можливості працівників реалізувати свої вимоги до трудової діяльності за величиною заробітної плати, відсутністю її заборгованості, значним попитом на робочу силу, низьким рівнем безробіття. Все це уможливає створення сприятливих умов для забезпечення достатньої якості трудового життя для працівників промисловості в цих регіонах.

Значення інтегральних групових показників соціальної інфраструктури регіонів наведено у табл. 2.4.

За даними табл. 2.4 можна зробити висновок, що найбільше соціальна інфраструктура розвинена у м. Києві, АР Крим та Херсонській області. Харківська область посідає 6 місце, що зумовлюється забезпеченістю працівників найсуттєвішими для їх життя послугами – охорони здоров'я, дошкільних закладів щодо виховання дітей, освіти. Проте 6 місце Харківського регіону свідчить про необхідність концентрації зусиль органів регіонального управління на розвитку соціальної інфраструктури області в означених напрямках, а також в цілому з урахуванням всіх складових соціальної інфраструктури щодо надання послуг у сфері побуту, торгівлі тощо.

Саме ці послуги сприяють відтворенню робочої сили в регіонах.

За групою показників екологічного стану регіонів інтегральні показники наведено у табл. 2.5.

Таблиця 2.4

Значення інтегральних групових показників соціальної інфраструктури регіонів у 2008 – 2012 рр.

Регіон	Рік									
	2008		2009		2010		2011		2012	
	зна- чення	ранг	зна- чення	ранг	зна- чення	ранг	зна- чення	ранг	зна- чення	ранг
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
АР Крим	0,650	2	0,646	3	0,651	2	0,641	4	0,641	2
Вінницька обл.	0,505	16	0,507	16	0,507	18	0,505	19	0,501	19
Волинська обл.	0,439	26	0,443	26	0,442	27	0,437	27	0,438	27
Дніпропетровська обл.	0,563	7	0,553	9	0,550	8	0,534	12	0,534	11
Донецька обл.	0,554	9	0,550	10	0,541	12	0,537	11	0,530	13
Житомирська обл.	0,441	25	0,453	24	0,459	24	0,480	22	0,479	22
Закарпатська обл.	0,449	24	0,445	25	0,447	25	0,464	25	0,439	26
Запорізька обл.	0,628	4	0,624	4	0,610	5	0,600	5	0,600	5
Івано-Франківська обл.	0,466	23	0,476	22	0,474	23	0,474	24	0,485	21
Київська обл.	0,478	22	0,483	21	0,486	21	0,487	21	0,479	22
Кіровоградська обл.	0,487	21	0,473	23	0,477	22	0,476	23	0,462	24
Луганська обл.	0,549	12	0,542	11	0,539	13	0,526	13	0,532	12
Львівська обл.	0,493	18	0,507	16	0,512	16	0,521	15	0,522	14
Миколаївська обл.	0,495	17	0,507	16	0,509	17	0,518	16	0,517	16
Одеська обл.	0,555	8	0,542	11	0,545	10	0,540	10	0,549	8
Полтавська обл.	0,536	13	0,540	13	0,543	11	0,545	9	0,545	10
Рівненська обл.	0,438	27	0,438	27	0,447	25	0,444	26	0,446	25
Сумська обл.	0,550	10	0,558	7	0,557	7	0,563	7	0,556	7
Тернопільська обл.	0,492	19	0,489	20	0,494	20	0,506	18	0,506	18
Харківська обл.	0,588	5	0,584	6	0,586	6	0,594	6	0,590	6
Херсонська обл.	0,641	3	0,662	2	0,643	3	0,645	2	0,636	3
Хмельницька обл.	0,491	20	0,501	19	0,501	19	0,504	20	0,491	20
Черкаська обл.	0,523	14	0,530	14	0,519	14	0,517	17	0,516	17

ЯКІСТЬ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ: ОЦІНЮВАННЯ ТА ПІДВИЩЕННЯ

Закінчення табл. 2.4

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Чернівецька обл.	0,550	10	0,558	7	0,550	8	0,549	8	0,546	9
Чернігівська обл.	0,521	15	0,520	15	0,519	14	0,522	14	0,520	15
м. Київ	0,774	1	0,773	1	0,773	1	0,775	1	0,773	1
м. Севастополь	0,583	6	0,612	5	0,620	4	0,644	3	0,622	4

Відповідно до даних табл. 2.5, за екологічним станом найкращою є Хмельницька область, за нею вишикуються Вінницька, Волинська, Херсонська. Харківська область посідає лише 18 місце, що можна пояснити розвиненістю промисловості і недостатньо відповідальним ставленням керівництва підприємств, галузі та регіону до використання екологічно чистих технологій.

Таблиця 2.5

Значення інтегральних групових показників екологічного стану регіонів у 2008 – 2012 рр.

Регіон	Рік									
	2008		2009		2010		2011		2012	
	зна-чення	ранг	зна-чення	ранг	зна-чення	ранг	зна-чення	ранг	зна-чення	ранг
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
АР Крим	0,437	15	0,427	16	0,435	16	0,440	16	0,433	17
Вінницька обл.	0,736	2	0,587	5	0,747	3	0,663	4	0,774	2
Волинська обл.	0,606	6	0,550	8	0,625	7	0,827	2	0,773	3
Дніпропетровська обл.	0,308	22	0,311	22	0,311	22	0,308	24	0,309	24
Донецька обл.	0,310	21	0,309	23	0,308	23	0,304	25	0,310	23
Житомирська обл.	0,703	3	0,647	3	0,694	4	0,732	3	0,691	5
Закарпатська обл.	0,199	25	0,198	26	0,165	27	0,408	19	0,464	15
Запорізька обл.	0,381	18	0,397	18	0,394	19	0,389	21	0,386	20
Івано-Франківська обл.	0,389	16	0,377	19	0,402	18	0,415	18	0,552	10
Київська обл.	0,208	24	0,200	25	0,236	25	0,273	26	0,249	25

Закінчення табл. 2.5

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Кіровоградська обл.	0,606	6	0,578	7	0,633	6	0,636	5	0,646	6
Луганська обл.	0,364	19	0,365	21	0,372	21	0,370	23	0,372	22
Львівська обл.	0,317	20	0,375	20	0,381	20	0,376	22	0,384	21
Миколаївська обл.	0,601	8	0,585	6	0,605	9	0,576	10	0,580	8
Одеська обл.	0,387	17	0,402	17	0,404	17	0,407	20	0,422	18
Полтавська обл.	0,535	12	0,526	10	0,609	8	0,578	9	0,552	10
Рівненська обл.	0,640	5	0,673	2	0,690	5	0,626	6	0,643	7
Сумська обл.	0,550	9	0,550	8	0,558	11	0,589	8	0,558	9
Тернопільська обл.	0,537	11	0,490	13	0,578	10	0,478	15	0,450	16
Харківська обл.	0,453	14	0,441	15	0,468	15	0,433	17	0,422	18
Херсонська обл.	0,872	1	0,879	1	0,905	1	0,611	7	0,707	4
Хмельницька обл.	0,694	4	0,630	4	0,786	2	0,878	1	0,880	1
Черкаська обл.	0,517	13	0,472	14	0,495	14	0,485	14	0,504	13
Чернівецька обл.	0,306	23	0,247	24	0,256	24	0,501	13	0,541	12
Чернігівська обл.	0,543	10	0,525	11	0,526	13	0,502	12	0,502	14
м. Київ	0,183	26	0,524	12	0,530	12	0,525	11	0,166	26
м. Севастополь	0,173	27	0,173	27	0,171	26	0,176	27	0,081	27

Спираючись на розраховані інтегральні групові показники, інтегральний показник якості трудового життя працівників промисловості за регіонально-галузевими умовами запропоновано розрахувати за формулою 2.3:

$$I_i = \frac{1}{m} (I_{пром.i} + I_{прац.i} + I_{соц.i} + I_{ек.i}), \quad (2.3)$$

де I_i – інтегральний показник якості трудового життя працівників промисловості за регіонально-галузевими умовами в i -му регіоні;

m – кількість регіонів;

$I_{пром.i}$ – інтегральний груповий показник економічного розвитку промисловості i -го регіону;

ЯКІСТЬ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ: ОЦІНЮВАННЯ ТА ПІДВИЩЕННЯ

$I_{\text{прац. } i}$ – інтегральний груповий показник ринку праці i -го регіону;

$I_{\text{соц. } i}$ – інтегральний груповий показник соціальної інфраструктури i -го регіону;

$I_{\text{ек. } i}$ – інтегральний груповий показник екологічного стану i -го регіону.

З урахуванням пропозицій провідних науковців [102; 112; 143], всі часткові та інтегральні показники якості трудового життя прийняті як рівнозначні, оскільки на рівні окремих регіонів їх значення коливається не суттєво. Розраховані значення інтегрального показника якості трудового життя працівників промисловості за регіонально-галузевими умовами наведено в *табл. 2.6*.

Відповідно до розрахованих значень інтегрального показника якості трудового життя працівників промисловості за регіонально-галузевими умовами, представленими в *табл. 2.6*, можна зробити висновок, що найкращими умовами відрізняється м. Київ, Дніпропетровська, Донецька області. Харківська область займає 5 позицію, що відповідає значенню 0,462 і підтверджує достатньо високий рівень якості трудового життя працівників промисловості, що в ній мешкають та працюють на промислових підприємствах.

Таблиця 2.6

Значення інтегрального показника якості трудового життя працівників промисловості за регіонально-галузевими умовами в 2008 – 2012 рр.

Регіон	Інтегральний показник якості трудового життя									
	2008		2009		2010		2011		2012	
	зна-чення	ранг	зна-чення	ранг	зна-чення	ранг	зна-чення	ранг	зна-чення	ранг
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
АР Крим	0,397	11	0,405	9	0,403	13	0,432	8	0,434	8
Вінницька обл.	0,415	9	0,388	16	0,43	10	0,39	15	0,423	11
Волинська обл.	0,374	19	0,352	23	0,377	20	0,416	10	0,42	13
Дніпропетровська обл.	0,5	3	0,481	4	0,463	6	0,465	4	0,494	3

Закінчення табл. 2.6

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Донецька обл.	0,549	1	0,538	2	0,515	2	0,506	2	0,539	2
Житомирська обл.	0,395	12	0,393	15	0,4	15	0,407	13	0,402	14
Закарпатська обл.	0,3	27	0,311	27	0,311	26	0,36	21	0,37	21
Запорізька обл.	0,449	7	0,443	8	0,45	7	0,456	6	0,431	9
Івано-Франківська обл.	0,343	22	0,368	20	0,356	22	0,345	23	0,381	19
Київська обл.	0,325	24	0,328	26	0,326	25	0,336	26	0,343	26
Кіровоградська обл.	0,382	17	0,394	14	0,388	17	0,378	18	0,388	18
Луганська обл.	0,479	4	0,46	5	0,472	5	0,412	11	0,421	12
Львівська обл.	0,324	25	0,353	22	0,347	23	0,344	24	0,355	23
Миколаївська обл.	0,383	16	0,403	10	0,421	11	0,397	14	0,391	17
Одеська обл.	0,379	18	0,383	17	0,385	19	0,374	19	0,4	15
Полтавська обл.	0,417	8	0,451	7	0,489	4	0,466	3	0,47	4
Рівненська обл.	0,387	13	0,401	13	0,397	16	0,364	20	0,372	20
Сумська обл.	0,385	14	0,403	10	0,408	12	0,461	5	0,426	10
Тернопільська обл.	0,365	21	0,365	21	0,388	17	0,352	22	0,344	25
Харківська обл.	0,45	6	0,455	6	0,436	8	0,422	9	0,462	5
Херсонська обл.	0,468	5	0,504	3	0,496	3	0,411	12	0,443	7
Хмельницька обл.	0,401	10	0,402	12	0,436	8	0,448	7	0,451	6
Черкаська обл.	0,384	15	0,37	19	0,403	13	0,381	17	0,365	22
Чернівецька обл.	0,32	26	0,337	25	0,333	24	0,39	15	0,399	16
Чернігівська обл.	0,374	19	0,374	18	0,372	21	0,342	25	0,352	24
м. Київ	0,546	2	0,623	1	0,668	1	0,649	1	0,57	1
м. Севастополь	0,337	23	0,342	24	0,308	27	0,318	27	0,297	27

Такий висновок можна зробити на основі того, що інтегральний показник якості трудового життя побудовано як стимулятор з покращенням його значення при наближенні до 1.

В цілому достатньо стабільний стан Харківської області та інших областей за всіма регіонами-лідерами зумовлюється значеннями всіх чотирьох інтегральних показників за групами часткових. Отже, можна зробити висновок про те, що Харківська область відрізняється достатньою якістю трудового життя за рахунок стабільного економічного розвитку промисловості, розгалуженості та урегульованості ринку праці, забезпеченості соціальної інфраструктури та задовільного екологічного стану.

Для перевірки відповідності запропонованої системи показників оцінювання якості трудового життя працівників промисловості за регіонально-галузевими умовами фактичним результатам діяльності промисловості в регіонах здійснено їх співставлення. Для визначення рівня взаємозв'язку оцінних та фактичних величин розраховано коефіцієнт кореляції Пірсона, використання якого дозволяє зробити висновок про щільність взаємозв'язку між розрахованим інтегральним показником та обсягами виробництва промисловості за її видами.

У табл. 2.7 послідовно наведено результати розрахунків коефіцієнта кореляції Пірсона у порівнянні з величиною створеної в регіонах валової доданої вартості, обсягу реалізованої промислової продукції та продукції машинобудування. Існування найсуттєвішого взаємозв'язку підтверджено між розрахованими інтегральними показниками якості трудового життя працівників промисловості та її валовою доданою вартістю, його значення становить 76,66 %, взаємозв'язок між іншими показниками діяльності підприємства є також суттєвим, а саме: щодо обсягу реалізованої промислової продукції – 68,33 %, обсягу реалізованої продукції машинобудівної галузі – 57,99 %. Розраховані значення коефіцієнту кореляції Пірсона підтверджують гіпотезу про те, що запропонована система показників дійсно відображає стан та результати діяльності промисловості, які сприяють створенню умов для забезпечення якості трудового життя працівників.

На основі викладених пропозицій щодо оцінювання якості трудового життя працівників промисловості за регіонально-галузевими умовами, сутність узагальнених етапів запропонованого й обґрунтованого на прикладі регіонів України за період з 2008 р. по 2012 р. методичного забезпечення полягає у такому.

Таблиця 2.7

Співставлення інтегрального показника якості трудового життя працівників промисловості за регіонально-галузевими умовами та показників діяльності промисловості в 2012 р.

Регіон	Інтегральний показник		Валова додана вартість						Обсяг реалізованої промислової продукції			
	усього		переробна промисловість		усього		усього		машинобудування			
	індекс	ранг	млн грн	ранг	млн грн	ранг	млн грн	ранг	млн грн	ранг		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		
АР Крим	0,434	8	30799	11	3389	13	16063,8	14	1975,847	15		
Вінницька обл.	0,423	11	22128	13	3037	14	18027	13	901,35	20		
Волинська обл.	0,42	13	13579	24	1596	24	8090,4	23	1213,56	18		
Дніпропетровська обл.	0,494	3	103757	3	22591	2	166252,6	2	11471,43	3		
Донецька обл.	0,539	2	115427	2	32782	1	203125,4	1	21531,29	1		
Житомирська обл.	0,402	14	17562	16	2334	18	11997	19	803,799	21		
Закарпатська обл.	0,37	21	14538	23	2482	16	6958,7	24	2880,902	12		
Запорізька обл.	0,431	9	37858	10	10557	3	66768	5	13353,6	2		
Івано-Франківська обл.	0,381	19	18524	15	1892	22	13729,6	16	329,5104	26		
Київська обл.	0,343	26	40631	6	5678	9	38191,3	8	2787,965	13		
Кіровоградська обл.	0,388	18	14874	20	2384	17	9814,8	21	1501,664	16		
Луганська обл.	0,421	12	40035	7	10316	4	73768,9	4	7524,428	7		
Львівська обл.	0,355	23	38766	8	4595	10	25739	10	2985,724	11		
Миколаївська обл.	0,391	17	22376	12	3723	12	18576,6	12	3380,941	9		

ЯКІСТЬ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ: ОЦІНЮВАННЯ ТА ПІДВИЩЕННЯ

Закінчення табл. 2.7

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Одеська обл.	0,4	15	51149	5	6537	8	30922,5	9	3123,173	10
Полтавська обл.	0,47	4	38495	9	8400	7	59228,9	6	11135,03	4
Рівненська обл.	0,372	20	14709	22	2025	21	12353,2	17	592,9536	24
Сумська обл.	0,426	10	17272	17	3005	15	14703,2	15	3793,426	8
Тернопільська обл.	0,344	25	12123	25	1322	25	5476,1	26	574,9905	25
Харківська обл.	0,462	5	60750	4	9006	5	52289	7	9673,465	5
Херсонська обл.	0,443	7	14785	21	2071	20	9539,1	22	1440,404	17
Хмельницька обл.	0,451	6	16918	18	1740	23	11789	20	1119,955	19
Черкаська обл.	0,365	22	20533	14	4518	11	23784,6	11	2069,26	14
Чернівецька обл.	0,399	16	9621	26	808	26	3167,9	27	272,4394	27
Чернігівська обл.	0,352	24	15949	19	2166	19	12115,7	18	739,0577	23
м. Київ	0,57	1	189178	1	8734	6	146822,7	3	8368,894	6
м. Севастополь	0,297	27	7637	27	795	27	5813,2	25	755,716	22
Коефіцієнт кореляції			0,76661	0,54257	0,49346	0,57671	0,6833109	0,60293	0,579933	0,60293

На *першому етапі* доцільно здійснити обґрунтування груп показників оцінювання якості трудового життя працівників промисловості, які повинні характеризувати економічний і соціальний аспекти здійснення трудової діяльності у промисловості з урахуванням регіональних особливостей та галузевої специфіки; в якості основних груп показників доведено доцільність використання таких: економічного розвитку промисловості, ринку праці, соціальної інфраструктури, екологічного стану.

Другий етап полягає в обґрунтуванні часткових показників у кожній групі на основі аналізу наукових літературних джерел та можливості здійснення об'єктивних розрахунків з використанням офіційної статистичної інформації.

Третій етап передбачає формування первинних вихідних даних з використанням процедури нормалізації часткових показників для досягнення їх співставності;

На *четвертому етапі* необхідно здійснити розрахунок інтегральних групових часткових показників.

На *п'ятому завершальному етапі* доцільно агрегувати інтегральні групові показники в інтегральний показник якості трудового життя працівників промисловості за регіонально-галузевими умовами.

Отже, запропоноване методичне забезпечення оцінювання якості трудового життя працівників за регіонально-галузевими умовами дозволяє кількісно визначити його значення у зовнішньому середовищі підприємств промисловості з урахуванням територіальних можливостей та отримати об'єктивну оцінку на основі офіційної статистичної інформації за першою об'єктивною складовою якості трудового життя – регіонально-галузевими умовами, що враховують такі основні напрями оцінювання: економічний стан промисловості регіону, ринок праці (щодо промисловості), соціальна інфраструктура та екологічний стан регіону. Практичне використання розробленого методичного забезпечення дозволило виявити регіони-лідери щодо якості трудового життя працівників промисловості за регіонально-галузевими умовами господарювання.

2.3. Методичний підхід до оцінювання якості трудового життя працівників за результатами господарювання підприємств промисловості

Ефективне функціонування та розвиток промисловості та її суб'єктів господарювання – підприємств залежить від багатьох факторів, серед яких одним з провідних є людський. Активність людського фактора зумовлюється якістю трудового життя, що забезпечується результатами господарювання, наявними та потенційними можливостями підприємств використовувати економічні ресурси, створювати умови для ефективної трудової діяльності, тобто гідної праці. У зв'язку з цим актуальним питанням для розвитку промисловості є постійний моніторинг якості трудового життя, яку здатні за результатами господарювання створювати підприємства, виявлення факторів, що впливають на забезпечення достатності її рівня та управління якими забезпечити підвищення продуктивності праці у промисловості та в економіці в цілому.

Проблема оцінювання трудового життя досліджувалися такими вченими як О. А. Грішнова [31], Д. П. Мельничук [108; 109], Д. В. Феоктистов [205], В. Є. Хаустова [208], Л. В. Шаульська [216], В. С. Бакіров [221] та ін. У своїх наукових працях вони приділяли увагу визначенню якості трудового життя на макро-, мезоекономічному рівнях, використовуючи кількісні методи, та мікроекономічному рівні з превалюванням якісних методів щодо опитування працівників. Проте підвищити об'єктивність оцінювання якості трудового життя можливо, враховуючи галузеві особливості видів промислової діяльності, окремих промислових підприємств, результати використання ними всіх видів ресурсів у тактичному періоді та результативність інвестиційної й інноваційної діяльності у стратегічному, що здатні розширити можливості суб'єктів господарювання у майбутньому, створюючи умови для підвищення якості трудового життя працівників. Виявити галузеві фактори, які впливають на досліджуване явище, можливо на основі аналізу офіційної статистичної інформації, яку подають промислові підприємства, з використанням кількісних методів,

що забезпечить об'єктивність розрахунків. Тому доцільним є обґрунтування і розроблення методичного підходу до оцінювання якості трудового життя працівників промисловості за результатами господарювання, які створюють умови для її забезпечення на основі обґрунтування системи показників кількісного оцінювання якості трудового життя з урахуванням офіційних статистичних даних, що забезпечить об'єктивність результатів оцінювання та відповідає об'єктивній складовій якості трудового життя у внутрішньому середовищі діяльності працівників, тобто на промислових підприємствах. Саме такий підхід відповідає уточненому і запропонованому у монографії визначенню складного соціально-економічного поняття як якості трудового життя, наведеному у п. 1.1.

Для розроблення методичного підходу обрано машинобудівну галузь промисловості, оскільки машинобудування забезпечує виробництво засобів виробництва, які використовуються всіма галузям економіки країни. Від того, наскільки прогресивною є активна частина основних виробничих фондів, залежить якість та конкурентоспроможність промислової продукції, частка уречевленої праці, рівень автоматизації виробничих процесів, тобто активна частина основних виробничих фондів має безпосередній вплив на якість трудового життя працівників не тільки машинобудівної галузі, а й промисловості в цілому, а також всіх інших видів економічної діяльності та секторів економіки. Тому у роботі в якості об'єктів дослідження обрано машинобудівні підприємства. Щодо їх кількості, у дослідженні щодо оцінювання якості трудового життя працівників промисловості відібрано 18 машинобудівних підприємств Харківського регіону (додаток А, табл. А.1), що зумовлюється такими основними причинами:

- тим, що машинобудування є основною галуззю переробної промисловості, оскільки виробляє засоби виробництва, які є основними виробничими фондами для всіх інших галузей, тому від рівня розвитку машинобудування залежить розвиток інших галузей промисловості й національного господарства в цілому, а також стан основних фондів, які забезпечують гідні умови праці працівників;

- всі обрані підприємства відносяться до п'ятого технологічного укладу, у відповідності з переважанням видів продукції основного виробництва. Вибір підприємств п'ятого технологічного укладу (електротехнічна промисловість, верстатобудівна) обумовлено тим, що підприємства саме даного укладу є такими, що найбільше відповідають вимогам сьогодення, стратегічному спрямуванню розвитку економіки України та робота яких повинна покращити цілому стан машинобудівної галузі в цілому та Харківського регіону зокрема;
- тип виробництва досліджуваних підприємств є серійним, тобто особливості організації виробничого процесу не будуть суттєво відрізнятися, що має вплив на умови праці, результати господарювання, тобто на забезпечення основних складових якості трудового життя;
- за економічним станом ці підприємства не є збитковими і характеризуються позитивними результатами фінансово-економічного аналізу;
- за кількістю – 18 підприємств, досліджувана вибірка є достатньою, оскільки з усіх фінансово стійких підприємств машинобудування Харківського машинобудівного комплексу (29 підприємств), що виробляють засоби виробництва, вони складають 62,07 %.

З огляду на це, обрані для дослідження підприємства є співставними за регіонально-галузевими умовами, результатами господарювання та умовами якості трудового життя.

Для розроблення методичного підходу, який ґрунтується на системі показників, що складається з часткових та інтегрального, необхідним є її уточнення на основі виявлення факторів впливу на якість трудового життя працівників промислових підприємств. Для обґрунтування системи показників її оцінювання проведено аналіз літературних джерел [6; 8; 20; 24; 25; 29; 39; 40; 52; 141; 225] щодо формування первісної системи часткових показників, яка здатна характеризувати результати господарювання з використанням офіційних статистичних даних. Оскільки якість трудового життя залежить від можливостей підприємств, які зумовлені ре-

зультатами господарювання, до системи показників включено їх групи за фінансовими, матеріальними, людськими ресурсами, що характеризують результативність діяльності підприємств у тактичному періоді, та групи показників, які характеризують результати інвестиційної та інноваційної діяльності, оскільки саме вони забезпечують спроможність підприємств до розвитку, який є підґрунтям забезпечення гідної якості трудового життя персоналу.

Щодо методів дослідження, для виявлення факторів впливу на якість трудового життя доцільно застосувати метод багатовимірного факторного аналізу, що дозволяє виявити не тільки явні, а й латентні фактори, які характеризують тенденції перебігу процесів господарювання в цілому за об'єктами дослідження [10; 56; 139; 141], якими обрано машинобудівні підприємства як такі, що здатні створювати засоби праці для всіх галузей економіки.

Система первинних часткових показників оцінювання якості трудового життя працівників промислових підприємств з позиції їх можливостей за результатами господарювання наведена у табл. А.2, додатку А. Як об'єкти дослідження обрано 18 машинобудівних підприємств Харківського регіону за п'ятирічний період з 2009 р. до 2013 р., що зумовлено вимогами до коректності використання багатовимірного факторного аналізу відповідно до кількості точок спостережень, загальна кількість яких за показниками і підприємствами становить 2430. Також витримана умова перевищення не менше, ніж у два рази кількості точок спостереження щодо об'єктів, яких є 90 (18 підприємств за 5 років), над кількістю часткових показників (27). У даному випадку таке перевищення становить 3,33 рази, що підтверджує коректність формування первинного інформаційного масиву спостережень має і забезпечує обґрунтованість і достовірність результатів дослідження.

Застосування багатовимірного факторного аналізу з використанням обґрунтованої системи часткових показників за типом ротації Varimax raw дозволило відібрати фактори, характеристики яких наведено у табл. 2.8, їх екранні форми представлені у додатку А, рис. А.1.

Таблиця 2.8

Характеристики факторів оцінювання якості трудового життя працівників промислових підприємств за результатами господарювання

Фактор	Значення фактора	Дисперсія, %	Накопичена дисперсія, %
1	6,181594	22,89479	22,89479
2	2,898481	10,73511	33,62991
3	2,759273	10,21953	43,84943
4	2,429021	8,99637	52,84581
5	1,517067	5,61877	58,46457
6	1,375186	5,09328	63,55786
7	1,259085	4,66328	68,22114
8	1,146710	4,24707	72,46821
9	1,029006	3,81113	76,27934

Достатньою кількістю факторів є 9, що зумовлене значенням накопиченої дисперсії – 76,28 %, яке повинно перевищувати 70 %. Таку кількість факторів підтверджують значущі факторні навантаження показників (табл. 2.9), їх екранні форми представлені у додатку А, рис. А.2.

Згідно з отриманими даними, не всі показники запропонованої системи увійшли до складу факторів, тобто у повній мірі характеризують якість трудового життя працівників з позиції можливості її забезпечення за результатами господарювання, а саме: недостатньо значущими виявилися показники X2 – коефіцієнт рентабельності власного капіталу, X8 – коефіцієнт придатності основних фондів, X12 – питома вага працівників, що закінчили вищі навчальні заклади, X26 – питома вага відвантаженої інноваційної продукції в загальному обсязі реалізованої продукції, X27 – питома вага працівників, які є винахідниками та раціоналізаторами. Щодо показника X2 – можна зробити висновок, що машинобудівні підприємства використовують в основному зовнішні джерела фінансування, що зменшує значення рентабельності власного капіталу й підвищує значення рентабельності продажів для того, щоб мати постійне джерело коштів

для покриття поточних потреб на забезпечення якості трудового життя. Придатність основних фондів (X8) є важливим показником їх якості, проте для якості трудового життя більше значення, як доводять результати аналізу, має оновлення основних фондів, тобто їх інноваційність, що підвищує рівень автоматизації праці, зменшуючи питому вагу живої праці працівників. Показник питомої ваги працівників, що закінчили вищі навчальні заклади (X12), не суттєво впливає на якість трудового життя, оскільки результати їх діяльності, як виявили дослідження, безпосередньо не мають суттєвої ваги, що може пояснюватися тим, що за статистичними даними вищі навчальні заклади від 1 до 4 рівня акредитації мають статус вищих навчальних закладів і тому близько 90 % працівників мають вищу освіту, а також тим, що недостатньо повно у промисловості використовують компетентності працівників з вищою освітою. Показники X26 та X27 питомої ваги відвантаженої інноваційної продукції та працівників, що є винахідниками і раціоналізаторами, характеризують якість трудового життя у відповідності з результатами інноваційної діяльності недостатньо повно, оскільки їх значення є малим. У промисловості не створені умови для винахідництва та раціоналізації та виробництва інноваційної продукції, яке є витратним і не вигідним для підприємств. За цих причин виявлені показники не мають суттєвого впливу для забезпечення високої якості трудового життя, що підтверджують значення факторних навантажень, які є меншими, ніж 0,6.

Отже, за результатами застосування факторного аналізу виділено 9 факторів, які пояснюють 76,28%, значення факторних навантажень показників за кожним фактором (*табл. 2.9*) доводить доцільність використання в якості часткових показників для оцінювання якості трудового життя працівників машинобудівних підприємств за результатами їх господарювання таких показників, факторні навантаження яких є більшими за 0,6, тобто вплив яких на якість трудового життя є суттєвим.

Відповідно до факторних навантажень показників, що є значущими, сутність факторів доцільно визначити таким чином.

Таблиця 2.9

Факторні навантаження часткових показників оцінювання якості трудового життя працівників промислових підприємств за результатами господарювання

Код показника	Фактор 1	Фактор 2	Фактор 3	Фактор 4	Фактор 5	Фактор 6	Фактор 7	Фактор 8	Фактор 9
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
X1	-0,096601	0,853305	0,102689	0,069443	0,047127	0,041806	0,038922	0,165901	-0,066590
X2	0,277240	0,302691	0,248612	0,317822	0,366109	0,454030	0,013970	-0,127987	0,261733
X3	0,167571	0,743821	0,073786	0,037520	0,266396	0,377822	0,060864	0,026002	0,081181
X4	0,229628	-0,112283	-0,087160	0,803000	0,009782	-0,204634	-0,159914	0,073535	0,048484
X5	0,083507	-0,106190	0,063133	0,726422	0,195203	0,022295	0,042272	0,040983	-0,011324
X6	0,002747	0,725946	-0,078226	-0,160042	-0,157480	-0,254097	0,036890	0,112503	-0,015979
X7	0,015629	0,790297	-0,048709	0,000916	-0,211232	-0,217596	-0,225212	-0,132553	0,104424
X8	0,586415	0,005029	0,075755	-0,324998	0,330544	-0,304358	-0,198000	-0,077186	0,105539
X9	0,760834	-0,013453	-0,025562	0,049626	0,097903	-0,016398	-0,084214	0,046792	0,083180
X10	0,002753	0,130606	-0,042476	0,891653	0,096569	0,033853	0,037344	-0,005279	-0,045408
X11	0,844812	-0,130487	0,050009	-0,137500	0,238516	-0,068378	0,003460	-0,197721	0,201557
X12	0,552380	-0,004920	0,138612	0,017247	0,412639	-0,230073	0,110497	-0,171734	0,428453
X13	-0,003392	0,201728	0,186417	0,109113	0,032173	0,068530	-0,070205	0,778433	-0,143945
X14	-0,035259	-0,017429	0,177052	-0,004428	0,072164	0,018655	0,398772	0,750273	0,091316
X15	0,174185	0,169205	0,125678	-0,137875	-0,245738	0,043047	0,019662	-0,180284	0,697399
X16	0,045706	0,127301	0,207803	0,179530	0,115474	-0,794868	0,120928	-0,086308	0,073231

Закінчення табл. 2.9

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
X17	-0,194354	0,051585	-0,093314	-0,072463	-0,918123	0,002981	-0,105742	-0,037071	0,107911
X18	-0,193205	-0,031369	-0,091398	-0,114844	-0,901965	0,023516	-0,119858	-0,039078	0,027125
X19	0,864470	0,107375	0,006781	0,279789	0,064021	0,032554	-0,028656	0,126580	-0,051524
X20	0,826980	0,056532	0,026336	0,257506	0,090310	-0,030878	0,021117	0,131339	0,005991
X21	-0,210952	0,052939	0,413881	-0,117987	0,103020	0,089650	0,020173	-0,160975	-0,616343
X22	0,783565	-0,024219	0,315916	-0,031637	0,108496	0,216167	0,125563	-0,066375	0,086234
X23	-0,021604	-0,079583	0,006314	-0,072417	0,212353	-0,109395	0,842127	0,189251	-0,020928
X24	0,191681	0,071926	0,852429	-0,037443	0,080061	-0,085439	-0,157005	0,112436	0,041785
X25	0,098805	-0,033283	0,777326	-0,038331	0,175662	-0,078438	0,321953	0,222234	-0,059116
X26	-0,153099	0,304457	-0,046914	-0,081971	-0,431551	-0,011475	0,195849	-0,091239	-0,388798
X27	0,557474	0,115843	0,148193	0,098042	0,075602	0,103293	0,514220	-0,350268	0,094995

Перший фактор характеризує оновлення основних фондів (X9), фондоозброєність (X11), питому вагу інвестицій в основний капітал у загальному капіталі (X19), питому вагу капітальних інвестицій у загальному капіталі (X20), питому вагу інвестицій в інновації у загальному капіталі (X22). Оскільки значущість факторів для пояснення якості трудового життя зменшується з кожним наступним, перший фактор є найсуттєвішим і характеризує стан основних фондів у тактичному і стратегічному періодах, оскільки пояснює їх оновлення та інвестування в активну і пасивну частини основних виробничих фондів, а також їх інноваційну спрямованість. Тобто можна зробити висновок, що за результатами господарювання якість трудового життя забезпечується станом основних виробничих фондів, які характеризують умови праці у внутрішньому середовищі підприємств промисловості.

Другий фактор вказує на важливість фінансових ресурсів для забезпечення якості трудового життя, що пояснюється значеннями факторних навантажень показників, які увійшли до його складу: коефіцієнт загальної ліквідності (X1), коефіцієнт рентабельності продажів (X3), коефіцієнт фінансової стійкості (X6), коефіцієнт автономії (X7). Такий склад показників доводить важливість отримання коштів у тактичному періоді для спрямування їх на забезпечення якості трудового життя, підтримку фінансової стабільності підприємства та можливості покриття зобов'язань з метою забезпечення підприємств достатніми обсягами фінансових ресурсів на виплату заробітної плати у необхідні терміни, створення умов для мотивування працівників, формування у них впевненості у стабільності і збереженні робочих місць завдяки стабільному фінансовому стану підприємств.

Третій фактор визначає стратегічну спрямованість діяльності підприємств для забезпечення їх розвитку за рахунок інноваційної діяльності, що спрямована на оновлення машин, устаткування й програмного забезпечення (X24), інвестування у технологічні інновації (X25), впровадження яких здатне поліпшити умови праці працівників, покращивши стан активної частини основних виробничих фондів, що має безпосеред-

ній вплив на якість трудового життя працівників, умови їх праці у стратегічному періоді.

Четвертий фактор характеризує коефіцієнти оборотності обігового капіталу (X4) та власного капіталу (X5), а також фондвіддачу (X10), що характеризують можливості підприємств до постійного отримання та повернення витрачених коштів та ефективність використання основних виробничих фондів у результаті продуктивної праці працівників, що є як результатом якості праці, так і її умовами, оскільки сприяють формуванню фінансових припливів для підвищення економічного потенціалу підприємств, який здатний забезпечити гідні умови праці працівників, підвищуючи якість трудового життя.

П'ятий фактор свідчить про рівень оплати праці працівників (основної й додаткової) на основі показників питомої ваги витрат на оплату праці (X17) та питомої ваги відрахувань на соціальні потреби (X18) в операційних витратах, що характеризують матеріальне заохочення та соціальне забезпечення працівників, яке є однією з головних у мов якості трудового життя. Проте наявність показників, які їх характеризують, не у перших, а лише у 5 факторі свідчить про недостатню увагу з боку підприємств, або їх недостатні можливості для забезпечення високої оплати праці та соціальної захищеності працівників. Тому підприємствам промисловості доцільно зосередити увагу на тому, щоб ці фактори були пріоритетними у майбутньому і характеризували якість трудового життя як переважні. Крім того, від'ємне значення факторних навантажень при цих показниках свідчить про їх неоднозначний вплив, оскільки зростання оплати праці у поточному періоді здійснює негативний вплив на якість трудового життя у стратегічному, оскільки кошти, спрямовані на оплату праці, не будуть вкладатися в інноваційну та інвестиційну діяльність, яка забезпечить якість трудового життя у перспективі. Такий складний зв'язок підтверджує неоднозначність зростання матеріальних виплат працівникам та складність забезпечення якості трудового життя, балансуєчи інтересами працівників і підприємств, які не збігаються за цільовою спрямованістю.

Шостий фактор зумовляє активізацію продуктивності праці на основі створення гідних умов для її зростання, тобто робочих місць, що відповідають санітарно-гігієнічним нормам (за результатами їх атестації) (X16). Створення безпечних умов праці є важливим фактором якості трудового життя, виокремлення показника, що їх характеризують, свідчить про існування у промисловості уваги до створення безпечних умов праці та їх покращення, проте його від'ємний знак підтверджує складні тенденції забезпечення якості трудового життя у поточному періоді і на перспективу, оскільки вкладання коштів у поліпшення умов праці працівників зменшує їх питому вагу в інноваційну діяльність, яка також є запорукою забезпечення якості трудового життя. Неоднозначність тенденцій, які характеризують п'ятий і шостий фактори, доводить складність оцінювання такого соціально-економічного явища як якість трудового життя.

Сьомий фактор утворює показник питомої ваги витрат на дослідження і розробки у загальному обсязі витрат на інновації (X23), що має безпосереднє відношення до забезпечення якості трудового життя у стратегічному періоді, оскільки сприятиме виробництву нової продукції у майбутньому, оновленню й модернізації основних виробничих фондів. Перше створить додаткові фінансові можливості для покращення фінансово-економічного стану підприємств, а друге – сприятиме зростанню продуктивності праці на основі забезпечення інноваційним обладнанням працівників. Такі умови забезпечуватимуть якість трудового життя у стратегічній перспективі.

Восьмий фактор характеризує розвиток працівників за рахунок навчання новим професіям (X13) та підвищенню кваліфікації (X14), що підтверджує важливість інтенсивних факторів впливу на якість трудового життя.

Дев'ятий фактор пояснюється питомою вагою додаткової заробітної плати у фонді оплати праці (X15) та питомою вагою фінансування капітальних інвестицій із власних джерел (X21), що пояснює необхідність зростання якості трудового життя на основі додаткової умотивованості працівників та оновлення основних фондів для створення комфортних

умов праці на основі підвищення якості як активної, так і пасивної частини основних фондів у відповідності з фінансовими можливостями підприємств щодо використання власного капіталу. З одного боку, така тенденція свідчить про прагнення до задоволення потреб працівників на основі додаткової оплати їх праці, а другого – до обґрунтованого використання власних фінансових ресурсів для створення гідних умов праці, що відповідають вимогам до безпечної праці.

Спираючись на виділені фактори та показники, основними тенденціями результатів господарювання машинобудівних підприємств щодо забезпечення необхідної якості трудового життя є ефективне використання основних фондів у тактичному періоді та їх оновлення у стратегічному, фінансова стійкість підприємств, гідна оплата праці та соціальне забезпечення, створення комфортних санітарно-гігієнічних умов на робочих місцях, можливості розвитку персоналу та приділення уваги інвестуванню в оновлення виробництва на основі інновацій.

Отже, саме ці виокремлені показники за аналізованими факторами, спираючись на суттєві значення факторних навантажень за результатами багатовимірного факторного аналізу, доцільно обрати в якості часткових, які характеризують якість трудового життя за результатами господарювання машинобудівних підприємств, що доводить наявність суттєвого впливу показників на загальну тенденцію зміни досліджуваного явища. Наведені часткові показники, виявлені за допомогою багатовимірного факторного аналізу, вимагають згортання з метою їх використання для оцінювання якості трудового життя при прийнятті управлінських рішень щодо забезпечення її достатнього рівня. Таке згортання доцільно здійснювати за методом адитивної згортки, нормуючи фактичні значення часткових показників з урахуванням коефіцієнтів значущості, що розраховані як середньозважені у загальній сумі факторних навантажень показників, виділених за результатами багатовимірного факторного аналізу.

Розрахунок інтегрального показника якості трудового життя працівників промисловості за результатами господарювання підприємств, тобто у їх внутрішньому середовищі (*ЯТЖРГ*), доцільно здійснити відповідно

ЯКІСТЬ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ: ОЦІНЮВАННЯ ТА ПІДВИЩЕННЯ

до методу адитивної згортки, враховуючи фактичні кількісні значення для досліджуваних підприємств, за формулою (2.4).

$$ЯТЖРГ = \sum_{i=1}^n K_{зни} \frac{X_{\phi i}}{X_{emi}}, \quad (2.4)$$

де $K_{зни}$ – коефіцієнт значущості i -го часткового показника якості трудового життя працівників за результатами господарювання підприємства;

$X_{\phi i}$ – фактичне значення i -го часткового показника якості трудового життя працівників за результатами господарювання підприємства;

X_{emi} – еталонне значення i -го часткового показника якості трудового життя працівників за результатами господарювання підприємства;

n – кількість часткових показників якості трудового життя працівників за результатами господарювання підприємства.

Результати розрахунку інтегрального показника наведено у *табл. 2.10*.

Таблиця 2.10

Інтегральний показник якості трудового життя за результатами господарювання машинобудівних підприємств Харківської області за період 2009 – 2013 рр.

Підприємство	2009	2010	2011	2012	2013
1	2	3	4	5	6
ПАТ «Харківський машинобудівний завод «Світло шахтаря»	0,41177	0,418837	0,447988	0,424306	0,415152
ПАТ «ХЕЛЗ «Укрелектромаш»	0,259967	0,234503	0,225397	0,269768	0,234702
ПАТ «Електромашина»	0,320743	0,274561	0,256325	0,266768	0,331916
ПАТ «Харківський завод Гідро-привід»	0,287724	0,223202	0,189782	0,168164	0,093193
ПАТ «Харківський верстатобудівний завод»	0,275138	0,291662	0,180004	0,301458	0,248585
ПАТ «Харківський завод штамів та пресформ»	0,349875	0,339046	0,31862	0,306461	0,253067
ПАТ Науково-виробниче підприємство «Теплоавтомат»	0,265389	0,271797	0,259712	0,253754	0,291985

Закінчення табл. 2.10

1	2	3	4	5	6
ПАТ «Завод ім. Фрунзе»	0,276443	0,387688	0,392123	0,372231	0,255806
ПАТ Куп'янський машинобудівний завод	0,295212	0,218479	0,177876	0,168331	0,185516
ТОВ ТПК «НОВА»	0,191355	0,207344	0,206739	0,202618	0,186572
ПАТ Харківський електротехнічний завод «Трансв'язок»	0,285968	0,336928	0,333289	0,315248	0,333169
ПАТ «Харківський тракторний завод ім. С. Орджонікідзе»	0,307086	0,240127	0,227687	0,238215	0,259726
ПАТ «Харківський електроапаратний завод»	0,299095	0,266395	0,321848	0,240964	0,234809
ПАТ «Харківський підшипниковий завод»	0,31754	0,324881	0,320597	0,372581	0,362539
ПАТ «Завод Промзв'язок»	0,204789	0,157703	0,187319	0,160336	0,143839
ПАТ «Вовчанський агрегатний завод»	0,321591	0,37834	0,313618	0,449713	0,445848
ПАТ «ФЕД»	0,326806	0,26176	0,373534	0,497264	0,443816
ПАТ «Мереф'янський механічний завод»	0,237882	0,267086	0,212149	0,193189	0,185054

Оскільки інтегральний показник якості трудового життя побудовано як стимулятор, що має чіткі межі і змінюється від нуля до одиниці, згідно з даними табл. 2.10 найкращою якістю трудового життя за результатами господарювання відрізняються ПАТ «Вовчанський агрегатний завод», ПАТ «ФЕД», ПАТ «Харківський машинобудівний завод «Світло шахтаря», найгіршими – ПАТ «Завод Промзв'язок», ПАТ «Мереф'янський механічний завод», ТОВ ТПК «НОВА», ПАТ Куп'янський машинобудівний завод. Проте кількісні значення найкращих інтегральних показників якості трудового життя не доходять навіть до 0,5, тобто не становлять 50 % від максимального значення показника, що свідчить про недостатньо високий рівень якості трудового життя. Проте така ситуація пояснюється як об'єктивними економічними умовами на підприємствах, так і загальним несприятливим для машинобудівних підприємств станом

макро- і мезоекономічних чинників, що підтверджують прояв кризових явищ в економіці країни.

Базуючись на ретоспективних даних, доцільно визначити значення інтегральних показників на перспективу, у динаміці, з використанням такого потужного інструменту моделювання як нейронні мережі, що враховують можливість об'єктивного оцінювання якості трудового життя за результатами господарювання в сучасних умовах.

З використанням пакету прикладних програм Statistica Neural Networks (StatSoft Inc.) здійснено моделювання показників якості трудового життя для визначення найбільш адекватної моделі прогнозування [66]. Як вхідні дані використано систему часткових показників якості трудового життя, як вихідні – розраховані інтегральні показники. За отриманими результатами аналізу чутливості побудовано 26 моделей нейронних мереж: 16 – багаторівневого перцептронну (MLP), 2 – радіально-базисних функцій (RBF), 8 – лінійних (Linear), характеристики яких наведено у *табл. 2.11*, екранна форма результатів моделювання наведена у додатку А, рис. А.4. Результати моделювання відносно прогнозування значень інтегрального показника якості трудового життя на 2014 р. підтверджують, що найкращою моделлю є лінійна модель за номером 16, яка має 16 вхідних показників, не містить латентних шарів, величину помилки 0,0247114 та значення продуктивності 0.3784772, що доводить доцільність її використання для прогнозування інтегрального показника якості трудового життя працівників за результатами господарювання підприємств промисловості.

Таблиця 2.11

Характеристики моделей нейронних мереж для прогнозування інтегрального показника якості трудового життя працівників промисловості

Номер моделі	Вид моделі	Величина помилки	Кількість входів	Кількість елементів на латентному шарі	Продуктивність моделі
1	2	3	4	5	6
01	RBF	0.07019	15	1	1.115871
02	MLP	0.06396	1	6	1.003665

Закінчення табл. 2.11

1	2	3	4	5	6
03	MLP	0.06332	1	6	0.9973502
04	MLP	0.05949	1	6	0.9421976
05	MLP	0.05901	2	4	0.9515698
06	MLP	0.05823	1	6	0.940275
07	RBF	0.05814	15	1	0.8824199
08	MLP	0.05798	1	6	0.9199424
09	MLP	0.05521	1	6	0.8880523
10	MLP	0.05443	2	4	0.8549969
11	MLP	0.04152	10	6	0.62814
12	MLP	0.03461	10	6	0.5110515
13	MLP	0.03019	13	7	0.4849829
14	MLP	0.02862	13	7	0.4606783
15	MLP	0.02481	8	5	0.3587094
16	Linear	0.0247114	16	-	0.3784772
17	Linear	0.02427	15	-	0.3292313
18	MLP	0.02309	8	5	0.3210974
19	Linear	0.02171	17	-	0.3238729
20	MLP	0.0181	19	4	0.2720479
21	Linear	0.01732	19	-	0.2771966
22	Linear	0.0168	18	-	0.266266
23	MLP	0.01268	19	4	0.2043506
24	Linear	0.007671	20	-	0.1212053
25	Linear	0.006343	21	-	0.09894
26	Linear	1.889e-16	22	-	2.365e-15

Графічне представлення обраної лінійної моделі як результат дії інструментарію нейронних мереж представлено у додатку А на рис. А.3.

Достатню якості обраної моделі доводять показники табл. 2.12, що свідчать про адекватність її побудови досліджуваним процесам. До таких

ЯКІСТЬ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ: ОЦІНЮВАННЯ ТА ПІДВИЩЕННЯ

показників доцільно віднести коефіцієнт кореляції – 0.9471125, коефіцієнт відношення Error S.D. до Data S.D., тобто коефіцієнт раціональності, що характеризує відношення помилки до інформативності моделі – 0.3422237, абсолютна середня помилка значень вихідного показника – 0.01926. Порівняння показників помилки, ефективності та чутливості підтверджує адекватність обраної моделі для прогнозування такого складного соціально-економічного явища як якість трудового життя працівників промисловості на основі кількісного значення його інтегрального показника [13].

Таблиця 2.12

Характеристики якості обраної лінійної моделі

Характеристика	Умовне позначення	Кількісне значення
Середнє значення вихідного показника	Data Mean	0.2820665
Середнє квадратичне відхилення значень вихідного показника	Data S.D.	0.08107
Помилка середнього значення вихідного показника	Error Mean	0.005196
Середнє квадратичне відхилення значень помилки вихідного показника	Error S.D.	0.02774
Абсолютна середня помилка значень вихідного показника	Abs E. Mean	0.01926
Коефіцієнт відношення Error S.D. до Data S.D.	S.D. Ratio	0.3422237
Коефіцієнт кореляції	Correlation	0.9471125

До складу показників обраної лінійної моделі не увійшли раніше значущі за багатовимірним факторним аналізом показники X_6 – коефіцієнт фінансової стійкості, X_{11} – фондоозброєність, X_{14} – питома вага працівників, що підвищили кваліфікацію, X_{15} – питома вага додаткової заробітної плати у фонді оплати праці, X_{22} – питома вага інвестицій на інновації у загальному капіталі, X_{23} – питома вага витрат на дослідження й розробки у загальному обсязі витрат на інновації. Спираючись на результати моделі прогнозування, наведені показники не будуть суттєво впливати на досліджуване явище – якість життя працівників промисловості на наступний

рік – 2014. Це можна пояснити тим, що дослідження проводилось на фінансово стійких підприємствах промисловості, тому фінансова стійкість ними досягнута. Фондоозброєність є важливим показником, проте його значення не завжди свідчить про якість трудового життя, якщо фондоозброєність буде зростати, а фондовіддача знижуватиметься, це не сприятиме збільшенню якості трудового життя. Провідне значення у матеріальній мотивації має відігравати основна заробітна плата, саме її підвищення сприятиме збільшенню якості трудового життя. Щодо інноваційної складової, недостатньо значущими виявилися такі показники, які характеризують інвестицій в інновації та витрати на дослідження й розробки, що у значних обсягах притаманні тільки крупним промисловим підприємствам, в той час як їх основна задача – виробництво інноваційної продукції – сприятиме у більшій мірі підвищенню якості трудового життя.

Чутливість показників, які увійшли до складу обраної лінійної моделі, представлено у *табл. 2.13*. Саме за цими показниками доцільно здійснювати прийняття управлінських рішень щодо покращення якості трудового життя за рахунок зміни значень найбільш чутливих з них відповідно до їх рангів.

Таблиця 2.13

Аналіз чутливості часткових показників якості трудового життя за обраною лінійною моделлю

Код показника	Ранг чутливості показника	Похибка за показником	Коефіцієнт раціональності
1	2	3	4
X1	6	0.03029	1.078858
X3	11	0.02956	1.052802
X4	16	0.02763	0.9840827
X5	14	0.02878	1.024983
X7	15	0.02874	1.023697
X9	8	0.02979	1.061232
X10	5	0.03177	1.131629
X13	7	0.03022	1.076401

Закінчення табл. 2.13

1	2	3	4
X16	13	0.02879	1.025364
X17	3	0.03803	1.3545
X18	10	0.02959	1.053828
X19	12	0.028918	1.030064
X20	1	0.04221	1.503558
X21	9	0.02975	1.05982
X24	4	0.0321138	1.143899
X25	2	0.03935	1.401735

За результатами аналізу чутливості вхідних показників лінійної моделі доцільно зазначити, що значення коефіцієнта раціональності більше 1 для всіх виділених вхідних показників підтверджує доцільність їх використання для оцінювання якості трудового життя працівників машинобудівних підприємств за результатами їх господарювання та обґрунтованість запропонованої системи показників. За прогнозною моделлю у відповідності з чутливістю (табл. 2.13) найбільш вагомим показником є питома вага капітальних інвестицій у загальному капіталі (X20), який має ранг 1, 2 ранг притаманний показнику питомої ваги власних інвестицій на технологічні інновації в загальному обсязі витрат на інновації, 3 ранг має показник витрат на оплату праці в операційних витратах (X17), 4 ранг – питома вага витрат на машини, устаткування й програмне забезпечення, пов'язане із впровадженням інновацій, 5 ранг – фондівіддача. Ці показники є найбільш чутливими, при їх незначному зростанні інтегральний показник якості трудового життя матиме суттєвий приріст. Така ситуація може бути пояснена тим, що саме інновації забезпечують розвиток виробничої бази підприємств, яка створює умови для високої продуктивності праці, сприяє зростанню її оплати, поліпшенню умов, тобто безпосередньо впливає на якість трудового життя та формує і забезпечує створення можливостей підприємств промисловості для гідної праці працівників.

б ранг притаманний показнику загальної ліквідності, 7 – зайняв показник питомої ваги працівників, навчених новим професіям, 8 – коефіцієнт оновлення основних фондів, 9 – питомої ваги фінансування капітальних інвестицій, 10 – питомої ваги відрахувань на соціальні потреби в операційних витратах, 11 – коефіцієнт чистої рентабельності продажів. Це показники, чутливість яких є середньою. При їх зростанні якість трудового життя також буде поліпшуватися, але не так швидко як при зміні першої групи показників.

У групу найменш чутливих показників увійшли за 12 рангом показник питомої ваги інвестицій в основний капітал, що сприяє оновленню не тільки активної, а й пасивної частини основних фондів, 13 ранг за показником питомої ваги працівників, що працюють на робочих місцях, які відповідають санітарно-гігієнічним нормам, 14 ранг – за коефіцієнтом оборотності власного капіталу, 15 – за коефіцієнтом автономії, 16 – за коефіцієнтом оборотності обігового капіталу. Проте всі наведені показники є суттєвими, чутливими і характеризують у повній мірі можливості суб'єктів господарювання у забезпеченні якості трудового життя працівників. Управлінський вплив саме на ці показники дозволить підприємствам машинобудування покращити якість трудового життя працівників за результати господарювання для того, щоб бути більш привабливими на ринку праці як роботодавці.

У *табл. 2.14* наведено прогностні значення інтегрального показника якості трудового життя за результатами господарювання машинобудівних підприємства на 2014 р., детальний результат прогнозування наведено у додатку А, *табл. А.3*.

В якості вхідних значень були використані значення часткових показників досліджуваних підприємств, враховуючи темпи їх зміни за останні 5 років (з 2009 р. по 2013 р.). Аналіз результатів прогнозування інтегрального показника якості трудового життя за результатами господарювання машинобудівних підприємств доводить, що підприємства в цілому мають позитивну тенденцію до їх підвищення, їм, в першу чергу, треба звернути увагу на управління тими показниками, які мають більшу чутливість,

ЯКІСТЬ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ: ОЦІНЮВАННЯ ТА ПІДВИЩЕННЯ

тобто управлінню інвестуванням в інновації для оновлення засобів праці, оплатою праці, навчанням новим професіям, соціальним забезпеченням.

Таблиця 2.14

Прогнозне значення інтегрального показника якості трудового життя працівників машинобудівних підприємств на 2014 р.

№ з/п	Підприємство	Інтегральний показник
1	ПАТ «Харківський машинобудівний завод «Світло шахтаря»	0,6347585
2	ПАТ «ХЕЛЗ «Укрелектромаш»	0,3052859
3	ПАТ «Електромашина»	0,6347446
4	ПАТ «Харківський завод Гідропривід»	0,2936079
5	ПАТ «Харківський верстатобудівний завод»	0,4866637
6	ПАТ «Харківський завод штампів та пресформ»	0,639093
7	ПАТ Науково-виробниче підприємство «Теплоавтомат»	0,6347386
8	ПАТ «Завод ім. Фрунзе»	0,6232991
9	ПАТ Куп'янський машинобудівний завод	0,6188565
10	ТОВ ТПК «НОВА»	0,2936101
11	ПАТ Харківський електротехнічний завод «Трансв'язок»	0,6347579
12	ПАТ «Харківський тракторний завод ім. С. Орджонікідзе»	0,4632028
13	ПАТ «Харківський електроапаратний завод»	0,2936067
14	ПАТ «Харківський підшипниковий завод»	0,5877639
15	ПАТ «Завод Промзв'язок»	0,2936123
16	ПАТ «Вовчанський агрегатний завод»	0,6347585
17	ПАТ «ФЕД»	0,6399286
18	ПАТ «Мереф'янський механічний завод»	0,2937085

Узагальнюючи проведені дослідження, основними етапами обґрунтованого і розробленого методичного підходу до оцінювання якості трудового життя працівників промисловості за результатами господарювання, що характеризують об'єктивну складову, на прикладі машинобудівних підприємств є такі:

- обґрунтування первинної системи показників, яка включає показники за групами фінансових, матеріальних, людських ресурсів та результатів інвестиційної й інноваційної діяльності, що дозволить визначитися з можливостями підприємств промисловості щодо забезпечення якості трудового життя працівників у тактичному та стратегічному періоді;
- використання багатовимірною факторного аналізу для виявлення факторів, які суттєво впливають на якість трудового життя працівників та формують явні і латентні тенденції його забезпечення;
- відбір найбільш значущих часткових показників за суттєвими факторними навантаженнями для оцінювання якості трудового життя за факторними навантаженнями для уточнення складу системи показників та її актуалізації відповідно до тенденцій, які були притаманні суб'єктам господарювання протягом досліджуваного періоду;
- розрахунок кількісних значень часткових показників оцінювання якості трудового життя, вибір їх найкращих (еталонних) значень, розрахунок коефіцієнтів значущості як нормованих факторних навантажень;
- визначення кількісних значень інтегральних показників якості трудового життя працівників методом адитивної згортки;
- вибір найбільш ефективної моделі, що характеризує взаємозв'язки часткових та інтегрального показників з використанням інструментарію нейронних мереж;
- виявлення найбільш чутливих часткових показників до здійснення управлінських впливів із забезпечення якості трудового життя у промисловості;
- прогнозування кількісних значення інтегральних показників якості трудового життя працівників та визначення напрямів його забезпечення й підвищення для промисловості.

Отже, оцінювання якості трудового життя працівників промисловості за результатами господарювання підприємств, тобто за об'єктивною

складовою, на прикладі машинобудівних дозволяє зробити висновок про те, що якість трудового життя працівників залежить від стану показників фінансових, матеріальних, людських ресурсів, а також інвестиційної та інноваційної діяльності; адекватним предмету та об'єкту дослідження якості трудового життя щодо кількісного оцінювання його значення є інструментарій багатовимірного факторного аналізу та нейронних мереж, який дозволяє визначити можливості підприємств щодо забезпечення якості трудового життя працівників, які залежать від об'єктивних результатів господарювання. Найбільш чутливими до впливу щодо забезпечення якості трудового життя виявлено показники питомої ваги власних інвестицій на технологічні інновації в загальному обсязі витрат на інновації, витрат на оплату праці в операційних витратах, витрат на машини, устаткування й програмне забезпечення, пов'язане із впровадженням інновацій, фондівіддачі, питомої ваги працівників, навчених новим професіям, фінансування капітальних інвестицій, відрахувань на соціальні потреби в операційних витратах, рентабельності продажів. При їх зростанні якість трудового життя буде суттєво покращуватися, оскільки підприємства забезпечуватимуть свій економічний розвиток, і, як наслідок, зможуть спрямовувати кошти на зростання якості праці працівників.

2.4. Методичний підхід до оцінювання якості трудового життя за сприйняттям працівниками промисловості

Проблема визначення, оцінювання та забезпечення зростання якості трудового життя досліджувалася багатьма науковцями, у роботах яких містяться пропозиції з оцінювання якості трудового життя за результатами анкетування з одночасним використанням кількісних (статистичних) та якісних (бальних) показників [14; 31; 38; 46; 52; 89; 108; 110]. Проте такі пропозиції не дозволяють комплексно охарактеризувати таке складне явище як якість трудового життя, яке має як економічну, так і соціальну природу. Наведені обставини повністю не враховуються у дослідженнях вчених економістів, тому виникає об'єктивна необхідність в удосконаленні методичних положень оці-

нювання якості трудового життя працівників промисловості не тільки на основі результатів господарювання підприємств, які характеризують їх можливості забезпечувати якість трудового життя за офіційними статистичними даними, тобто з позиції об'єктивних обставин, а й з урахуванням суб'єктивного сприйняття працівниками надбаної якості трудового життя за результатами опитування, що відповідає уточненому визначенню цього поняття.

Аналізуючи існуючі у наукових публікаціях [31; 125; 137; 210; 213; 223] визначення поняття «якість трудового життя», можна зробити висновки про його типове 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. Отже, якість трудового життя характеризується суб'єктивним сприйняття працівниками об'єктивних умов здійснення трудової діяльності, які забезпечуються результатами господарювання та станом зовнішнього регіонально-галузевого середовища підприємств. 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 мезо- 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.

Для того, щоб суб'єктивне сприйняття працівниками якості трудового життя на підприємствах було позитивними та активно сприяло прогресивним перетворенням на підприємствах промисловості та у промисловості в цілому, як об'єкти управління, доцільно формувати програми якості трудового життя, які повинні відрізнятися цілісністю та узгодженістю з місією підприємства, об'єктивністю, стабільністю до впливу негативних релевантних факторів об'єктивної складової, тобто внутрішньо-

го 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.

Аналізуючи стан якості трудового життя на досліджуваних 18 підприємствах машинобудівної промисловості, можна стверджувати, що на жодному з них не розроблені окремі програми якості трудового життя, також регулярно не здійснюється оцінювання рівня якості трудового життя, проте практично на всіх підприємствах періодично проводиться опитування окремих категорій персоналу з питань задоволеності умовами праці, її оплатою, що враховується при розподіленні фондів матеріального заохочення, розробленні заходів соціального забезпечення та при формуванні соціальних пакетів. Основні питання, що включались в анкети на досліджуваних машинобудівних підприємствах і враховувались при формуванні соціальних пакетів, наведено у *табл. 2.15*.

Таблиця 2.15

Питома вага питань, що враховувалися при формуванні соціальних пакетів на досліджуваних підприємствах

Сутність питання	Питома вага підприємств, які враховували питання якості трудового життя при формуванні соціальних пакетів, %
1	2
Умови праці, що забезпечуються використанням прогресивних засобів праці для її безпечності	100
Відповідність умов праці санітарно-гігієнічним нормам	94,44
Справедливість оплати праці відповідно до її результативності	94,44

Закінчення табл. 2.15

1	2
Участь працівників у розподілі прибутків	38,89
Підвищення кваліфікації	55,55
Гарантоване посадове підвищення	11,11
Використання довгострокових трудових договорів	72,22
Розширення пільг за соціальним пакетом	83,33
Створення можливостей користуватися соціальною інфраструктурою підприємства	38,89
Транспортування працівників до місця роботи	27,78
Екологічний стан території підприємства	38,89

Спираючись на результати досліджень, можна зробити висновок, що практично всі підприємства цікавляться сприйняттям працівниками достатності, прогресивності і безпечності умов праці, справедливості та результативності оплати праці, більшість з них прагне до формування довгострокових трудових відносин, особливо з висококваліфікованими основними і допоміжними робочими дефіцитних професій, поступово розширюються межі соціальних пакетів. Проте лише деякі підприємства прагнуть надати можливість працівникам брати участь у розподілі прибутків, незважаючи на те, що переважна більшість підприємств є публічними акціонерними товариствами, проте їх працівники у більшості не є їх акціонерами і не володіють пакетами акцій, що можуть мати вплив на розподіл прибутків. Незначну увагу підприємства приділяють умовам праці у зовнішньому середовищі щодо поліпшення екологічного стану, транспортування працівників до місця роботи та розташуванню об'єктів торгівлі і сфери послуг поряд або на території підприємств для покращення якості трудового життя працівників. Урахування наведених у табл. 2.15 питань при формуванні соціальних пакетів підтверджує те, що у промисловості приділяється увага розбудові якості трудового життя працівників, проте її оцінювання з позиції суб'єктивного сприйняття працівниками практично не проводиться, виявлено лише окремі елементи оцінювання

ЯКІСТЬ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ: ОЦІНЮВАННЯ ТА ПІДВИЩЕННЯ

якості трудового життя, які можуть виступати підґрунтям для розроблення методичного підходу до оцінювання якості трудового життя у промисловості за сприйняття працівників, тобто за суб'єктивною складовою.

Враховуючи результати дослідження щодо переліку потреб працівників, які задовольняються у процесі трудової діяльності та складають підґрунтя якості трудового життя (розділ 1), сутність питань соціальних пакетів машинобудівних підприємств, пропозиції науковців [96; 97; 110; 113; 136; 137; 142], основними групами показників оцінювання якості трудового життя працівників за їх сприйняттям, тобто за суб'єктивною складовою, є умови праці, матеріальне та нематеріальне заохочення, соціальне забезпечення та стан зовнішнього середовища, що характеризує умови праці у зовнішньому середовищі підприємств. Щодо показників за узагальненими групами, їх склад представлено у *табл. 2.16*.

Таблиця 2.16

Система часткових показників оцінювання якості трудового життя за сприйняттям працівників відповідно до суб'єктивної складової

Група показників	Код показника	Найменування показника
1	2	3
Умови праці у внутрішньому середовищі	X1	Дружність відносин в колективі
	X2	Змістовність праці
	X3	Прогресивність засобів та організації праці
	X4	Безпечність умов праці щодо відсутності виробничого травматизму та професійних захворювань
	X5	Відповідність умов праці санітарно-гігієнічним та типовим нормам
Матеріальне заохочення	X6	Відповідність заробітної плати отриманим результатам діяльності
	X7	Достатність заробітної плати, тобто її відповідність очікуванням
	X8	Відсутність заборгованості по заробітній платі
	X9	Справедливість та достатність виплат винагород і компенсацій
	X10	Можливість участі у прибутках

Закінчення табл. 2.16

1	2	3
Нематеріальне заохочення	X11	Наявність публічного визнання професійних успіхів
	X12	Можливість використання гнучких графіків і місць роботи
	X13	Можливість підвищення кваліфікації, навчання, здобуття нових професій за рахунок підприємства
	X14	Планування ділової кар'єри та здійснення кар'єрного просування
Соціальне забезпечення	X15	Використання довгострокових договорів щодо трудових відносин з підприємством
	X16	Задоволеність соціальним пакетом
	X17	Впевненість у збереженні робочого місця
	X18	Достатність соціальної інфраструктури на підприємстві
Умови праці у зовнішньому середовищі	X19	Задоволеність екологічним станом території підприємства
	X20	Зручність розташування підприємства щодо транспортних шляхів та об'єктів інфраструктури (торгівлі, сфери послуг)

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 10 осіб різних категорій персоналу відповідно до його усередненої структури, а саме: основні робітники – 35 %, допоміжні робітники – 15 %, службовці – 10 %, спеціалісти – 25 %, керівники – 15 %, що згідно з табличним значенням з погрішністю 0,5 та ймовірністю довіри 95% забезпечує достовірність результатів.

У даному дослідженні опитуваним працівникам було запропоновано оцінити кожен показник табл. 2.16 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 – «добре», 2 – «задовільно», 1 – «скоріше незадовільно, ніж задовільно», 0 – показник неможливо оцінити за причиною відсутності дій підприємств з його реалізації або «незадовільно».

Для остаточного обґрунтування складу системи показників оцінювання якості трудового життя за сприйняттям працівників необхідно визначити вплив кожного із запропонованих показників з урахуванням попередніх обґрунтувань за літературними джерелами та відібрати найбільш впливові показники. З цією метою доцільно застосовувати багатовимірний факторний аналіз, який за показниками кумулятивної дисперсії, власним числом факторів, факторними навантаженнями дозволяє ущільнювати інформацію без її втрат. Використання багатовимірного факторного аналізу є доцільним у даному дослідженні також для дотримання методологічної єдності побудови методичного забезпечення з оцінювання якості трудового життя на мікроекономічному рівні, тобто як за об'єктивною, так і за суб'єктивною складовими. Тому отримані за результатами опитування первинні дані було оброблено методом багатовимірного факторного аналізу. Кількість точок спостережень відповідає 180 при кількості показників 20, що є коректним за умов застосування даного методу, оскільки кількість точок перевищує кількість показників у 9 разів при необхідному перевищенні у 2 рази.

У процесі застосування багатовимірного факторного аналізу з використанням обґрунтованої системи часткових показників за типом ротації Varimax raw отримано кількість факторів, якісні показники яких наведені у *табл. 2.17*, а екранна форма у додатку Б, рис. Б.1.

Таблиця 2.17

Характеристики факторів оцінювання якості трудового життя працівників промислових підприємств за сприйняттям працівників

Фактор	Значення фактора	Дисперсія, %	Накопичена дисперсія, %
1	11,45501	57,27506	57,27506
2	1,35228	6,76139	64,03645
3	1,08124	5,40618	69,44263
4	0,79324	3,96621	73,40884
5	0,74334	3,71668	77,12552

За даними табл. 2.17 достатньою кількістю факторів є 5, оскільки вони пояснюють 77,12 % розкиду первинних даних, тобто повно і достовірно характеризують якість трудового життя за сприйняттям працівників. Щодо складу кожного фактора за показниками, їх відбір здійснено за отриманими в результаті багатовимірного факторного аналізу факторними навантаженнями за показниками, значення яких перевищують 0,6, що доводить суттєвість їх впливу на досліджуване явище. Значення факторних навантажень за факторами наведено у табл. 2.18, екранна форма за результатами застосування багатовимірного факторного аналізу представлена у додатку Б, рис. Б.2.

За результатами аналізу табл. 2.17 та табл. 2.18 доцільно зробити такі висновки щодо факторів та складу показників оцінювання якості трудового життя. Основним фактором, за яким доцільно оцінювати якість трудового життя за сприйняттям працівників, оскільки показники у його складі пояснюють найбільший відсоток розкиду вихідних даних – 57,25 %, є перший, що характеризує умови праці у внутрішньому середовищі підприємств та соціальне забезпечення, оскільки показниками, що мають суттєві факторні навантаження, є: змістовність праці (X2), прогресивність засобів та організації праці (X3), безпечність умов праці щодо відсутності виробничого травматизму та професійних захворювань (X4), відповідність умов праці санітарно-гігієнічним та типовим нормам (X5) та достатність соціальної інфраструктури на підприємстві (X18).

Таблиця 2.18

Факторні навантаження часткових показників оцінювання якості трудового життя за сприйняттям працівників

Код показника	Фактор 1	Фактор 2	Фактор 3	Фактор 4	Фактор 5
1	2	3	4	5	6
X1	0,535013	0,452397	0,196392	0,443789	0,205151
X2	0,686595	-0,109051	0,382820	0,318680	0,153915
X3	0,689022	0,399676	0,134964	0,427031	0,025642
X4	0,843086	0,156636	0,016983	0,065763	0,205563

Закінчення табл. 2.18

1	2	3	4	5	6
X5	0,703727	0,300378	0,259693	0,102400	0,363606
X6	0,126138	0,230232	0,665411	0,392225	0,313102
X7	0,497248	0,425521	0,368530	0,313247	0,422896
X8	0,174748	0,230618	0,222406	0,342456	0,769808
X9	0,174879	0,205676	0,880726	-0,020829	0,122678
X10	0,367388	0,662531	0,181199	0,276207	0,132199
X11	0,189849	0,331692	0,027465	0,796247	0,211476
X12	0,286072	0,504144	0,442479	0,340116	0,288612
X13	0,382718	0,603311	0,186922	0,276754	0,252542
X14	0,090049	0,723812	0,190305	0,247335	0,252536
X15	0,179911	0,625254	0,329851	0,305371	0,162370
X16	0,371386	0,195192	0,184098	0,692811	0,255603
X17	0,550827	0,183883	0,035362	0,295069	0,598457
X18	0,734444	0,353065	0,194961	0,243115	0,256345
X19	0,456430	0,595840	0,203431	0,096852	0,404176
X20	0,405095	0,228359	0,287792	0,035112	0,667158

Це означає, що саме за цими показниками необхідно, в першу чергу, оцінювати якість трудового життя за суб'єктивною складовою, оскільки їх рівень цікавить працівників найбільше.

Другий фактор пояснює 6,76 % дисперсії вихідних показників, що значно менше. Основними значущими показниками, що його утворюють, є (X10) можливість участі у прибутках, (X13) можливість підвищення кваліфікації, навчання, здобуття нових професій за рахунок підприємства, (X14) планування ділової кар'єри та здійснення кар'єрного просування, (X15) використання довгострокових договорів щодо трудових відносин з підприємством. Спираючись на сутність виділених показників, можна зробити висновок, що другий фактор характеризує матеріальну мотивацію новітніми формами, а саме: участю у прибутках, нематеріальну мотивацію (щодо підвищення кваліфікації та можливості перекваліфікації), а

також соціальне забезпечення відповідно до підписання довгострокових трудових договорів. Другий фактор є більш різномірним за соціально-економічною сутністю, ніж перший і характеризує умотивованість працівників та їх соціальне забезпечення, які останні вважають важливими для забезпечення якості трудового життя.

Третій фактор пояснює 5,41 % дисперсії явища і характеризується двома показниками – (X6) відповідністю заробітної плати отриманим результатам діяльності та (X9) достатністю заробітної плати, тобто її відповідністю очікуванням працівників. З огляду на виділені показники, третій фактор пояснює матеріальне заохочення як важливу складову якості трудового життя, причому працівники прагнуть не просто отримувати гідну заробітну плату, а співставляють її величину з результатами праці та порівнюють її з очікуваннями, що повністю відповідає процесуальним теоріям мотивації.

Четвертий фактор пояснює 3,97 % дисперсії та формується за рахунок показників (X11) – наявності публічного визнання професійних успіхів та (X16) – задоволеності соціальним пакетом, що відносяться до таких груп показників як нематеріальне заохочення та соціальне забезпечення. Тому четвертий фактор можна характеризувати як нематеріальну мотивацію та соціальне забезпечення. Те, що матеріальне заохочення випереджає за важливістю, на думку працівників, нематеріальне, є цілком закономірним та підтверджує загальну тенденцію до зростання заробітної плати як переважного чинника якості трудового життя.

П'ятий фактор пояснює 3,72 % розкиду вихідних даних, серед всіх показників до його складу увійшли (X8) – справедливість та достатність виплат винагород та компенсацій і (X20) – зручність розташування підприємства по відношенню до транспортних шляхів та об'єктів інфраструктури. Тобто п'ятий фактор характеризує матеріальне заохочення та умови праці у зовнішньому середовищі.

Узагальнюючи отримані фактори, можна зробити висновок про те, що для оцінювання якості трудового життя працівники віддають перевагу умовам праці у внутрішньому середовищі, матеріальній мотивації за

новітніми та традиційними формами, нематеріальній мотивації та соціальному забезпеченню, а також умовам праці у зовнішньому середовищі. Причому соціальне забезпечення входить у три з п'яти факторів: перший, другий та четвертий, що підкреслює його особливо важливе значення; матеріальне заохочення входить у два фактори: другий та третій, що повністю сформований з показників групи матеріального заохочення. Нематеріальне заохочення входить також до двох факторів: другого та четвертого. Це свідчить про його важливість для оцінювання якості трудового життя.

Проте за результатами багатовимірною факторного аналізу окремі первинні часткові показники виявилися несуттєвими: X1 – дружність відносин у колективі, X7 – відсутність заборгованості по заробітній платі, X12 – можливість використання гнучких графіків та місць роботи, X17 – впевненість у збереженні робочого місця. Така ситуація може бути пояснена тим, що в сучасних умовах господарювання промислові підприємства практично не мають заборгованості по заробітній платі, дружні відносини в колективі та використання гнучкої організації праці працівники вважають неважливими в основному завдяки привалюванню індивідуальних форм організації праці в сучасних умовах та низькій соціальній згуртованості колективів. Тому наведені показники недоцільно включати до уточненої системи часткових показників оцінювання якості трудового життя за сприйняттям працівників.

Оскільки кількість часткових показників є значною і складає 16, оцінювати якість трудового життя кількісно доцільно, об'єднуючи їх в інтегральний показник, метод розрахунку якого треба зберегти для підтримки єдності методології розрахунків за суб'єктивною та об'єктивною складовими, що доводить доцільність використання методу адитивної згортки. Тому для визначення інтегрального показника якості трудового життя за сприйняттям працівниками, тобто за суб'єктивною складовою, застосовано метод адитивної згортки відповідно до формули 3.5.

$$СГЯТЖ = \sum_{i=1}^n K_{зні} \frac{X_{\phi i}}{X_{emi}}, \quad (3.5)$$

де K_{zni} – коефіцієнт значущості i -го часткового показника якості трудового життя за сприйняттям працівниками;

X_{fi} – фактичне значення i -го часткового показника якості трудового життя за сприйняттям працівниками;

X_{emi} – еталонне значення i -го часткового показника якості трудового життя за сприйняттям працівниками, яке за шкалою вимірювання дорівнює 5 балам;

n – кількість часткових показників якості трудового життя за сприйняттям працівників, яке становить відповідно до запропонованої системи показників 20.

Коефіцієнти значущості часткових показників визначено як середньозважені за факторними навантаженнями часткових показників по результатам багатовимірною факторного аналізу, їх розраховані значення наведено у *табл. 2.19*. За даними *табл. 2.19* найбільш вагомим показниками якості трудового життя за сприйняттям працівників є $X9$ – достатність заробітної плати, тобто її відповідність очікуванням, $X4$ – безпечність умов праці щодо відсутності виробничого травматизму та професійних захворювань, $X11$ – наявність публічного визнання професійних успіхів, $X8$ – справедливість і достатність виплат винагород і компенсацій, $X18$ – достатність соціальної інфраструктури на підприємствах. Їх склад підтверджує важливість матеріальної мотивації, умов праці у внутрішньому середовищі підприємств, нематеріальне заохочення та соціальне забезпечення як переважні групи показників для оцінювання якості трудового життя працівників промисловості на прикладі машинобудівної галузі за сприйняттям працівників.

Розрахунок інтегрального показника якості трудового життя за сприйняттям працівників промисловості, тобто за суб'єктивною складовою, для досліджуваних підприємств машинобудування на 2014 р. наведено у *табл. 2.20*.

ЯКІСТЬ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ: ОЦІНЮВАННЯ ТА ПІДВИЩЕННЯ

Таблиця 2.19

Коефіцієнти значущості часткових показників оцінювання якості трудового життя за сприйняттям працівників

Код часткового показника	Коефіцієнт значущості часткового показника
X2	0,06391
X3	0,06413
X4	0,07847
X5	0,06550
X6	0,06193
X8	0,07165
X9	0,08197
X10	0,06167
X11	0,07411
X13	0,05615
X14	0,06737
X15	0,05820
X16	0,06448
X18	0,06836
X20	0,06210

Таблиця 2.20

Інтегральний показник якості трудового життя за сприйняттям працівників промисловості у 2014 р.

№ з/п	Підприємство	Інтегральний показник
1	2	3
1	ПАТ «Харківський машинобудівний завод «Світло шахтаря»	0,65529
2	ПАТ «ХЕЛЗ «Укрелектромаш»	0,49993
3	ПАТ «Електромашина»	0,64091
4	ПАТ «Харківський завод Гідропривід»	0,45638

Закінчення табл. 2.20

1	2	3
5	ПАТ «Харківський верстатобудівний завод»	0,54498
6	ПАТ «Харківський завод штамів та пресформ»	0,74177
7	ПАТ Науково-виробниче підприємство «Теплоавтомат»	0,67890
8	ПАТ «Завод ім. Фрунзе»	0,62151
9	ПАТ Куп'янський машинобудівний завод	0,51309
10	ТОВ ТПК «НОВА»	0,38477
11	ПАТ Харківський електротехнічний завод «Трансв'язок»	0,63603
12	ПАТ «Харківський тракторний завод ім. С. Орджонікідзе»	0,48748
13	ПАТ «Харківський електроапаратний завод»	0,42293
14	ПАТ «Харківський підшипниковий завод»	0,65480
15	ПАТ «Завод Промзв'язок»	0,40727
16	ПАТ «Вовчанський агрегатний завод»	0,77722
17	ПАТ «ФЕД»	0,75570
18	ПАТ «Мереф'янський механічний завод»	0,38252

Згідно з даними табл. 2.20 можна зробити висновок, що найбільше кількісне значення якості трудового життя працівників за суб'єктивною складовою мають такі підприємства: ПАТ «Вовчанський агрегатний завод» (0,777), ПАТ «ФЕД» (0,756), ПАТ «Харківський завод штамів та пресформ» (0,742), ПАТ Науково-виробниче підприємство «Теплоавтомат» (0,679), ПАТ «Харківський підшипниковий завод» (0,655), ПАТ «Харківський машинобудівний завод «Світло шахтаря» (0,655). Найменші значення інтегрального показника якості трудового життя притаманні підприємствам ПАТ «Мереф'янський механічний завод» (0,392), ТОВ ТПК «НОВА» (0,385), ПАТ «Завод Промзв'язок» (0,407).

Порівнюючи розраховані значення інтегральних показників за об'єктивною складовою, тобто за результатами господарювання, та суб'єктивною – за сприйняттям працівників, можна зробити висновок, що в основному перелік кращих і гірших за цими показниками підпри-

емств не змінюється, що підтверджує існування зв'язку між можливостями підприємств до забезпечення якості трудового життя за результатами господарювання та її сприйняттям працівниками.

Проте в цілому працівники суттєво вище оцінюють якість трудового життя на власний розсуд, ніж за результатами господарювання. Такий стан є специфічним для України та машинобудівної галузі зокрема, в якій працюють в основному працівники, що мають вік в середньому 40 – 50 років, зі значним трудовим стажем, тобто ті, хто багато років працює на одному місці або не знайшов себе у нових організаційних формах підприємництва. Тому їх уявлення про якість трудового життя є недостатньо вимогливими у порівнянні з більш молодими працівниками в інших сферах трудової діяльності.

На основі отриманих даних також можна зробити висновок про недостатню увагу менеджерів і власників до якості трудового життя працівників, яка також полягає у відсутності постійного моніторингу її оцінювання.

Якщо вони змінять інструменти, спрямованість інформаційної взаємодії для формування відносин з працівниками, стануть більш турботливими і відкритими, кількісні значення інтегральних показників якості трудового життя за сприйняттям працівників підвищаться, що дозволить налагоджувати конструктивні відносини керівництва з працівниками для забезпечення останніх гідними умовами праці, матеріального та нематеріального заохочення та соціального забезпечення.

Отже, на основі узагальнення представлених досліджень запропоновано методичний підхід до оцінювання якості трудового життя за сприйняттям працівників, основні положення якого полягають у такому:

- на першому етапі необхідно розробити анкету для опитування працівників за групами показників, які характеризують умови праці у внутрішньому і зовнішньому середовищі підприємств, матеріальне не нематеріальне заохочення, соціальне забезпечення, яке отримують працівники у процесі трудової діяльності;

- на другому етапі слід провести опитування працівників на фокус-групах, які за складом будуть відповідати структурі персоналу підприємств за категоріями та іншими ознаками (віком, освітою, гендерними ознаками);
- на третьому етапі обробити зібрані вихідні дані методом багатовимірною факторного аналізу для виділення найбільш значущих показників, які цікавлять працівників і, за їх думкою, якнайбільше притаманні якості трудового життя;
- на четвертому етапі виділити значущі показники якості трудового життя та розрахувати їх коефіцієнти значущості як нормовані факторні навантаження;
- на п'ятому етапі визначити інтегральний показник якості трудового життя за сприйняттям працівників та проаналізувати його динаміку;
- на шостому етапі прийняти управлінські рішення із забезпечення якості трудового життя, об'єднавши їх у відповідні програми.

Процес формування програм підвищення якості трудового життя доцільно здійснювати з використанням програмно-цільового методу за такими основними етапами:

- визначення відповідальних виконавців із розробки програми підвищення якості трудового життя, яким можуть бути співробітники відділу управління персоналом;
- оцінювання якості трудового життя за сприйняттям працівників, щоб здійснити комплексний аналіз проблемної ситуації;
- формування сукупності цілей програми якості трудового життя, що відповідають найбільш проблемним показникам, виявленим у результаті оцінювання;
- розробка альтернативних комплексів заходів із забезпечення якості трудового життя;
- формування варіантів програми забезпечення якості трудового життя;

- оптимізація сукупності програмних заходів;
- планування виконання програми, розподіл ресурсів між виконавцями;
- затвердження програми, включення програмних заходів до планів соціально-економічного розвитку підприємств, галузей;
- управління реалізацією програми забезпечення якості трудового життя працівників.

Отже, оцінювання якості трудового життя за сприйняттям працівниками промисловості доцільно здійснювати на основі розробленого методичного підходу з використанням методів багатовимірного факторного аналізу, експертного опитування, статистичного аналізу за такими групами показників: умови праці у внутрішньому і зовнішньому середовищі, матеріальне та нематеріальне заохочення, соціальне забезпечення, які доцільно об'єднати методом адитивної згортки в інтегральний показник. За значеннями часткових та інтегральних показників можливо розробляти програми з підвищення якості трудового життя, враховуючи результати її оцінювання як за сприйняттям працівників, тобто суб'єктивною складовою, так і за результатами господарювання промислових підприємств, що характеризують їх можливості у забезпечення якості трудового життя, тобто за об'єктивною складовою. Такі програми повинні мати стратегічну спрямованість, що вимагає розробки відповідного методичного забезпечення.

Висновки до розділу 2

1. Для забезпечення достатності якості трудового життя необхідно мати інформацію про кількісні та якісні значення її рівня, які можливо отримати з використання методів оцінювання, що, як довів їх аналіз, в основному передбачають використання методів опитування працівників щодо умов праці або розрахунку статистичних показників для визначення зовнішніх умов якості життя населення. Таким чином, узагальнення існуючих методів оцінювання якості

трудового життя довело недостатність врахування його об'єктивної та суб'єктивної складових, соціальної й економічної природи, а також умов внутрішнього і зовнішнього середовища, що зумовило об'єктивну необхідність у розробленні комплексу методичного забезпечення з оцінювання якості трудового життя та визначення напрямів її підвищення з урахуванням запропонованих складових.

2. Як основні класифікаційні ознаки ідентифікації стратегій забезпечення якості трудового життя запропоновано використовувати такі ознаки: «за приналежністю до середовища перетворень» – стратегії спрямованості на внутрішнє або зовнішнє середовище підприємства, а також стратегія одночасної спрямованості на внутрішнє та зовнішнє середовище підприємства; «за терміном необхідності реалізації» – ургентні, помірковані та планові стратегії; «за спрямованістю дій» – стратегія, спрямована на створення об'єктивних умов забезпечення якості трудового життя (об'єктивна); стратегія, спрямована на зміну суб'єктивного сприйняття якості трудового життя (суб'єктивна); стратегія з переважання створення об'єктивних умов забезпечення якості трудового життя над її суб'єктивним сприйняттям (об'єктивно-суб'єктивна); стратегія з переважанням зміни суб'єктивного сприйняття якості трудового життя над її об'єктивними умовами (суб'єктивно-об'єктивна); «за зміною якості трудового життя» – стратегії її розвитку, зростання та підтримки.
3. Розроблене методичне забезпечення оцінювання якості трудового життя працівників промисловості полягає у пропозиціях з розрахунку інтегрального показника, який агреговано за інтегральними груповими показниками економічного розвитку промисловості регіону, ринку праці, соціальної інфраструктури та екологічного стану регіону. Розрахунок інтегральних показників якості трудового життя за регіонально-галузевими умовами на основі офіційних статистичних даних за всіма регіонами України за період з 2008 р. по 2012 р. підтверджує доцільність застосування розробленого

методичного забезпечення та коректність сформованої системи показників. Про коректність свідчать значення коефіцієнтів кордації Пірсона між якістю трудового життя та валовою доданою вартістю регіону – 76,66 %, обсягом реалізованої промислової продукції – 68,33 % та обсягом реалізованої продукції машинобудівної галузі – 57,99 %.

4. Оцінювання якості трудового життя працівників промисловості за результатами господарювання у відповідності з розробленим методичним підходом передбачає використання системи часткових показників, що характеризують стан фінансових, матеріальних, людських ресурсів та результати інвестиційно-інноваційної діяльності, які об'єднані в інтегральний показник методом адитивної згортки, з урахуванням значущості часткових показників. Основним методом обґрунтування складу системи часткових показників та їх коефіцієнтів значущості є багатовимірний факторний аналіз, що дозволяє ущільнювати вихідні дані без втрати їх інформативності. На основі методу нейронних мереж здійснено прогнозування інтегральних показників якості трудового життя для досліджуваних 18 фінансово стійких підприємств машинобудівної галузі Харківського регіону, що дозволило виявити існування позитивної тенденції до зростання якості трудового життя та найбільш чутливих показників, вплив на які забезпечить зростання якості трудового життя у більшій мірі, це: питома вага капітальних інвестицій у загальному капіталі, власних інвестицій на технологічні інновації в загальному обсязі витрат на інновації, витрат на оплату праці в операційних витратах, витрат на машини, устаткування й програмне забезпечення, пов'язане з впровадженням інновацій, фондовіддача. Зростання значень виділених показників сприятиме покращенню об'єктивних можливостей підприємств промисловості до забезпечення гідних умов праці та якості трудового життя в цілому.
5. Оцінювання якості трудового життя за об'єктивною складовою щодо результатів господарювання доцільно доповнити оцінюван-

ням за суб'єктивною складовою, яка характеризує сприйняття працівниками якості трудового життя за такими групами часткових показників як умови праці у внутрішньому та зовнішньому середовищах, матеріальне та нематеріальне заохочення, соціальне забезпечення. Об'єднання їх в інтегральний показник методом адитивної згортки дозволило кількісно визначити якість трудового життя для аналізованих підприємств машинобудівної галузі Харківського регіону та довести доцільність використання обґрунтованої методами багатовимірного факторного аналізу та експертного опитування системи показників для формування програм підвищення якості трудового життя суб'єктами господарювання промисловості.

Розділ 3

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ ПРАЦІВНИКІВ ПРОМИСЛОВОСТІ

3.1. Комплексний методичний підхід до визначення стратегій забезпечення якості трудового життя працівників та напрямів її підвищення

Оцінювання якості трудового життя за регіонально-галузевими умовами, результатами господарювання підприємств промисловості, що характеризують їх можливості створення гідних умов формування і функціонування соціально-трудоких відносин, тобто за об'єктивною складовою, та за сприйняттям працівниками промисловості, тобто за суб'єктивною складовою, дозволить комплексно охарактеризувати таке складне соціально-економічне явище як якість трудового життя, визначитися зі стратегіями її забезпечення та пріоритетними напрямками і заходами реалізації обраних й обґрунтованих стратегій. Об'єднання зовнішніх і внутрішніх умов забезпечення якості трудового життя працівників промисловості, об'єктивних обставин та їх суб'єктивного сприйняття є підґрунтям обґрунтування стратегій, на якому побудовано комплексний методичний підхід до визначення стратегій забезпечення якості трудового життя працівників промисловості, основні положення якого наведено на *рис. 3.1*. Його комплексність забезпечується використанням трьох обґрунтованих і розроблених методичних підходів до оцінювання якості трудового життя за трьома різнорідними умовами: внутрішніми і зовнішніми, мезо- і мікрорівневими, об'єктивними і суб'єктивними.

Перший методичний підхід характеризує якість трудового життя за об'єктивними обставинами на основі об'єктивної офіційної статистичної

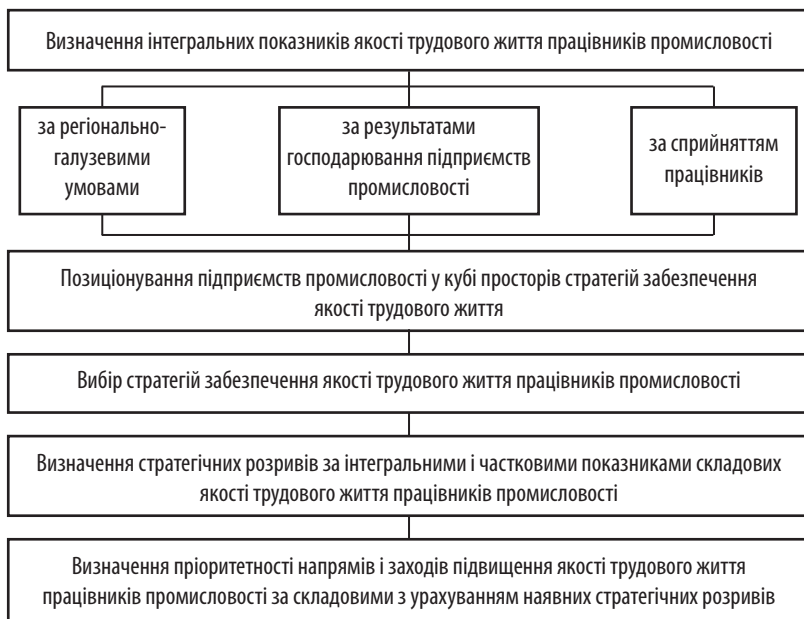


Рис. 3.1. Комплексний методичний підхід до визначення стратегій забезпечення якості трудового життя працівників у промисловості

інформації на мезоекономічному рівні з позицій зовнішнього середовища промислових підприємств щодо умов господарювання у регіонах з урахуванням їх особливостей відносно промисловості та її галузей (у даному дослідженні – машинобудування) за економічним розвитком промисловості в регіоні, умовами на рику праці, соціальною інфраструктурою регіону та його екологічним станом.

Другий методичний підхід визначає якість трудового життя на мікроекономічному рівні за результатами господарювання промислових підприємств на основі об'єктивних офіційних статистичних даних, що зумовлюють їх можливості забезпечувати якість трудового життя працівників за рахунок використання прогресивних засобів виробництва, достатнього обсягу фінансових ресурсів для фінансової стабільності підприємства

на основі випуску інноваційної продукції та інвестування у пріоритетні об'єкти, безперервності виробничого процесу, гідного рівня оплати праці, створення умов для людського розвитку, який полягає у підвищенні кваліфікації, оволодінні новими професіями.

Перший і другий методичні підходи враховують умови господарювання у промисловості за факторами зовнішнього і внутрішнього середовища за об'єктивною складовою якості трудового життя, що кількісно втілюються в інтегральних показниках якості трудового життя, які змінюються від 0 до 1.

Третій методичний підхід характеризує якість трудового життя на мікроекономічному рівні за суб'єктивним сприйняттям працівниками її достатності, визначеним на основі опитування суб'єктивних думок всіх категорій персоналу промислових підприємств. Кількісне значення оцінювання якості трудового життя за сприйняттям працівників також запропоновано визначати за інтегральним показником, який вимірюється у тому ж діапазоні – від 0 до 1.

Така методологічна єдність оцінювання якості трудового життя уможлиблює об'єднання трьох визначених аспектів за трьома інтегральними показниками у єдиний простір – куб стратегій забезпечення якості трудового життя працівників промисловості, в якому доцільно позиціонувати промислові підприємства за значеннями трьох інтегральних показників.

Розподіл кубу на відповідні комірки доцільно здійснювати у відповідності з рівнями кожної складової, які можливо розподілити на два види щодо рівня якості трудового життя: достатній та недостатній за кожною складовою. Введення ознаки достатності для розподілу кількісних значень інтегральних показників за кожною складовою зумовлюється тим, що достатність є мінімально необхідною характеристикою якості трудового життя в сучасних умовах господарювання в Україні, економіка якої, як було доведено у розділі 2, за індексом глобальної конкурентоспроможності, розвитком людського потенціалу займає невисокі і навіть незначні позиції у світовому просторі. Тому оцінювати якість трудового життя у про-

мисловості з огляду на те, що економіка в цілому знаходиться на низькому рівні розвитку є некоректним. Тому поділ граничних кількісних значень інтегральних показників складових якості трудового життя за якісними ознаками «низький», «середній» та «високий» у сучасних умовах низької конкурентоспроможності промисловості й економіки в цілому є необґрунтованим. Це сприятиме викривленню інформації з оцінювання та прийняттю необґрунтованих рішень щодо забезпечення, підвищення та розвитку якості трудового життя, створення відповідних програм, їх фінансування і реалізації. У таких умовах доцільним є поділ кожного інтегрального показника складових якості трудового життя та простору кубу стратегій її забезпечення на два якісні проміжки «достатній» та «недостатній». У подальшому, коли економіка України та результати господарювання у промисловості зростатимуть по відношенню до інших країн світу, можливо буде зробити обґрунтовані висновки щодо додаткового поділу «достатнього» рівня якості трудового життя на проміжки відносно якісних ознак достатності «низької», «середньої», «високої». Крім того, обґрунтоване уточнення визначення поняття «якість трудового життя», представлене у розділі 1 монографії, враховує саме «достатність» або «недостатність» його рівня за забезпечення гідних умов праці.

Отже, оскільки якість трудового життя працівників залежить від трьох складових: регіонально-галузевих умов, результатів господарювання промислових підприємств, що характеризують їх можливості забезпечувати певний рівень якості трудового життя, її сприйняття працівниками, які характеризуються якісними ознаками за критерієм достатності, куб стратегій забезпечення якості трудового життя доцільно розподілити на відповідні простори – комірки з позиціонуванням стратегій, класифікація яких було уточнена у 1 розділі, у спосіб, представлений у *табл. 3.1*.

Запропоновані у *табл. 3.1* види стратегій та їх розподіл за ознаками комірок кубу стратегій дозволять визначитися зі спрямованістю напрямів і заходів із забезпечення або підвищення якості трудового життя працівників промисловості.

Розподіл стратегій забезпечення якості трудового життя за складовими

Якісний рівень складової якості трудового життя			Вид стратегії
за результатами господарювання промислових підприємств	за регіонально-галузевими умовами	за сприйняттям працівників	
1	2	3	4
недостатній	недостатній	недостатній	стратегія розвитку; стратегія ургентна; стратегія спрямованості на внутрішнє та зовнішнє середовище; стратегія з переважанням створення об'єктивних умов забезпечення якості трудового життя над її суб'єктивним сприйняттям (об'єктивно-суб'єктивна) або стратегія з переважанням зміни суб'єктивного сприйняття якості трудового життя над її об'єктивними умовами (суб'єктивно-об'єктивна) в залежності від кількісних значень рівня кожної складової якості трудового життя;
недостатній	недостатній	достатній	стратегія розвитку; стратегія ургентна; стратегія спрямованості на внутрішнє та зовнішнє середовище; стратегія, спрямована на створення об'єктивних умов забезпечення якості трудового життя (об'єктивна);
достатній	недостатній	недостатній	стратегія розвитку; стратегія ургентна; стратегія спрямованості на внутрішнє та зовнішнє середовище; стратегія з переважанням створення об'єктивних умов забезпечення якості трудового життя над її суб'єктивним сприйняттям (об'єктивно-суб'єктивна) або стратегія з переважанням зміни суб'єктивного сприйняття якості трудового життя над її об'єктивними умовами (суб'єктивно-об'єктивна) в залежності від кількісних значень рівня кожної складової якості трудового життя;
достатній	недостатній	достатній	стратегія зростання; стратегія поміркована; стратегія спрямованості на зовнішнє середовище; стратегія, спрямована на створення об'єктивних умов забезпечення якості трудового життя (об'єктивна);

Закінчення табл. 3.1

1	2	3	4
недостатній	достатній	недостатній	стратегія розвитку; стратегія ургентна; стратегія спрямованості на внутрішнє середовище; стратегія з переважанням створення об'єктивних умов забезпечення якості трудового життя над її суб'єктивним сприйняттям (об'єктивно-суб'єктивна) або стратегія з переважанням зміни суб'єктивного сприйняття якості трудового життя над її об'єктивними умовами (суб'єктивно-об'єктивна) в залежності від кількісних значень рівня кожної складової якості трудового життя;
недостатній	достатній	достатній	стратегія зростання; стратегія поміркована; стратегія спрямованості на внутрішнє середовище; стратегія, спрямована на створення об'єктивних умов забезпечення якості трудового життя (об'єктивна);
достатній	достатній	недостатній	стратегія зростання; стратегія поміркована; стратегія спрямованості на внутрішнє середовище; стратегія, спрямована на зміну суб'єктивного сприйняття якості трудового життя (суб'єктивна);
достатній	достатній	достатній	стратегія підтримки; стратегія планова; стратегія спрямованості на внутрішнє та зовнішнє середовище; стратегія, спрямована на підтримку об'єктивних умов забезпечення якості трудового життя (об'єктивна); стратегія, спрямована на підтримку суб'єктивного сприйняття якості трудового життя (суб'єктивна).

Отже, для позиціонування стратегій за комірками кубу стратегій необхідно розподілити кількісні значення інтегральних показників складових якості трудового життя на інтервали якісних рівнів «достатній» та «недостатній». Такий розподіл доцільно здійснити з використанням функцій приналежності, побудованих з використанням теорії нечітких множин. Математична теорія нечітких множин дозволяє описувати нечіткі поняття і знання, якими є якість трудового життя, оперувати цими знаннями і робити нечіткі висновки щодо їх достатнього або недостатнього

рівня, що виявляється особливо корисним для процесів визначення стратегій забезпечення якості трудового життя, оскільки:

- на їх перебіг впливають об'єктивні і суб'єктивні фактори;
- вони є занадто складними для формалізації й аналізу тільки за допомогою загальноприйнятих кількісних методів;
- доступні джерела інформації інтерпретуються недостатньо точно, якісно і виразно;
- за технологією процеси формування стратегій співпадають з процесами людського мислення і природних мов.

Наявність математичних засобів відображення нечіткості вихідної інформації дозволяє побудувати моделі, адекватні реальності.

Для простору складових якості трудового життя: регіонально-галузевих умов, результатів господарювання та сприйняття якості трудового життя працівниками, щодо їх функції приналежності $\mu: X \rightarrow [0,1]$. У загальному випадку нечітка множина визначається як:

$$\tilde{A} = \{(x, \mu_A(x)) | x \in X\}. \quad (3.1)$$

Функція приналежності $\mu_A(x)$ кількісно градує приналежність елементів фундаментальної складової простору думок (висловлювань) $x \in X$ нечіткій множини \tilde{A} . Значення 0 означає, що елемент не включений до нечіткої множини, 1 описує повністю включений елемент. Значення між 0 і 1 характеризують нечітко включені елементи.

Функція приналежності класу γ визначається як:

$$\gamma(x; a, b) = \begin{cases} 0, & x \leq a, \\ \frac{x-a}{b-a} & a \leq x \leq b, \\ 1, & x \geq b, \end{cases} \quad (3.2)$$

Для визначення меж інтегральних показників складових якості трудового життя: регіонально-галузеві умови, результати господарювання,

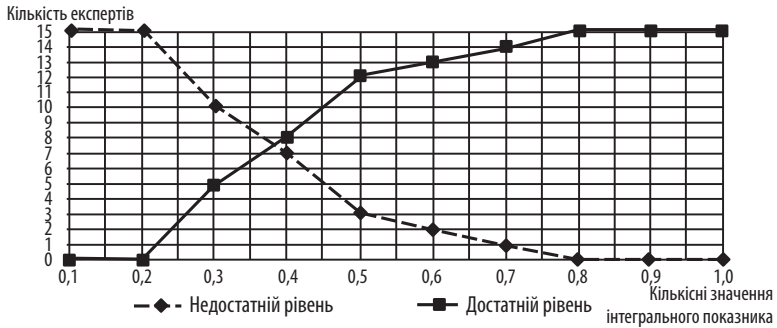
сприйняття працівниками якості трудового життя за якісними рівнями «недостатній», «достатній» доцільно побудувати функції приналежності, для чого здійснено опитування 15 експертів, якими були керівники планово-економічних, фінансових відділів, відділів управління персоналом та фахівців економічних управлінь Харківської обласної державної адміністрації, компетентність яких визначено самооцінюванням, що довело їх високий рівень професіоналізму й обізнаність у питаннях якості життя населення та якості трудового життя. Діапазон кількісних значень інтегральних показників за кожною складовою інтегральних показників було розподілено від 0 до 1 з кроком 0,1. Приналежність значень інтегральних показників до недостатнього рівня якості трудового життя експерти визначали присвоєнням 1 балу, достатнього рівня – присвоєнням 2 балів (додаток В). Графічний розподіл функцій приналежності інтегральних показників якості трудового життя за складовими регіонально-галузевих умов, результатів господарювання та сприйняття працівниками відображено на *рис. 3.2*.

Розрахунок ентропійних коефіцієнтів конкордації відповідей експертів за складовими якості трудового життя, результати якого наведено у додатку Б, табл. Б.2, табл. Б.4, табл. Б.6, підтверджує узгодженість відповідей експертів, оскільки їх значення для регіонально-галузевих умов становить 0,839, результатів господарювання – 0,847, сприйняття працівниками – 0,853, що доводить достовірність оцінок та можливість їх практичного використання.

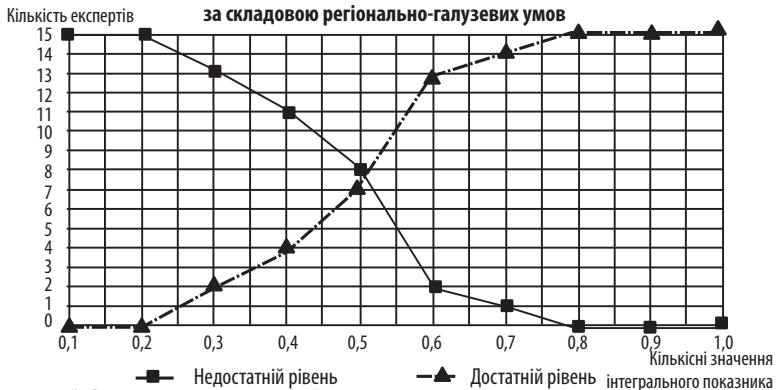
Розрахунок точок перетину побудованих функцій приналежності дозволив остаточно визначитися з межами інтервалів достатнього та недостатнього рівнів якості трудового за умови інтерполяції кривих, тобто функцій приналежності, до значень координат, що можна вважати прямими на обмежених відрізках перетину.

Таким чином були побудовані системи одночасних лінійних рівнянь для кожної пари функцій приналежності, що на певних інтервалах є прямими. Координати точки перетину функції приналежності недостатнього рівня якості трудового життя за регіонально-галузевими умовами (0,3; 10)

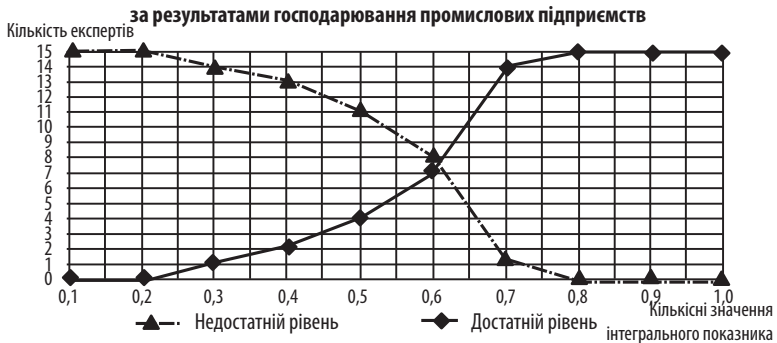
ЯКІСТЬ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ: ОЦІНЮВАННЯ ТА ПІДВИЩЕННЯ



а) Функція приналежності інтегрального показника якості трудового життя



б) Функція приналежності інтегрального показника якості трудового життя



в) Функція приналежності інтегрального показника якості трудового життя

за сприйняттям працівників промисловості

Рис. 3.3. Функції приналежності інтегральних показників складових якості трудового життя за якісними рівнями її достатності та недостатності

та (0,4; 6). Координати точки перетину функції приналежності достатнього рівня якості трудового життя за регіонально-галузевими умовами (0,3; 5) та (0,4; 6).

Система одночасних лінійних рівнянь для функцій приналежності якості трудового життя за регіонально-галузевими умовами:

$$Y = -40 \times X + 22, \quad Y = 30 \times X - 4.$$

При вирішенні визначеної системи рівнянь координати точки перетину функцій приналежності мають значення (0,37; 7,1).

Координати точки перетину функції приналежності достатнього рівня якості трудового життя за результатами господарювання промислових підприємств становлять (0,5; 7) та (0,6; 13).

Координати точки перетину функції приналежності недостатнього рівня якості трудового життя за результатами господарювання промислових підприємств становлять (0,5; 8) та (0,6; 2).

Система одночасних лінійних рівнянь для функцій приналежності якості трудового життя за результатами господарювання промислових підприємств є такою:

$$Y = -60 \times X + 38, \quad Y = 60 \times X - 23.$$

Координата точки перетину цих двох функцій приналежності має значення (0,51; 7,6).

Координати точки перетину функції приналежності достатнього рівня якості трудового життя за сприйняттям працівників є (0,6; 8) та (0,7; 1). Координати точки перетину функції приналежності недостатнього рівня якості трудового життя за сприйняттям працівників є (0,6; 7) та (0,7; 14).

Система одночасних лінійних рівнянь для функцій приналежності якості трудового життя за сприйняттям працівників:

$$Y = -70 \times X + 50, \quad Y = 70 \times X - 35.$$

Координата точки перетину функцій приналежності рівня якості трудового життя за сприйняттям працівників має значення (0,61; 7,7).

ЯКІСТЬ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ: ОЦІНЮВАННЯ ТА ПІДВИЩЕННЯ

Отже, враховуючи визначені координати точок перетину функцій приналежності достатніх та недостатніх рівнів якості трудового життя за трьома складовими, сформовано шкалу кількісно-якісних ознак їх інтегральних показників, що наведено в *табл. 3.2*.

Таблиця 3.2

Шкала кількісних значень меж інтервалів якісних рівнів складових якості трудового життя працівників промисловості за їх інтегральними показниками

Якісна ознака складової якості трудового життя	Кількісне значення меж інтервалу якісного рівня складової якості трудового життя
Недостатній рівень якості трудового життя за регіонально-галузевими умовами (Z)	від 0 до 0,37
Достатній рівень якості трудового життя за регіонально-галузевими умовами (Z)	від 0,37 до 1
Недостатній рівень якості трудового життя за результатами господарювання підприємств промисловості (X)	від 0 до 0,51
Достатній рівень якості трудового життя за результатами господарювання підприємств промисловості (X)	від 0,51 до 1
Недостатній рівень якості трудового життя за сприйняттям працівників (Y)	від 0 до 0,61
Достатній рівень якості трудового життя за сприйняттям працівників (Y)	від 0,61 до 1

Визначену шкалу доцільно використовувати для розмежування просторів кубу стратегій за його трьома складовими, що уточнює позиціонування стратегій забезпечення якості трудового життя та суб'єктів господарювання за трьома координатами. Узагальнений вид розмежованого за обґрунтованими інтервалами інтегральних показників кубу стратегій наведено на *рис. 3.4*.

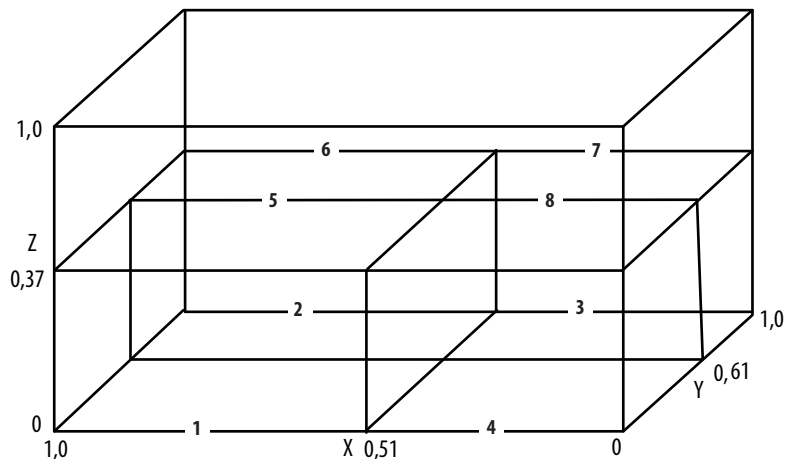


Рис 3.4. Узагальнений вид розмежованого кубу стратегій якості трудового життя працівників промисловості

Він складається з восьми просторів – комірок, які утворені за обґрунтованими інтервалами інтегральних показників якісних рівнів складових якості трудового життя працівників промисловості. Безпосередньо відповідність якісних рівнів складових якості трудового життя працівників промисловості просторам кубу стратегій наведено у табл. 3.3.

Таблиця 3.3

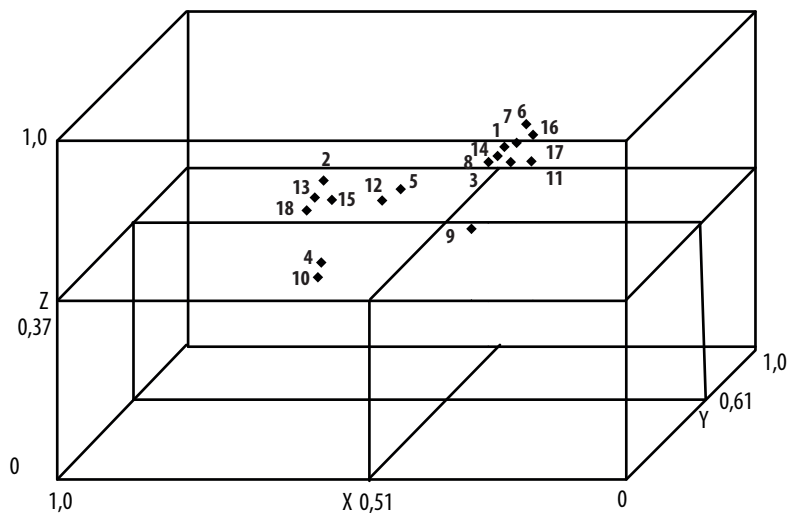
Відповідність якісних рівнів складових якості трудового життя працівників промисловості просторам кубу стратегій

Номер простору кубу у відповідності з рис. 3.4.	Якісний рівень складових якості трудового життя		
	за регіонально-галузевими умовами	за результатами господарювання	За сприйняттям працівників
1	2	3	4
1	недостатній	достатній	недостатній
2	недостатній	достатній	достатній
3	недостатній	недостатній	достатній
4	недостатній	недостатній	недостатній

1	2	3	4
5	достатній	достатній	недостатній
6	достатній	достатній	достатній
7	достатній	недостатній	достатній
8	достатній	недостатній	недостатній

Для доведення практичної значущості розробленого комплексного методичного підходу до визначення стратегій забезпечення якості трудового життя працівників промисловості у запропонованому кубі стратегій позиціоновано досліджувані підприємства машинобудівної промисловості за даними 2014 р. у відповідності зі значеннями інтегральних показників, розрахованих за розробленими методичними підходами, що представлено на *рис. 3.5*. На *рис. 3.5* номери підприємств відповідають позначенням у *табл. 2.14* і *табл. 2.20*, в яких наведено значення інтегральних показників таких складових якості трудового життя як результати господарювання промислових підприємств та сприйняття їх працівниками наявної якості трудового життя, яку забезпечено у процесі господарювання за даними 2014 р.

Щодо якості трудового життя за регіонально-галузевими умовами, його значення розраховано у п. 2.2 і практично не змінюється і відповідає достатньому рівню (0,462) протягом досліджуваного періоду з 2008 р. по 2012 р., що дозволяє зробити висновок про його приналежність достатньому рівню на 2014 р. Навіть в разі його зменшення у зв'язку з проявами кризових явищ на 2014 р. значення інтегрального показника якості трудового життя не вийде за межі кількісних значень інтервалу, що характеризує її достатній рівень. Такий висновок дозволяє зробити наявність стійкої тенденції стабільності його кількісного значення, яке протягом п'яти років не знижувалося нижче 0,45. Тому виявлена приналежність якості трудового життя за регіонально-галузевими умовами до достатнього рівня дозволила виявити стратегії забезпечення якості трудового життя, зміна яких більшою мірою залежить від регіонально-галузевих умов господарю-



X – інтегральний показник якості трудового життя за результатами господарювання промислових підприємств;

Y – інтегральний показник якості трудового життя за сприйняттям працівників;

Z – інтегральний показник якості трудового життя за регіонально-галузевими умовами.

Рис. 3.5. Позичування підприємств машинобудівної промисловості у кубі стратегій забезпечення якості трудового життя

вання та сприйняття працівників, тобто притаманна мікроекономічному рівню, в той час як мезоекономічний рівень якості трудового життя відрізняється відносною стабільністю.

Для покращення візуалізації позицій досліджуваних підприємств машинобудівної промисловості на *рис. 3.6* наведено горизонтальну проекцію кубу стратегій, що являє матрицю їх позиціонування у площині значення інтегрального показника якості трудового життя за регіонально-галузевими умовами у Харківському регіоні (Z), який розраховано у п.2.3 і його значення відповідає достатньому рівню (0,462).

За даними *рис. 3.6.* можна зробити такі висновки. З 18 досліджуваних підприємств машинобудівної галузі тільки одне (5,55%) потрапило у си-

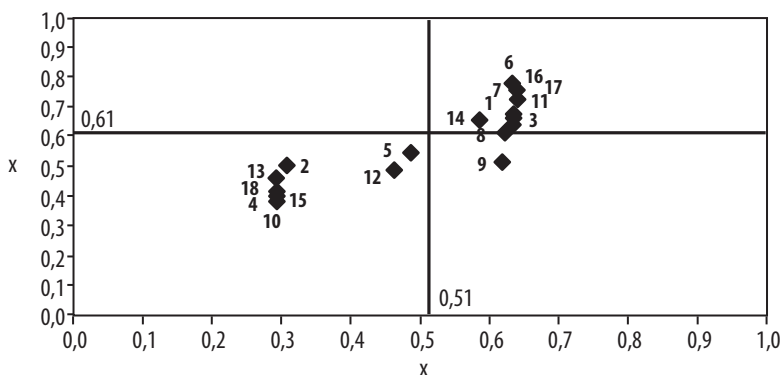


Рис. 3.6. Позичонування промислових підприємств у матриці (горизонтальній площині) кубу стратегій забезпечення якості трудового життя працівників промисловості

туацію, для якої притаманні достатній рівень якості трудового життя за результатами господарювання та недостатній рівень за сприйняттям працівників (ПАТ Куп'янський машинобудівний завод), що можна пояснити низьким рівнем оплати праці та соціального забезпечення. Для цього підприємства у відповідності з розподілом стратегій за просторами кубу (5 простір) доцільно використовувати помірковану стратегію, спрямована на зміну суб'єктивного сприйняття якості трудового життя працівниками, тобто суб'єктивну, що повинна передбачати активізацію інформаційної взаємодії працівників з топ-менеджментом і власниками, покращення умов праці у внутрішньому і зовнішньому середовищі, матеріального і нематеріального заохочення та соціального забезпечення.

У 6 простір із достатньою якістю трудового життя за результатами господарювання та сприйняттям працівниками потрапили 9 підприємств, тобто 50 %, що передбачає використання таких стратегій забезпечення якості трудового життя як стратегія підтримки; планова стратегія, спрямована на створення об'єктивних умов забезпечення якості трудового життя (об'єктивна) з метою подальшого ефективного використання економічних ресурсів та здійснення інвестиційно-інноваційної діяльності, та стратегія, спрямована на зміну суб'єктивного сприйняття якості тру-

дового життя працівниками (суб'єктивна), яка характеризується підтримкою досягнутих умов праці, мотивації та соціального забезпечення. Це підприємства ПАТ «Харківський машинобудівний завод «Світло шахтаря»»; ПАТ «Електромашина»; ПАТ «Харківський завод штампів та пресформ»; ПАТ Науково-виробниче підприємство «Теплоавтомат»; ПАТ «Завод ім. Фрунзе»; ПАТ Харківський електротехнічний завод «Трансзв'язок»; ПАТ «Харківський підшипниковий завод»; ПАТ «Вовчанський агрегатний завод»; ПАТ «ФЕД».

У просторі 8 розміщуються вісім підприємств (45,5 %), які характеризуються недостатньою якістю трудового життя як за результатами господарювання, так і за її сприйняттям працівниками. Це ПАТ «ХЕЛЗ «Укрелектромаш»; ПАТ «Харківський завод Гідропривід»; ПАТ «Харківський верстатобудівний завод»; ТОВ ТПК «НОВА»; ПАТ «Харківський тракторний завод ім. С. Орджонікідзе»; ПАТ «Харківський електроапаратний завод»; ПАТ «Завод Промзв'язок»; ПАТ «Мереф'янський механічний завод». Для забезпечення достатнього рівня якості трудового життя їм доцільно впроваджувати стратегії розвитку, ургентні для збереження трудового потенціалу, спрямованості на зовнішнє середовище підприємства з переважанням створення об'єктивних умов забезпечення якості трудового життя над її суб'єктивним сприйняттям (об'єктивно-суб'єктивна) або стратегію з переважанням зміни суб'єктивного сприйняття якості трудового життя над її об'єктивними умовами (суб'єктивно-об'єктивна) в залежності від кількісних значень інтегральних показників кожної складової якості трудового життя;

Отже, у відповідності з комплексним методичним підходом до визначення стратегій забезпечення якості трудового життя працівників промисловості вибір стратегій буде залежати від стану трьох основних складових якості трудового життя: регіонально-галузевих умов, результатів господарювання та сприйняття працівників, що формують тривимірний простір з розмежуванням кожної складової на якісні рівні щодо їх достатності або недостатності, що дозволяє позиціонувати промислові підприємства та обрати обґрунтовані стратегії забезпечення якості трудового

життя на кожному підприємстві та на основі їх узагальнення – для промисловості в цілому.

Важливим питанням у процесі реалізації обґрунтованих стратегій є визначення напрямів та заходів з їх впровадження у відповідності з пріоритетністю для підвищення якості трудового життя у промисловості в цілому, що сприятиме формуванню цільових програм якості життя, які повинні розроблятися на макро-, й особливо на мезоекономічному рівнях регіональними органами управління, та якості трудового життя працівників промислових підприємств, що є прерогативою суб'єктів господарювання на мікроекономічному рівні.

3.2. Визначення пріоритетності напрямів та заходів з підвищення якості трудового життя працівників

З метою обґрунтування послідовності виконання робіт за напрямками та заходами реалізації стратегій не тільки для окремих підприємств чи їх груп, а і для промисловості в цілому (у відповідності з предметом дослідження – машинобудівної) в монографії розроблено процедуру визначення пріоритетності напрямів та заходів підвищення якості трудового життя працівників промисловості, яка є топовою для всіх складових і ґрунтується на розрахунках наявних стратегічних розривів, що визначаються за кожною складовою у відповідності з її інтегральними та частковими показниками. Запропонована процедура є останнім етапом комплексного методичного підходу до визначення стратегій забезпечення якості трудового життя працівників промисловості, етапи та сутність якого представлена на рис. 3.1.

Для визначення стратегічного розриву між бажаним та існуючим станом якості трудового життя та послідовності заходів, реалізація яких дозволить зменшити або цілком усунути наявний розрив, необхідно виявити існуючі стратегічні резерви за складовими, що характеризуються певними напрямками в залежності від груп часткових показників, які їх утворюють, у відповідності з фактичними значеннями останніх.

Для отримання об'єктивних результатів пропонується використовувати значення показників, які відображають регіональні (для складової якості трудового життя за регіонально-галузевими умовами), середньо-галузеві (для складової якості трудового життя за результатами господарювання) тенденції функціонування підприємств машинобудування та середні значення відповідей опитаних для складової сприйняття працівниками промисловості якості трудового життя.

Стратегічний резерв щодо можливого зростання кожного часткового або інтегрального показника доцільно розраховувати за формулою:

$$CP_i = 1 - \frac{чп_{i\phi}}{чп_{i\text{план}}}, \quad (3.5)$$

де CP_i – стратегічний резерв i -го заходу за i -м частковим показником або i -го напряму з i -м інтегральним показником;

$чп_{i\phi}$ – фактичне значення i -го часткового або інтегрального показника;

$чп_{i\text{план}}$ – бажане або планове значення i -го часткового або інтегрального показника.

У процесі розрахунку стратегічних резервів за частковими показниками доцільним є врахування їх економічної сутності щодо приналежності до стимуляторів або дестимуляторів. У відповідності з формулою 3.5 стратегічний резерв представлено для показників-стимуляторів. Для показників-дестимуляторів вид формули є таким:

$$CP_i = 1 - \frac{чп_{i\text{план}}}{чп_{i\phi}}. \quad (3.6)$$

Для того щоб стратегічний резерв достовірно характеризував стратегічний розрив і враховував особливості соціально-економічної ситуації у промисловості та на окремих підприємствах, його значення необхідно відкоригувати на коефіцієнт значущості відповідного напряму або заходу для досягнення головної мети – забезпечення достатнього рівня якості трудового життя або його підвищення.

Отже, остаточний розрахунок стратегічного розриву за напрямками і заходами складових якості трудового життя доцільно розраховувати за такою формулою:

$$СТРР_i = СР_i \times Кзн_i, \quad (3.7)$$

де $СТРР_i$ – стратегічний розрив i -го напрямку або заходу;

$СР_i$ – стратегічний резерв i -го напрямку або заходу;

$Кзн_i$ – коефіцієнт значущості i -го напрямку або заходу.

Для визначення коефіцієнтів значущості напрямів та заходів щодо використання стратегічного розриву доцільним є застосування коефіцієнтів значущості часткових показників, які обґрунтовано з використанням багатовимірною факторного аналізу як середньозважених факторних навантажень у їх загальній сумі. Такий розрахунок доцільно використовувати на мікроекономічному рівні для складових якості трудового життя за результатами господарювання та сприйняттям працівників промисловості, склад часткових показники яких обґрунтовано з використанням багатовимірною факторного аналізу. Щодо мезоекономічного рівня, тобто складової зовнішнього середовища за регіонально-галузевими умовами, на які підприємства промисловості не мають безпосереднього впливу та склад часткових показників яких обґрунтовано посиленнями на наукові праці провідних учених, розраховувати коефіцієнти значущості за показниками є недоцільним, оскільки важливість кожного напрямку за групами часткових показників та заходів безпосередньо за значеннями часткових показників є практично рівноважною, оскільки для промисловості важливим є не стільки значущість, скільки наявність та величина стратегічного резерву на рівні регіону та галузі, використовувати які можуть тільки органи регіонального управління.

Пріоритетність напрямів буде залежати від величини стратегічного розриву: чим більшим є стратегічний розрив, тим вищим має бути пріоритет його реалізації, оскільки величина стратегічного розриву вказує на наявність двох факторів:

- відставання певного напрямку або заходу від планової величини;

- важливості, тобто значущості напряму або заходу для підвищення якості трудового життя.

У відповідності з розробленою процедурою визначення пріоритетності напрямів та заходів з підвищення якості трудового життя працівників промисловості за її складовою регіонально-галузевих умов, спираючись на розраховані значення інтегральних та часткових показників для регіонів України, визначено стратегічні розриви якості трудового життя для працівників промисловості Харківського регіону, що наведені у табл. 3.4.

Таблиця 3.4

**Стратегічні розриви якості трудового життя працівників промисловості
за регіонально-галузевими умовами у Харківському регіоні**

№ з/п	Напрямок та показник	Рік				
		2008	2009	2010	2011	2012
1	2	3	4	5	6	7
1.	Економічний розвиток промисловості в регіоні	0,672	0,658	0,652	0,701	0,555
1.1.	Обсяг реалізованої промислової продукції (товарів, послуг)	0,696	0,684	0,743	0,762	0,680
1.2.	Обсяг реалізованої інноваційної продукції	0,767	0,743	0,782	0,914	0,650
1.3.	Обсяг реалізованої інноваційної продукції за межі України	0,732	0,732	0,605	0,636	0,306
1.4.	Інвестиції в основний капітал промисловості	0,698	0,578	0,810	0,848	0,827
1.5.	Прямі іноземні інвестиції	0,890	0,904	0,892	0,876	0,887
2.	Ринок праці регіону	0,279	0,251	0,355	0,305	0,272
2.1.	Середньооблікова кількість штатних працівників	0,449	0,440	0,464	0,478	0,487
2.2.	Невідпрацьований час (в середньому за рік) одним штатним працівником, який знаходився у відпустці без збереження заробітної плати (на період припинення робіт)	0,000	0,152	0,632	0,433	0,615
2.3.	Невідпрацьований час (в середньому за рік) одним штатним працівником, який переведений з економічних причин на неповний робочий день (тиждень)	0,266	0,278	0,287	0,489	0,336

ЯКІСТЬ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ: ОЦІНЮВАННЯ ТА ПІДВИЩЕННЯ

Закінчення табл. 3.4

1	2	3	4	5	6	7
2.4.	Динаміка середньомісячної заробітної плати (на- раховано штатному працівнику)	0,454	0,429	0,400	0,400	0,402
2.5.	Заборгованість із виплати заробітної плати	0,964	0,952	0,976	0,998	0,999
2.6.	Рівень безробіття	0,415	0,156	0,194	0,200	0,191
2.7.	Попит на робочу силу, на кінець року	0,704	0,904	0,842	0,754	0,541
2.8.	Рівень травматизму, пов'язаного з виробни- цтвом (на 1000 працюючих)	0,625	0,500	0,571	0,500	0,400
3.	Соціальна інфраструктура регіону	0,240	0,245	0,242	0,234	0,237
3.1.	Забезпеченість населення лікарняними ліжками (на 10000 населення)	0,195	0,202	0,203	0,189	0,188
3.2.	Забезпеченість населення лікарями усіх спе- ціальностей (без зубних лікарів) (на 10000 на- селення)	0,330	0,319	0,308	0,296	0,306
3.3.	Охоплення дітей дошкільними навчальними закладами	0,191	0,194	0,182	0,191	0,194
3.4.	Кількість місць у дитячих закладах оздоровлення та відпочинку	0,793	0,821	0,844	0,836	0,850
3.5.	Кількість студентів вищих навчальних закладів I-IV рівнів акредитації (на 10000 населення)	0,551	0,545	0,532	0,519	0,513
4.	Екологічний стан регіону	0,481	0,498	0,483	0,507	0,520
4.1.	Скидання забруднених зворотних вод у поверх- неві водні об'єкти	0,862	0,921	0,843	0,891	0,909
4.2.	Частка оборотної та послідовно (повторно) вико- ристаної води в загальному обсязі використання води на виробничі потреби	0,051	0,061	0,041	0,081	0,071
4.3.	Викиди забруднюючих речовин в атмосферне по- вітря від стаціонарних та пересувних джерел за- бруднення у розрахунку на квадратний кілометр	0,727	0,694	0,711	0,729	0,755

З урахуванням стратегічних розривів за напрямками визначено ранги напрямів і показників, які наведено у *табл. 3.5*.

Відповідно до *табл. 3.5* пріоритетність напрямів забезпечення якості трудового життя працівників промисловості у Харківському регіоні поля-

гає у такому: найбільш пріоритетним напрямом є економічний розвиток промисловості, *другий* пріоритет отримав напрям поліпшення екологічного стану, *третій* – розвиток ринку праці, *четвертий* – розбудова соціальної інфраструктури регіону.

Таблиця 3.5

Ранги стратегічних розривів якості трудового життя за регіонально-галузевими умовами у Харківському регіоні

№ з/п	Напрямок та показник	Рік					Середній ранг
		2008	2009	2010	2011	2012	
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Економічний розвиток промисловості в регіоні	1	1	1	1	1	1
1.1.	Обсяг реалізованої промислової продукції (товарів, послуг)	5	4	4	4	3	4
1.2.	Обсяг реалізованої інноваційної продукції	2	2	3	1	4	2
1.3.	Обсяг реалізованої інноваційної продукції за межі України	3	3	5	5	5	5
1.4.	Інвестиції в основний капітал промисловості	4	5	2	3	2	3
1.5.	Прямі іноземні інвестиції	1	1	1	2	1	1
2.	Ринок праці регіону	3	3	3	3	3	3
2.1.	Середньооблікова кількість штатних працівників	5	4	5	5	4	4
2.2.	Невідпрацьований час (в середньому за рік) одним штатним працівником, який знаходився у відпустці без збереження заробітної плати (на період припинення робіт)	8	8	3	6	2	2
2.3.	Невідпрацьований час (в середньому за рік) одним штатним працівником, який переведений з економічних причин на неповний робочий день (тиждень)	7	6	7	4	7	7
2.4.	Динаміка середньомісячної заробітної плати (нараховано штатному працівнику)	4	5	6	7	5	5
2.5.	Заборгованість із виплати заробітної плати	1	1	1	1	1	1

ЯКІСТЬ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ: ОЦІНЮВАННЯ ТА ПІДВИЩЕННЯ

Закінчення табл. 3.5

1	2	3	4	5	6	7	8
2.6.	Рівень безробіття	6	7	8	8	8	8
2.7.	Попит на робочу силу, на кінець року	2	2	2	2	3	3
2.8.	Рівень травматизму, пов'язаного з виробництвом (на 1000 працюючих)	3	3	4	3	6	6
3.	Соціальна інфраструктура регіону	4	4	4	4	4	4
3.1.	Забезпеченість населення лікарняними ліжками (на 10000 населення)	4	4	4	5	5	5
3.2.	Забезпеченість населення лікарями усіх спеціальностей (без зубних лікарів) (на 10000 населення)	3	3	3	3	3	3
3.3.	Охоплення дітей дошкільними навчальними закладами	5	5	5	4	4	4
3.4.	Кількість місць у дитячих закладах оздоровлення та відпочинку	1	1	1	1	1	1
3.5.	Кількість студентів вищих навчальних закладів I-IV рівнів акредитації (на 10000 населення)	2	2	2	2	2	2
4.	Екологічний стан регіону	2	2	2	2	2	2
4.1.	Скидання забруднених зворотних вод у поверхневі водні об'єкти	1	1	1	1	1	1
4.2.	Частка оборотної та послідовно (повторно) використаної води в загальному обсязі використання води на виробничі потреби	3	3	3	3	3	3
4.3.	Викиди забруднюючих речовин в атмосферне повітря від стаціонарних та пересувних джерел забруднення у розрахунку на квадратний кілометр	2	2	2	2	2	2

Спираючись на ранжирування стратегічних розривів за частковими показниками кожного напрямку, можна зробити висновки про пріоритетність заходів з підвищення якості трудового життя працівників промисловості у Харківському регіоні. Для забезпечення економічного розвитку промисловості у регіоні перш за все необхідно створити стабільні

та сприятливі умови для залучення іноземних інвестицій у промисловість, а також нарощувати обсяги реалізації інноваційної продукції на вітчизняних та іноземних ринках, збільшувати обсяги інвестиції в основний капітал промисловості. Для покращення екологічного стану в регіоні як другого за пріоритетністю напряму підвищення якості трудового життя доцільно підвищувати якість очистки забруднених вод, стимулювати збут та використання моторного пального «європейської якості» (стандарт Євро-5) для зменшення викидів забруднюючих речовин в атмосферне повітря та підвищувати рівень рецикування промислових відходів. За третім за пріоритетністю напрямом розвитку ринку праці пріоритетність заходів є такою: підвищення фінансової дисципліни промислових підприємств при розрахунках з працівниками; розвивати інфраструктуру збуту регіональної промислової продукції для підвищення попиту на неї з метою зростання виробництва, і, як наслідок, зменшення невідпрацьованого часу штатними працівниками промисловості; стимулювання створення робочих місць у «нових» сферах економічної діяльності; здійснення профілактики виробничого травматизму та підвищення обізнаності працівників щодо їх прав; сприяння підвищенню кваліфікації та перепідготовки працівників промисловості. За напрямом розвитку соціальної інфраструктури пріоритетність заходів полягає у відновленні інфраструктури з оздоровлення та відпочинку дітей, забезпечення студентів (будівництво гуртожитків) місцем проживанням під час навчання для залучення абітурієнтів з інших регіонів і країн для наповнення регіонального бюджету, відновленні інфраструктури дошкільних начальних закладів та створення сприятливих умов для діяльності приватних дитячих садів, підвищення обсягів регіонального фінансування лікарень.

За другою складовою якості трудового життя працівників промисловості – результатами господарювання промислових підприємств для визначення напрямів і заходів використано обґрунтовану у п. 2.2. за допомогою багатовимірною факторного аналізу систему часткових показників, в якій всі показники виокремлені у дві групи: використання економічних ресурсів, що характеризують тактичні можливості підприємств з покращення

щення якості трудового життя, та результатів інвестиційно-інноваційної діяльності, які формують можливості підприємств із забезпечення якості трудового життя у стратегічному періоді, що зумовлює наявність двох напрямів її підвищення за даною складовою.

У додатку Д, табл. Д.1 подано узагальнені фактичні та контрольні значення показників машинобудівної промисловості Харківського регіону за досліджуваними підприємствами (визначені керівниками економічних підрозділів), що є базою для подальшого визначення стратегічних розривів і резервів заходів зі створення можливостей підвищення якості трудового життя працівників за рахунок покращення використання економічних ресурсів та активізації інноваційно-інвестиційної діяльності машинобудівної промисловості за період 2009 – 2013 рр.

Як свідчать дані табл. Д.1 додатка Д, за багатьма показниками їх фактичне значення суттєво відрізняється від бажаного (контрольного), крім того відзначена відмінність має тенденцію до зростання протягом аналізованого періоду. Зазначене стосується таких показників як коефіцієнт загальної ліквідності, коефіцієнт оборотності власного капіталу, коефіцієнт фінансової стійкості – за економічним напрямом, та питома вага інвестицій на інновації в загальному капіталі, питома вага витрат на дослідження й розробки у загальному обсязі витрат на інновації – за інноваційно-інвестиційним напрямом. Це доводить існування суттєвих стратегічних розривів у використанні економічних ресурсів та інвестиційно-інноваційній діяльності, що створюють можливості для забезпечення та підвищення якості трудового життя працівників у машинобудівній промисловості за кожним частковим показником, а також за інтегральними показниками в цілому за складовою та за напрямками.

Відповідно до формул 3.5 – 3.6 розраховано інтегральні показники з використання методу адитивної згортки та існуючі стратегічні розриви щодо підвищення якості трудового життя працівників машинобудівної промисловості за інтегральними показниками двох напрямів: використання економічних ресурсів та інвестиційно-інноваційною діяльністю, які наведено у табл. 3.6 і табл. 3.7.

Таблиця 3.6

Значення інтегральних показників якості трудового життя за напрямками її підвищення у промисловості за складовою результатів господарювання

Напрямок підвищення якості трудового життя працівників	Значення інтегрального показника за роками				
	2009 р.	2010 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.
Використання економічних ресурсів	0,26685	0,2462	0,2375	0,2364	0,2358
Інвестиційна та інноваційна діяльність	0,32184	0,3654	0,3674	0,4237	0,3529

Таблиця 3.7

Стратегічні розриви за напрямками підвищення якості трудового життя працівників промисловості за складовою результатів господарювання

Напрямок підвищення якості трудового життя працівників	Коефіцієнт значущості напрямку	Значення стратегічного розриву за роками				
		2009 р.	2010 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.
Використання економічних ресурсів	0,77931	0,57135	0,58745	0,59423	0,59508	0,59555
Інвестиційна та інноваційна діяльність	0,22069	0,14966	0,14005	0,13961	0,12718	0,14281

Аналізуючи отримані результати дослідження, представлені у табл. 3.6 і табл. 3.7, можна зробити такі висновки:

- інтегральні показники за обома напрямками щодо використання економічних ресурсів та інноваційно-інвестиційної діяльності за аналізований період 2009 – 2013 рр. в машинобудівній промисловості мають незначні зміни, при цьому інтегральний показник за інноваційним напрямком вищий порівняно з показником економічного напрямку;
- коефіцієнти значущості кожного напрямку, які розраховано за результатами попередньо здійсненого факторного аналізу згідно з факторними навантаженнями щодо відповідних часткових показників (п. 2.2), є більшими за економічним напрямком;

- згідно з середньогалузевими тенденціями, найбільшим стратегічним розривом характеризується напрям використання економічних ресурсів у машинобудівній промисловості.

Отже, зазначене свідчить про пріоритетність напрямку використання економічних ресурсів у промисловості у порівнянні з напрямом інвестиційно-інноваційної діяльності, тобто про необхідність першочергового підвищення ефективності використання фінансових, матеріальних і людських ресурсів для забезпечення активізації інвестиційно-інноваційних процесів, що забезпечать покращення умов праці, матеріального та соціального забезпечення на основі стійкого фінансово-економічного стану у промисловості у стратегічній перспективі.

Визначення пріоритетності заходів за кожним напрямом доцільно здійснити у відповідності з розробленою процедурою. Розраховані стратегічні резерви за частковими показниками кожного напрямку представлено у додатку Д, табл. Д.2, а коефіцієнти значущості – у табл. Д.3. З їх урахуванням визначено стратегічні розриви за частковими показниками у межах кожного напрямку (табл. 3.8), запропоновано заходи за кожним частковим показником та виявлено пріоритетність їх реалізації (табл. 3.9). Визначення пріоритетності заходів у межах напрямів підвищення якості трудового життя за складовою результатів господарювання для машинобудівної промисловості здійснено згідно з середньогалузевими тенденціями функціонування досліджуваних підприємств за період 2009 – 2013 рр. У відповідності з даними табл. 3.9 за період 2009 – 2013 рр. відзначаються незначні коливання пріоритетності заходів з підвищення якості трудового життя за результатами господарювання у промисловості на прикладі машинобудівної.

У першу чергу це стосується результатів використання економічних ресурсів щодо забезпечення збільшення обсягу ліквідних коштів у промисловості для покриття зобов'язань, зростання рентабельності продажів, збільшення оборотності обігового капіталу, оновлення основних фондів та збільшення ефективності їх використання, підвищення кваліфікації працівників.

Таблиця 3.8

**Стратегічні розриви за частковими показниками напрямів підвищення якості
трудового життя за складовою результатів господарювання**

Частковий показник	Значення стратегічного розриву за роками				
	2009 р.	2010 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.
1	2	3	4	5	6
<i>Використання економічних ресурсів</i>					
Коефіцієнт загальної ліквідності	0,04629	0,04897	0,04770	0,05070	0,05255
Чиста рентабельність продажів	0,04250	0,04875	0,04283	0,04884	0,04454
Коефіцієнт оборотності обігового капіталу	0,04514	0,04527	0,04800	0,04590	0,04171
Коефіцієнт оборотності власного капіталу	0,04553	0,04816	0,04778	0,04827	0,04583
Коефіцієнт фінансової стійкості	0,04681	0,04971	0,04952	0,05012	0,05119
Коефіцієнт автономії	0,02244	0,02858	0,03131	0,03570	0,03851
Коефіцієнт оновлення основних фондів	0,04528	0,04999	0,04895	0,04523	0,04752
Фондовіддача	0,05219	0,05156	0,05228	0,05276	0,04622
Фондоозброєність	0,05712	0,05695	0,05637	0,05393	0,05311
Питома вага працівників, навчених новим професіям	0,04483	0,04250	0,04583	0,04325	0,04426
Питома вага працівників, що підвищили кваліфікацію у звітному році	0,04510	0,04561	0,05487	0,04421	0,04378
Питома вага додаткової заробітної плати у фонді оплати праці	0,00656	0,00594	0,00623	0,00575	0,00954
Питома вага працівників, які зайняті в умовах, що відповідають санітарно-гігієнічним нормам (за результатами атестації робочих місць за умовами праці)	0,04158	0,04013	0,04113	0,04184	0,04496
Питома вага витрат на оплату праці в операційних витратах	0,03041	0,03045	0,03014	0,03412	0,03573
Питома вага відрахувань на соціальні потреби в операційних витратах	0,03764	0,03752	0,03581	0,03925	0,04108
<i>Інвестиційно-інноваційна діяльність</i>					
Питома вага інвестицій в основний капітал у загальному капіталі	0,05362	0,05529	0,05590	0,05391	0,05434

ЯКІСТЬ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ: ОЦІНЮВАННЯ ТА ПІДВИЩЕННЯ

Закінчення табл. 3.8

1	2	3	4	5	6
Питома вага капітальних інвестицій у загальному капіталі	0,04895	0,04902	0,05257	0,04969	0,04986
Питома вага фінансування капітальних інвестицій за рахунок власних коштів підприємства у загальній сумі джерел фінансування	0,01455	0,02044	0,00890	0,00900	0,03530
Питома вага інвестицій на інновації в загальному капіталі	0,19886	0,19813	0,19767	0,18320	0,18027
Питома вага витрат на дослідження й розробки у загальному обсязі витрат на інновації	0,20247	0,20292	0,18927	0,19696	0,20078
Питома вага витрат на машини, устаткування й програмне забезпечення, пов'язане із впровадженням інновацій, у загальному обсязі витрат на інновації	0,18301	0,16556	0,16272	0,12920	0,14535
Питома вага власних інвестицій на технологічні інновації в загальному обсязі витрат на інновації	0,10040	0,06692	0,08925	0,07808	0,10488

Таблиця 3.9

Пріоритетність заходів підвищення якості трудового життя за напрямками складової результатів господарювання

Сутність заходу за напрямом	Пріоритет реалізації за роками				
	2009 р.	2010 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.
1	2	3	4	5	6
Використання економічних ресурсів					
1					
1. Формування резервних фондів та збільшення обсягу швидколіквідних коштів для покриття кредитних зобов'язань	4	5	8	3	2
2. Збільшення прибутковості реалізації продукції	10	6	10	5	8
3. Збільшення оборотності обігового капіталу	7	9	6	7	11
4. Збільшення оборотності власного капіталу	5	7	7	6	6

Продовження табл. 3.9

1	2	3	4	5	6
5. Збільшення питомої ваги власних коштів та зменшення позикових засобів в загальній сумі активів підприємства	3	4	4	4	3
6. Збільшення обсягу власного капіталу в загальній сумі активів підприємства	14	14	13	13	13
7. Оновлення основних фондів підприємства	6	3	5	8	4
8. Збільшення ефективності використання основних виробничих фондів підприємства за рахунок зменшення простоїв обладнання	2	2	3	2	5
9. Оновлення обладнання та зростання фондоозброєності	1	1	1	1	1
10. Збільшення кількості працівників, навчених новим професіям, через реалізацію програм дистанційного навчання	9	10	9	10	9
11. Збільшення кількості працівників, які підвищують кваліфікацію, за рахунок реалізації тренінгових програм	8	8	2	9	10
12. Покращення умов праці персоналу підприємства згідно з санітарно-гігієнічними нормами	15	15	15	15	15
13. Збільшення обсягу додаткової заробітної плати	11	11	11	11	7
14. Оптимізація витрат на оплату праці	13	13	14	14	14
15. Збільшення обсягу відрахувань на соціальні потреби	12	12	12	12	12
Інвестиційно-інноваційна діяльність			2		
1. Збільшення обсягу інвестицій в основний капітал	5	5	5	5	5
2. Збільшення обсягу капітальних інвестицій	6	6	6	6	6

Закінчення табл. 3.9

1	2	3	4	5	6
3. Збільшення обсягу фінансування капітальних інвестицій за рахунок власних коштів підприємства	7	7	7	7	7
4. Збільшення обсягу інвестицій на інновації	2	2	1	2	2
5. Активізація інноваційної діяльності підприємства через збільшення витрат на дослідження й розробки	1	1	2	1	1
6. Збільшення витрат на машини, устаткування й програмне забезпечення, пов'язане із впровадженням інновацій	3	3	3	3	3
7. Збільшення обсягу власних інвестицій на технологічні інновації	4	4	4	4	4

За результатами 2013 р. найбільш пріоритетними заходами з усунення стратегічного розриву між бажаним та реальним станом якості трудового життя працівників у промисловості щодо економічного напрямку, який має перший пріоритет, є такі: оновлення обладнання та зростання фондоозброєності (захід 9, значущість заходу щодо усунення стратегічного розриву – 0,05311); формування резервних фондів та збільшення обсягу швидколіквідних коштів для покриття кредитних зобов'язань (захід 1, значущість заходу щодо усунення стратегічного розриву – 0,05255); збільшення питомої ваги власних коштів та зменшення позикових засобів в загальній сумі активів підприємства (захід 5, значущість заходу щодо усунення стратегічного розриву – 0,05119); оновлення основних фондів підприємства (захід 7, значущість заходу щодо усунення стратегічного розриву – 0,04752); збільшення ефективності використання основних виробничих фондів за рахунок зменшення простоїв обладнання (захід 8, значущість заходу щодо усунення стратегічного розриву – 0,04622); збільшення оборотності власного капіталу (захід 4, значущість заходу щодо усунення стратегічного розриву – 0,04583). Деякі меншим пріоритетом характеризуються такі заходи з використання економічних ресур-

сів – збільшення обсягу додаткової заробітної плати (захід 13, значущість заходу щодо усунення стратегічного розриву – 0,04496); зростання рентабельності реалізації продукції (захід 2, значущість заходу щодо усунення стратегічного розриву – 0,04454); збільшення кількості працівників, навчених новим професіям, через реалізацію програм дистанційного навчання (захід 10, значущість заходу щодо усунення стратегічного розриву – 0,04426); збільшення кількості працівників, які підвищують кваліфікацію, за рахунок реалізації тренінгових програм (захід 11, значущість заходу щодо усунення стратегічного розриву – 0,04378); збільшення оборотності обігового капіталу (захід 3, значущість заходу щодо усунення стратегічного розриву – 0,04171); збільшення обсягу відрахувань на соціальні потреби (захід 15, значущість заходу щодо усунення стратегічного розриву – 0,04108); збільшення обсягу власного капіталу в загальній сумі активів підприємств промисловості (захід 6, значущість заходу щодо усунення стратегічного розриву – 0,03851); оптимізація витрат на оплату праці (захід 14, значущість заходу щодо усунення стратегічного розриву – 0,03573). Найменший пріоритет, згідно з середньогалузевими тенденціями для машинобудування, властивий заходу щодо покращення умов праці персоналу підприємства згідно з санітарно-гігієнічними нормами, значущість якого щодо усунення стратегічного розриву дорівнює 0,00954, що свідчить про відсутність суттєвих проблем із забезпеченням гідної безпеки праці у промисловості.

Отже, за напрямом використання економічних ресурсів для машинобудівної промисловості найбільший пріоритет мають такі заходи, що потребують усунення значних стратегічних розривів для підвищення якості трудового життя – ефективне використання основних фондів підприємства, досягнення раціонального співвідношення власних та позикових активів, прискорення оборотності оборотних засобів, підвищення рівня кваліфікації працівників.

Щодо інвестиційно-інноваційного напрямку, пріоритетність якого є другою, найбільш пріоритетними є такі заходи: активізація інноваційної діяльності у промисловості через збільшення витрат на дослідження

й розробки (захід 5, значущість заходу щодо усунення стратегічного розриву – 0,20078); збільшення обсягу інвестицій на інновації (захід 4, значущість заходу щодо усунення стратегічного розриву – 0,18027). Менш пріоритетними є заходи щодо збільшення витрат на машини, устаткування й програмне забезпечення, пов'язане із впровадженням інновацій (захід 6, значущість заходу щодо усунення стратегічного розриву – 0,14535), збільшення обсягу власних інвестицій на технологічні інновації (захід 7, значущість заходу щодо усунення стратегічного розриву – 0,10488) та збільшення обсягу інвестицій в основний капітал (захід 1, значущість заходу щодо усунення стратегічного розриву – 0,05434). Найменш пріоритетними серед аналізованих є такі: збільшення обсягу капітальних інвестицій (захід 2, значущість заходу щодо усунення стратегічного розриву – 0,04986) та збільшення обсягу фінансування капітальних інвестицій за рахунок власних коштів підприємства (захід 3, значущість заходу щодо усунення стратегічного розриву – 0,03530).

Отже, за інвестиційно-інноваційним напрямом підвищення якості трудового життя працівників доцільно зосередити увагу на реалізації таких можливостей підприємств, використання яких дозволить використати наявні стратегічні розриви за такими найпріоритетнішими заходами: фінансування витрат на дослідження та розробки на початкових етапах інноваційного процесу та інвестування інновацій в цілому.

У відповідності з уточненим визначенням поняття якості трудового життя та комплексним методичним підходом до вибору стратегій її забезпечення третьою складовою якості є сприйняття працівниками умов і результатів трудової діяльності, що кількісно визначено за обґрунтованими групами показників (п. 2.4): умовами праці у внутрішньому і зовнішньому середовищі, матеріальними і нематеріальним заохоченням, соціальним забезпеченням.

З метою підтримки методологічної єдності процедура визначення пріоритетності заходів і напрямів за складовою сприйняття якості трудового життя працівниками також базується на виявленні стратегічних резервів та, з урахуванням їх значущості, стратегічних розривів з їх сортуванням

за критерієм убубання кількісних значень. Дослідження здійснено за узагальненими даними опитування працівників машинобудівної промисловості Харківського регіону в 2014 р. за досліджуваними підприємствами, що дозволяє розповсюдити результати дослідження на галузь машинобудування та підтвердити доцільність використання розробленої процедури у промисловості в цілому.

В якості основних напрямів підвищення якості трудового життя у промисловості за результатами багатовимірною факторного аналізу обґрунтовано й обрано групи часткових показників, в той час як заходи характеризуються кількісними значеннями останніх.

Відповідно до формули розрахунку інтегрального показника якості трудового життя за складовою сприйнятливості розраховано інтегральні показники для кожної її групи показників. Коефіцієнти значущості кожної групи показників розраховано за факторними навантаженнями часткових, що входять до їх складу як середньозважені. Результати розрахунку інтегральних показників, стратегічних резервів, стратегічних розривів та визначених пріоритетів реалізації напрямів підвищення якості трудового життя у промисловості наведено у *табл. 3.10*.

За даними *табл. 3.10* пріоритетність напрямів підвищення якості трудового життя за сприйняттям працівників промисловості є такою: перший пріоритет має матеріальне заохочення, що пояснюється існуванням суттєвого розриву між фактичним та очікуваним рівнем оплати праці; другий пріоритет мають умови праці у внутрішньому середовищі щодо змістовності праці, прогресивності її засобів та організації, безпечності умов та відповідності санітарно-гігієнічним нормам; третій пріоритет посідає нематеріальне заохочення у відповідності зі створенням можливості для працівників у підвищенні кваліфікації та планування ділової кар'єри; четвертий пріоритет має напрям соціального забезпечення щодо підписання довгострокових договорів трудового найму, розширення соціальних пакетів та відновлення соціальної інфраструктури промислових підприємств; останній, п'ятий, пріоритет має напрям покращення умов праці у зовнішньому середовищі підприємств за рахунок зручності місця

ЯКІСТЬ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ: ОЦІНЮВАННЯ ТА ПІДВИЩЕННЯ

розташування підприємств для транспортних розв'язок та насиченості життєвими інфраструктурними об'єктами, тобто сфери побуту, торгівлі та послуг.

Таблиця 3.10

Значення інтегральних показників, стратегічних резервів, стратегічних розривів та пріоритетів напрямів підвищення якості трудового життя за складовою сприйняття працівниками промисловості

Напрямок підвищення якості трудового життя працівників	Інтегральний показник напрямку	Коефіцієнт значущості напрямку	Стратегічний резерв за напрямом	Стратегічний розрив за напрямом	Пріоритет напрямку
Умови праці у внутрішньому середовищі	0,60809	0,27201	0,87838	0,23893	2
Матеріальне заохочення	0,55107	0,27722	0,88979	0,24667	1
Нематеріальне заохочення	0,58889	0,19763	0,88222	0,17436	3
Соціальне забезпечення	0,55049	0,19104	0,88990	0,17001	4
Умови праці у зовнішньому середовищі	0,48889	0,06210	0,90222	0,05602	5

Отже, визначені за допомогою застосування розробленої процедури напрями покращення якості трудового життя працівників промисловості є підґрунтям для розроблення регіональних та галузевих стратегій соціально-економічного розвитку та програм забезпечення якості життя населення, а також цільових комплексних програм забезпечення якості трудового життя працівників на окремих промислових підприємствах.

Щодо пріоритетності заходів, які доцільно включити до кожного виявленого напрямку, результати їх розрахунку у відповідності з розробленою процедурою для машинобудівної промисловості наведено у *табл. 3.11*.

Таблиця 3.11

Значення стратегічних резервів, стратегічних розривів і пріоритетів реалізації заходів за частковими показниками підвищення якості трудового життя за складовою сприйняття працівниками промисловості

Напрямок підвищення якості трудового життя працівників	Показник	Коефіцієнт значущості часткового показника	Стратегічний резерв за частковим показником	Стратегічний розрив за частковим показником	Пріоритет реалізації заходу за частковим показником
1	2	3	4	5	6
Умови праці у внутрішньому середовищі	Змістовність праці	0,23494	0,86165	0,20244	3
	Прогресивність засобів та організації праці	0,23577	0,85120	0,20069	4
	Безпечність умов праці щодо відсутності виробничого травматизму та професійних захворювань	0,28849	0,82434	0,23781	1
	Відповідність умов праці санітарно-гігієнічним та типовим нормам	0,24080	0,85472	0,20582	2
Матеріальне заохочення	Відповідність заробітної плати отриманим результатам діяльності	0,22341	0,87589	0,19568	3
	Достатність заробітної плати, тобто її відповідність очікуванням	0,25846	0,85555	0,22112	2
	Справедливість та достатність виплат винагород і компенсацій	0,29570	0,83835	0,24790	1
	Можливість участі у прибутках	0,22244	0,87914	0,19556	4

ЯКІСТЬ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ: ОЦІНЮВАННЯ ТА ПІДВИЩЕННЯ

Закінчення табл. 3.11

1	2	3	4	5	6
Нематеріальне заохочення	Наявність публічного визнання професійних успіхів	0,37499	0,76459	0,28671	1
	Можливість підвищення кваліфікації, навчання, здобуття нових професій за рахунок підприємства	0,28413	0,83742	0,23793	3
	Планування ділової кар'єри та здійснення кар'єрного просування	0,34088	0,80911	0,27581	2
Соціальне забезпечення	Використання довгострокових договорів щодо трудових відносин з підприємством	0,30463	0,83516	0,25441	3
	Задоволеність соціальним пакетом	0,33754	0,80798	0,27273	2
	Достатність соціальної інфраструктури на підприємстві	0,35783	0,80638	0,28854	1
Умови праці у зовнішньому середовищі	Зручність розташування підприємства щодо транспортних шляхів та об'єктів інфраструктури (торгівлі, сфери послуг)	1,00000	0,51111	0,51111	1

За результатами розрахунку стратегічних резервів часткових показників сприйняття працівниками якості трудового життя *першого* за пріоритетністю напрямку матеріального заохочення, пріоритетність заходів, що доцільно включити до його складу, є такою:

- удосконалення положень про преміювання, виплати винагород і компенсацій для забезпечення справедливості їх нарахування;
- удосконалення форм і систем оплати праці, на основі уможливлення їх персоніфікованості та підвищення адаптованості до галузевих умов для забезпечення наближення величини заробітної плати до очікувань працівників;
- дотримання залежності заробітної плати від результатів діяльності підприємств промисловості за рахунок зростання питомої ваги додаткових виплат за результатами поточного року;
- здійснення виплат матеріальної винагороди працівникам опціонами на акції підприємств для забезпечення й розширення їх можливості участі у прибутках.

Другим за пріоритетністю напрямом є умови праці у внутрішньому середовищі, згідно з яким пріоритетність заходів доцільно визначити таким чином:

- підвищення безпечності умов праці для попередження виробничого травматизму та зменшення професійних захворювань;
- постійний моніторинг відповідності умов праці санітарно-гігієнічним та типовим нормам, удосконалення планування й організації робочих місць працівників;
- підвищення змістовності праці на основі надання їм творчого характеру, підтримка раціоналізації та винахідництва працівників;
- оновлення основних виробничих фондів, підвищення фондоозброєності для забезпечення прогресивності засобів праці та впровадження новітніх форм її організації.

Третій пріоритет має напрям нематеріального заохочення, який доцільно реалізовувати за заходами, пріоритетність яких є такою:

- розширення заходів з публічного визнання професійних успіхів працівників на рівні галузей та окремих підприємств, їх висвітлення у засобах масової інформації та на телебаченні;

- планування програм з кар'єрного просування працівників та призначення на керівні посади у відповідності з кадровим резервом;
- створення спеціальних фондів на підприємствах для постійного фінансування заходів з підвищення кваліфікації, навчання, здобуття нових професій за рахунок підприємства та запровадження компенсацій працівникам, які самостійно інвестують у підвищення кваліфікації в залежності від необхідності оновлення знань на певних посадах.

Четвертим за пріоритетом є напрям соціального забезпечення, реалізацію заходів якого доцільно побудувати за такою пріоритетністю:

- звільнення від оподаткування на частки чистого прибутку підприємств на відновлення соціальної інфраструктури та її утримання;
- розширення додаткових умов соціального забезпечення у соціальному пакеті працівників підприємств, кількість та якісні характеристики таких умов доцільно узгодити між собою та з фінансовими можливостями підприємств в залежності від необхідності та важливості виконання професійних обов'язків на пріоритетних для даних умов розвитку підприємств посадах;
- диференціація термінів та умов при підписанні довгострокових договорів щодо трудових відносин з підприємством працівників на посадах, які є пріоритетними для реалізації стратегії розвитку підприємств.

Останнім за пріоритетом напрямом підвищення якості трудового життя працівників за їх сприйняттям є умови праці у зовнішньому середовищі, що включає один пріоритетний захід, який полягає у наданні працівникам підприємств додаткових можливостей пільгового використання службового транспорту диференційовано від дальності проживання, а також запровадження постійно діючих пунктів надання послуг працівникам закладами інфраструктури на території підприємств відповідно до підписаних договорів між ними.

Співставляючи виділені напрями підвищення якості трудового життя за всіма складовими, можна зробити висновок про їх суміжність й одно-

рідність, оскільки перший за пріоритетністю напрям економічного розвитку промисловості регіону за регіонально-галузевою складовою зумовлює пріоритетність напрямку використання економічних ресурсів за складовою результатів господарювання та напрямку матеріального заохочення і умов праці у внутрішньому середовищі за складовою сприйнятливості якості трудового життя працівниками. Така відповідність підтверджує доцільність комплексного оцінювання якості трудового життя працівників промисловості за запропонованими складовими.

Таким чином, підвищення якості трудового життя працівників промисловості доцільно здійснювати за розробленою процедурою, що враховує наявні стратегічні розриви за напрямами та заходами складових якості трудового життя: регіонально-галузевими умовами, результатами господарювання підприємств промисловості та сприйняттям працівниками достатності умов праці. Розроблені напрями і заходи для машинобудівної промисловості дозволять не тільки забезпечити покращення якості трудового життя працівників промисловості, а й реалізувати програми покращення якості життя населення в регіонах та в Україні в цілому, забезпечивши підвищення конкурентоспроможності її економіки у світовому просторі.

Висновки до розділу 3

1. Розроблено комплексний методичний підхід до визначення стратегій забезпечення якості трудового життя працівників промисловості, який об'єднує три її запропоновані (відповідно до уточненого визначення) складові: регіонально-галузевих умов, результатів господарювання підприємств та сприйняття працівниками, що характеризують внутрішнє і зовнішнє середовище, мезо- і мікро-економічні рівні, суб'єктивну та об'єктивну природу такого складного соціально-економічного явища як якість трудового життя. Інтегральні показники оцінювання кожної складової об'єднано у тривимірний простір, що формує куб позиціонування суб'єктів господарювання промисловості та стратегій забезпечення якості

трудового життя за уточненою відповідно до їх сутності класифікацією. Розмежування просторів кубу за кожною складовою здійснено з використанням теорії нечітких множин та експертних методів для побудови функцій приналежності значень інтегральних показників кожної складової до якісних ознак їх достатнього та недостатнього рівня. Кількісні значення інтервалів достатнього рівня якості трудового життя підвищуються на мікроекономічному рівні у порівнянні з мезоекономічним та за суб'єктивною складовою у порівнянні з об'єктивною, що підтверджує зростання потреб працівників у якісному трудовому житті. У просторі кубу стратегій позиціоновано досліджувані підприємства машинобудівної галузі Харківського регіону, визначено доцільні стратегії даної галузі, впровадження яких сприятиме підвищенню якості трудового життя працівників промисловості.

2. Для реалізації обґрунтованих стратегій підвищення якості трудового життя працівників промисловості розроблено процедуру визначення пріоритетності напрямів і заходів впровадження стратегій, що базується на розрахунку стратегічних розривів за інтегральними показниками, їх групами та частковими показниками кожної складової з урахуванням значущості.

За регіонально-галузевою складовою (на прикладі Харківського регіону) *найвищий* пріоритет отримав напрям економічного розвитку промисловості регіону, *другий* пріоритет отримав напрям поліпшення екологічного стану, *третій* – розвиток ринку праці, *четвертий* – розбудова соціальної інфраструктури регіону. Пріоритетніші заходи першого напрямку полягають у створенні стабільних та сприятливих умов для залучення іноземних інвестицій у промисловість, нарощуванні обсягів реалізації інноваційної продукції на вітчизняних та іноземних ринках, збільшенні обсягів інвестицій в основний капітал промисловості.

За складовою результатів господарювання пріоритетність напрямів виявила перевагу використання економічних ресурсів для створення підґрунтя здійснення інвестиційно-інноваційної діяльності. Пріоритетність

заходів для підвищення якості трудового життя у машинобудівній галузі промисловості за цією складовою полягає в ефективному використанні й оновленні основних виробничих фондів, досягненні раціонального співвідношення власних та позикових коштів підприємств промисловості, прискоренні оборотності оборотних засобів, підвищенні рівня кваліфікації працівників.

За складовою сприйняття працівниками якості трудового життя пріоритетність напрямів розподілена таким чином: покращення матеріального заохочення, умов праці у внутрішньому середовищі, нематеріального заохочення, соціального забезпечення та умов праці у зовнішньому середовищі. Пріоритетність заходів за напрямом матеріального заохочення, який отримав перший пріоритет, виявлена як: удосконалення положень про преміювання, виплати винагород і компенсацій для забезпечення справедливості їх нарахування; удосконалення форм і систем оплати праці, на основі уможливлення їх персоналізованості та підвищення адаптованості до галузевих умов для забезпечення наближення величини заробітної плати до очікувань працівників; залежність заробітної плати від результатів діяльності підприємств промисловості за рахунок зростання питомої ваги додаткових виплат за результатами поточного року; розширення можливості участі працівників у прибутках.

Практичне використання розробленої процедури визначення напрямів підвищення якості трудового життя працівників промисловості дозволить забезпечити зростання її рівня на окремих підприємствах, у промисловості та її галузях, регіонах України, що мають промислову спрямованість функціонування та розвитку.

ВИСНОВКИ

У монографії представлено пропозиції з вирішення важливого науково-практичного завдання щодо подальшого розвитку теоретичних положень, методичного забезпечення і практичних рекомендацій з оцінювання якості трудового життя працівників та визначення пріоритетних напрямів її підвищення. Основні результати дослідження полягають у такому.

1. За результатами аналізу літературних джерел з урахуванням практичного досвіду здійснення трудової діяльності уточнено визначення поняття якості трудового життя як комплексу об'єктивних умов праці, що забезпечується результатами господарювання та станом зовнішнього регіонально-галузевого середовища підприємств, достатність якого суб'єктивно сприймається працівниками. Рівень оцінювання якості трудового життя доцільно визначати за двома якісними ознаками – достатності та недостатності. Існуючим методичним підходам із забезпечення й оцінювання якості трудового життя не притаманна комплексність урахування як об'єктивної й суб'єктивної складових, так і внутрішнього та зовнішнього середовища суб'єктів господарювання.
2. Як основні класифікаційні ознаки ідентифікації стратегій забезпечення якості трудового життя запропоновано використовувати такі: «за приналежністю до середовища перетворень» – стратегії спрямованості на внутрішнє або зовнішнє середовище підприємства, а також стратегія одночасної спрямованості на внутрішнє та зовнішнє середовище підприємства; «за терміном необхідності реалізації» – ургентні, помірковані та планові стратегії; «за спрямованістю дій» – стратегія, спрямована на створення об'єктивних умов забезпечення якості трудового життя (об'єктивна); стратегія, спрямована на зміну суб'єктивного сприйняття якості трудового життя (суб'єктивна); стратегія з переважання створення

об'єктивних умов забезпечення якості трудового життя над її суб'єктивним сприйняттям (об'єктивно-суб'єктивна); стратегія з переважанням зміни суб'єктивного сприйняття якості трудового життя над її об'єктивними умовами (суб'єктивно-об'єктивна); «за зміною якості трудового життя» – стратегії її розвитку, зростання та підтримки.

3. Розроблено методичне забезпечення кількісного визначення якості трудового життя працівників за об'єктивною складовою, що передбачає врахування регіонально-галузевих умов за екологічним станом, ринком праці регіону, економічним розвитком його промисловості та соціальної інфраструктури, що визначаються частковими показниками, об'єднаними в інтегральний. Практичне використання розробленого методичного забезпечення дозволило оцінити достатність зовнішніх умов для забезпечення якості трудового життя, обґрунтувати необхідність й можливості її покращення.
4. Обґрунтовано необхідність оцінювання результатів використання матеріальних, фінансових, людських ресурсів та результатів інвестиційної й інноваційної діяльності, які характеризують можливості внутрішнього середовища підприємств для забезпечення якості трудового життя працівників за його об'єктивною складовою з використанням часткових показників, згорнутих в інтегральний. Застосування розробленого методичного підходу дозволило визначити основні тенденції та найбільш чутливі показники якості трудового життя працівників машинобудівної промисловості для забезпечення зростання продуктивності праці.
5. Обґрунтований і розроблений методичний підхід до оцінювання якості трудового життя працівників промисловості за суб'єктивною складовою дозволив визначити сприйняття працівниками достатності рівня якості з використанням багатовимірного факторного аналізу та експертного методу за умовами праці у внутрішньому і зовнішньому середовищі, матеріальним та нематеріальним заохоченням, соціальним забезпеченням. Практична значущість розро-

бленого методичного підходу полягає у доцільності його використання як підґрунтя для визначення й розроблення заходів з підвищення умотивованості працівників, їх задоволеності умовами трудової діяльності, які сприятимуть покращенню її результативності й ефективності.

6. Розроблено комплексний методичний підхід до визначення стратегій забезпечення якості трудового життя працівників промисловості, який відрізняється від існуючих ґрунтуванням на трьох критеріях щодо регіонально-галузевих умов діяльності підприємств промисловості, результатів їх господарювання, які створюють можливості для забезпечення якості трудового життя, сприйняття працівниками достатності її рівня. Запропоновані критерії утворюють тривимірний простір стратегій з їх розмежуванням за рівнем достатності кожного з використанням положень теорії нечітких множин за побудованими функціями приналежності. Просторове розмежування дозволяє позиціонувати підприємства у просторі стратегій для визначення, використання і впровадження їх доцільних видів щодо забезпечення якості трудового життя у промисловості згідно з об'єктивними можливостями та суб'єктивним сприйняттям працівниками.
7. Удосконалено пропозиції з визначення пріоритетності основних напрямів та заходів за ними щодо підвищення якості трудового життя працівників промисловості на основі порівняння потенційних (планових) і фактичних значень часткових й інтегральних показників об'єктивної та суб'єктивної складових з урахуванням їх значущості, що характеризують наявність стратегічних розривів якості трудового життя. Практичне використання запропонованої процедури дозволило визначити пріоритетність напрямів з підвищення якості трудового життя у машинобудівній промисловості Харківського регіону, які доцільно використовувати як підґрунтя при обґрунтуванні складу заходів програм забезпечення якості життя на мезоекономічному рівні та якості трудового життя працівників промисловості.

ЛІТЕРАТУРА

1. Айвазян С. А. Эмпирический анализ синтетических категорий качества жизни населения / С. А. Айвазян // Экономика и математические методы. – 2003. – № 3. – С. 19–53.
2. Айвазян С. А. Анализ синтетических категорий качества жизни населения субъектов Российской Федерации: их измерение, динамика, основные тенденции / С. А. Айвазян // Уровень жизни населения регионов России. – 2012. – № 11. – С. 1–38.
3. Андреева В. Н. Качество жизни как показатель развития нации: подходы и методы оценивания / В. Н. Андреева, Е. Д. Панова // Бизнес Информ. – 2009. – № 4 (1). – С. 10–13.
4. Андрухов В. А. Якість трудового життя як показник соціально-економічного добробуту організації / В. А. Андрухов / Сучасні дослідження соціальних проблем (електронний науковий журнал). – 2012. – № 4 (12). – Режим доступу : <http://sisp.nkras.ru/e-ru/issues/2012/4/andrukhov.pdf>
5. Аньшин В. М. Инвестиционный анализ / В. М. Аньшин. – М. : Дело, 2000. – 280 с.
6. Арефьева Е. В. Анализ тенденций использования ресурсного потенциала предприятий / Е. В. Арефьева, А. П. Миргородская // Экономика и управление. – 2012. – № 2. – С. 8–10.
7. Бай С. І. Розвиток організації: політика, потенціал, ефективність : монографія / С. І. Бай. – К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2009. – 280 с.
8. Бахматова Т. Г. Оценка конкурентоспособности работников с позиций обладания ресурсным потенциалом трудовой мобильности / Т. Г. Бахматова // Проблемы повышения конкурентоспособности трудовых ресурсов : материалы межрегиональной научно-практической конференции. – Бийск : Печатный двор, 2002. – С. 58–59.

9. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования / Д. Белл ; перевод с англ. ; под. ред. В. Л. Иноземцева. – М. : Academia, 1999. – 956 с.

10. Благуш П. Факторный анализ с обобщениями / П. Благуш. – М. : Финансы и статистика, 1989. – 248 с.

11. Бланк И. А. Инвестиционный менеджмент / И. А. Бланк. – К. : МП «ИТЕМ» ЛТД, «Юнайтед Лондон Трейд Лимитед», 1995. – 448 с.

12. Богданова Е. Л. Маркетинговая концепция организации персонал-менеджмента и конкурентоспособности рабочей силы / Е. Л. Богданова. – СПб. : СПбУЭФ, 1996. – 6 с.

13. Богоявленська Ю. В. Проблеми визначення і забезпечення граничного рівня якості трудового життя / Ю. В. Богоявленська, І. В. Карчевська // Механізм регулювання економіки. – 2011. – № 1. – С. 172–181.

14. Бойкова Е. Б. Оценка качества жизни работников на основе мониторинга социально-трудовой сферы : автореф. дис. на соискание науч. степени кандидата экон. наук : спец. 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством» / Е. Б. Бойкова. – СПб., 1997. – 19 с.

15. Бойченко Н. В. Системний підхід до соціально-економічних відносин у сфері охорони праці : монографія / Н. В. Бойченко. – Дніпропетровськ : НГУУ, 2011. – 240 с.

16. Васильев В. П. Качество и уровень жизни населения Российской Федерации / В. П. Васильев. – М. : ЭКОС, 2007. – 117 с.

17. Вікіпедія «Індекс розвитку людського потенціалу» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ru.wikipedia.org/wiki/Индекс_развития_человеческого_потенциала.

18. Вітер В. До проблеми моніторингових оцінювань рівня життя населення України / В. Вітер // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 7. – С. 27–35.

19. Вольська О. М. Шляхи забезпечення зростання рівня якості життя населення країни / О. М. Вольська // Економіка будівництва і міського господарства. – 2011. – № 2. – Том 7. – С. 73–79.

20. Гапоненко О. Є. Комплексна оцінка використання виробничих ресурсів промислового підприємства / О. Є. Гапоненко, М. А. Машченко // Бізнес Інформ. – 2012. – № 2. – С. 150–154.

21. Гелбрейт Д. К. Суспільство блага. Пора гуманності / Д. К. Гелбрейт. – К. : ВД «Скарби», 2003. – 160 с.

22. Генкин Б. М. Экономика и социология труда / Б. М. Генкин. – М. : НОРМА-ИНФРА-М, 2002. – 400 с.

23. Глобальное экономическое развитие: тенденции, асимметрии, регулирование : монография / Под научной редакцией Д. Лукьяненко, А. Поручника, В. Колесова. – К. : КНЕУ, 2013. – 466 с.

24. Гонтарева І. В. Оцінювання системної ефективності функціонування і розвитку промислових підприємств : монографія / І. В. Гонтарева. – Х. : ВД «ІНЖЕК», 2011. – 480 с.

25. Гордей О. Система чинників і фінансові показники вимірювання рівня життя населення / О. Гордей // Підприємство, господарство і право. – 2009. – № 10. – С. 222–226.

26. Гордиенко Ю. Ф. Управление персоналом / Ю. Ф. Гордиенко, Д. В. Обухов, С. И. Самыгин. – Рн/Д. : Феникс, 2004. – 346 с.

27. Горелов Н. А. Политика доходов и качество трудовой жизни населения / Н. А. Горелов. – СПб. : Питер, 2003. – 656 с.

28. Горькова Т. Стратегия конкурентной борьбы в предпринимательстве / Т. Горькова, Г. Шаповалов // Экономист. – 1999. – № 6. – С. 66–73.

29. Гриньова В. М. Проблеми розвитку інвестиційної діяльності : монографія / В. М. Гриньова, В. О. Коюда, Т. І. Лепейко, О. П. Коюда ; за заг. ред. Гриньової В. М. – Харків : Вид. ХДЕУ, 2002. – 464 с.

30. Грішнова О. А. Людський розвиток : навч. посіб. / О. А. Грішнова. – К. : КНЕУ, 2006. – 308 с.

31. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / О. А. Грішнова. – 5-те вид., оновлене. – К. : Знання, 2011. – 390 с.

32. Гукалова І. В. Особливості міжнародних порівнянь людського розвитку та якості життя населення / І. В. Гукалова // Науковий вісник Волинського державного університету імені Лесі Українки. – 2006. – № 3. – С. 95–108.

33. Гукалова І. В. Якість життя населення України: теоретико-методологічні основи суспільно-географічного дослідження : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра геогр. наук : спец. 11.00.02 «Економіка і соціальна географія» / І. В. Гукалова. – К., 2008. – 20 с.

34. Гурова К. Д. Формирование рейтинга инвестиционной привлекательности региона / К. Д. Гурова // Весник международного славянского университета. – 1999. – № 5. – Т. 2. – С. 3–8.

35. Гусевская К. С. Качество жизни населения: понятие, показатели и современное состояние [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://rae.ru/forum2011/14/609>.

36. Дацишин М. Рейтинг інвестиційної привабливості регіонів України в I півріччі 2000 року. Серія аналітичних видань інституту реформ / М. Дацишин, Б. Засадин, О. Олійник. – К. : 2000. – 114 с.

37. Двигун А. О. Рівень життя населення України у соціоекономічному вимірі / А. О. Двигун, Т. М. Борисенко [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/39824/09-Dvygun.pdf?sequence=1>

38. Дейнега А. Н. Качество трудовой жизни в системе социально-трудовых отношений [Электронный ресурс] / А. Н. Дейнега. – Режим доступа : <http://nimc.web.tstu.ru>.

39. Діяльність суб'єктів господарювання 2011 : статистичний збірник / Державна служба статистики України. – К. : Державна служба статистики України, 2012. – 467 с.

40. Діяльність суб'єктів господарювання 2012 : статистичний збірник / Державна служба статистики України. – К. : Державна служба статистики України, 2013. – 840 с.

41. Доклад Генерального директора. Доклад I (С) «Восстановление и рост на основе достойного труда» / Международное бюро труда. – Женева : МОТ, 2010. – 46 с.

42. Доклад о мировом развитии 2003 г. «Устойчивое развитие в меняющемся мире. Преобразование институтов, рост и качество жизни» ; пер. с англ. – М. : Из-во «Весь мир», 2003. – 280 с.

43. Доклад о человеческом развитии 2013 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.hdr.undp.org/en/reports/global/hdr2013/>

44. Доклады о развитии человека за 1994 – 2013 годы [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.hdr.undp.org>

45. Дороніна О. А. Проблеми та перспективи діяльності профспілок щодо забезпечення гідної праці в Україні [Електронний ресурс] / О. А. Дороніна. – Режим доступу : http://www.business-inform.net/pdf/2013/9_0/202_207.pdf

46. Дорошенко Ю. О. Критеріально-факторне оцінювання якості життя людини / Ю. О. Дорошенко, О. О. Степанюк // Вісник Державної академії житлово-комунального господарства. – 2009. – № 2. – С. 10–30.

47. Егоршин А. П. Основы управления персоналом / А. П. Егоршин. – Н. Новгород : НИМБ, 2003. – 297 с.

48. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін. ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. – К. : КНЕУ, 2009. – 711 с.

49. Ефективна профілактична робота – це безпечні та здорові умови праці [Електронний ресурс] // Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України. – Режим доступу : <http://www.social.org.ua/view/2244>

50. Жданов В. П. Организация и финансирование инвестиций / В. П. Жданов. – Калининград : Янтар. сказ, 2000. – 186 с.

51. Жеребин В. М. Индикаторы качества жизни населения / В. М. Жеребин // Вопросы статистики. – 2012. – № 3. – С. 25–36.

52. Жук І. Л. Класифікація умов та чинників впливу на якість життя / І. Л. Жук // Матеріали 79 Міжнародної наукової конференції молодих учених, аспірантів і студентів «Наукові здобутки молоді – вирішенню проблем харчування людства у ХХІ столітті» (м. Київ, 15-16 квітня 2013 р.). – К. : НУХТ, 2013. – Ч. 3. – С. 552–554.

53. Звіргзде К. І. Особливості регулювання соціально-трудових відносин у Франції: досвід для України / К. І. Звіргзде // Формування та розвиток трудового потенціалу України: проблеми і перспективи : збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції. – Луганськ : вид-во СНУ ім. В. Даля, 2011. – С. 53–55.

54. Звіт про конкурентоспроможність регіонів України 2013: назустріч економічному зростанню та процвітанню / Фонд «Ефективне управління». – Київ : Фонд «Ефективне управління» за підтримки Всесвітнього економічного форуму, 2013. – 232 с.

55. Зовнішня торгівля України : статистичний збірник / Державна служба статистики України. – К. : Державна служба статистики України, 2013. – 98 с.

56. Инберла К. Факторный анализ / К. Инберла. – М. : Статистика, 1980. – 398 с.

57. Инвестиционный рейтинг регионов России // Эксперт. – 1998. – № 39. – С. 56–59.

58. Інвестиційний рейтинг регіонів України. – К. : Недержавний аналітичний центр Інститут реформ. – 2003. – 52 с.

59. Индекси цін виробників за 2012 рік [Електронний ресурс] / Сайт «Державна служба статистики Укрупни». – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>. – назва з екрана.

60. Калачова І. В. Концептуальні та методологічні аспекта вимірювання гідної праці [Електронний ресурс] / І. В. Калачова. – Режим доступу : http://www.econindustry.org/arhiv/mag/2006/vip_03_34/st_34_32.pdf

61. Калина А. В. Менеджмент продуктивності : навч. посіб. / А. В. Калина, С. П. Калініна, Н. Д. Лук'яченко. – К. : МАУП, 2004. – 232 с.

62. Капітальні інвестиції за видами промислової діяльності (щоквартальні показники) [Електронний ресурс] / Сайт «Державна служба статистики Укрупни». – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>. – назва з екрана.

63. Капліна Г. А. Характеристика концепції гідної праці в Україні [Електронний ресурс] / Г. А. Капліна. – Режим доступу : <http://dspace.snu.edu.ua:8080/jspui/bitstream/123456789/2534/1/%D0%9A%D0%B0%D0%BF%D0%BB%D0%B8%D0%BD%D0%B0.pdf>

64. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации / А. Я. Кибанов. – М. : Инфра-М, 2003. – 637 с.

65. Кизим Н. А. Качество жизни населения и внешнеэкономическая деятельность предприятий / Н. А. Кизим, В. А. Зинченко. – Харьков : ИД «ИНЖЕК», 2009. – 184 с.

66. Кизим Н. А. Нейронные сети: теория и практика применения : монография / Н. А. Кизим, Е. Н. Ястремская, В. Ф. Синчуков. – Х. : ИД «ИНЖЭК», 2007. – 240 с.

67. Ковтун Н. В. Методичні засади оцінювання якості життя населення України в контексті міжнародних підходів / Н. В. Ковтун // Статистика України. – 2013. – № 1. – С. 54–60.

68. Когатько Ю. Л. Прояви нерівності в рівні життя населення різних типів населених пунктів / Ю. Л. Когатько // Економічна та соціальна географія. – К. : КНУ, 2012. – С. 69–79.

69. Кодекс законів про працю України (зі змінами на 2014 р., ВВР № 29, 2014) / Кодекси України: у 2 т. – К. : Ін Юре, 1997. – Т. 1. – С. 149–224.

70. Колосов А. Инвестиционная привлекательность отраслей экономики / А. Колосов // Бизнес Информ. – 1998. – № 4. – С. 32–34.

71. Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання : монографія / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2003. – 230 с.

72. Колот А. М. Мотивація персоналу / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2002. – 337 с.

73. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2002. – 345 с.

74. Колот А. Проблеми розбудови національної моделі соціально-трудоових відносин / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2002. – № 5. – С. 23–26.

75. Колот А. Теоретичні й прикладні аспекти становлення і розвитку сторін соціально-трудоових відносин та їх представницьких органів / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2002. – № 2. – С. 14–25.

76. Колот І. П. Регіональна інвестиційна політика: проблеми і перспективи : монографія / І. П. Колот, Н. М. Внукова, І. П. Косарева ; за ред. А. е. н. Н. М. Внукової. – Харків : ТОВ «Модель Всесвіту», 2000. – 176 с.

77. Коляда Т. А. Безпечні умови праці як визначальна складова концепції гідної праці: до постановки проблеми [Електронний ресурс] / Т. А. Коляда. – Режим доступу : http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/vkhnuvs/2010_50/50/38.pdf

78. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці / Міжнародне бюро праці. – Женева, 1999. – Т. 1,2. – 1560 с.

79. Комаричина В. В. Оцінка рівня якості трудового життя / В. В. Комаричина // Комунальне господарство міст : науково-технічний збірник. Серія: Економічні науки. – Київ : Техніка, 2006. – Випуск 68. – С. 368–379.

80. Копенгагенское совещание Конференции по человеческому измерению СБСЕ : сб. научно-информационных материалов. – М. : ИНИОН, 1991. – 294 с.

81. Костин А. А. Достойный труд в XXI веке / А. А. Костин // Достойный труд - высшая цель и жизненная необходимость : круглый стол «Достойный труд в XXI веке». Юбилейные Ломоносовские чтения, посвященные 250-летию Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова (г. Москва, 25 ноября 2005 г.). – М. : МГУ, 2005. – С. 58–61.

82. Костровець Л. Б. Аналіз життєвого рівня населення в Україні та регіонах / Л. Б. Костровець // Механізми підвищення ефективності

управління функціонуванням економіки : зб. наук. праць ДонДУУ. Сер. «Економіка». – Донецьк : ДонДУУ, 2012. – Вип. 251. – Т. XIII. – С. 312–325.

83. Костровець Л. Б. Соціально-демографічна політика в Україні: питання теорії, методології, практики : монографія / Л. Б. Костровець. – Донецьк : «ВІК», 2012. – 424 с.

84. Костровець Л. Б. Суспільні явища і процеси у сфері демографії, праці та соціального розвитку: проблеми та шляхи вирішення : монографія / Л. Б. Костровець та ін. ; за заг. ред. В. В. Дорофієнка. – Донецьк : «ВІК», 2012. – 275 с.

85. Костровець Л. Б. Шляхи поліпшення державного регулювання соціальної політики / Л. Б. Костровець // Механізми підвищення ефективності управління функціонуванням економіки : зб. наук. праць ДонДУУ. Сер. «Економіка». – Донецьк : ДонДУУ, 2011. – Вип. 202. – Т. XII. – С. 271–282.

86. Кремлев Н. Д. Проблемы оценки уровня жизни населения / Н. Д. Кремлев // Вопросы статистики. – 2000. – № 8. – С. 18 – 23.

87. Лазарева Н. В. Роль гуманизации труда в повышении качества трудовой деятельности / Н. В. Лазарева, Р. И. Михалева // Сборник научных трудов. Серия «Экономика». – В. : Северо-Кавказский государственный технический университет, 2000. – Выпуск 2. – С. 91 – 96.

88. Либанова Э. Бедность в Украине: диагноз поставлен – будем лечить? [Електронний ресурс] / Э. Либанова // Зеркало недели. – 21 марта – 6 апреля 2001. – № 13 (337). – Режим доступа : <http://www.zn.ua/2000/2650/30585/>

89. Лібанова Е. М. Вимірювання якості життя в Україні Аналітична доповідь / Е. М. Лібанова, О. М. Гладун, Л. С. Лісогор та ін. – К. : Інститут демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи, 2013. – 50 с.

90. Лісогор Л. С. Капіталізація людського капіталу України у контексті поліпшення якості трудового життя: проблеми та перспективи /

Л. С. Лісогор // Вісник Донецького університету економіки та права : зб. наук. пр. – Донецьк : ДонУЕП, 2011. – №1. – С. 47 – 52.

91. Лісогор Л. С. Поліпшення якості трудового життя як напрям удосконалення процесу управління людськими ресурсами / Л. С. Лісогор // Вісник Донецького національного університету. Серія В «Економіка і право». – 2011. – Спецвипуск. – Том 1. – С. 229 – 233.

92. Лісогор Л. С. Чинники впливу на якість трудового життя в умовах економічної кризи / Л. С. Лісогор // Демографія та соціальна економіка : науково-економічний та суспільно-політичний журнал. – 2011. – № 1(15). – С. 79 – 85.

93. Лісогор Л. С. Якість трудового життя: чинники впливу на напрями покращення / Л. С. Лісогор // Демографія та соціальна економіка : науково-економічний та суспільно-політичний журнал. – 2012. – № 2 (18). – С. 43 – 52.

94. Лысенко Н. Д. Комплексный подход к оценке инвестиционной привлекательности субъекта хозяйствования / Н. Д. Лысенко // Проблемы науки. – 2002. – № 6. – С. 21 – 27.

95. Людський розвиток в Україні: мінімізація соціальних ризиків : колективна науково-аналітична монографія / За ред. Е. М. Лібанової. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, Держкомстат України, 2010. – 496 с.

96. Людський розвиток в Україні: трансформація рівня життя та регіональні диспропорції : колективна монографія. У 2-х томах / Відпов. за випуск Л. М. Черенько, О. В. Макарова ; за ред. Е. М. Лібанової. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, 2012. – 436 с.

97. Людський розвиток в Україні: соціальні та демографічні чинники модернізації національної економіки : колективна монографія / Е. М. Лібанова, О. В. Макарова, І. О. Курило та ін. ; за ред. Е. М. Лібанової. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, 2012. – 320 с.

98. Мазаева Н. Качество трудовой жизни – важная составляющая менеджмента персонала / Н. Мазаева // Проблемы теории и практики управления. – 2004. – № 3. – С. 115 – 121.

99. Майорова Т. В. Інвестиційна діяльність : навчальний посібник / Т. В. Майорова. – К. : ЦУЛ, 2003. – 376 с.

100. Макарова О. В. Регіональний індекс людського розвитку: причини та напрями вдосконалення методики розрахунку / О. В. Макарова, О. М. Гладун // Статистика України. – 2012. – № 1. – С. 10 – 15.

101. МакКлелланд Д. Мотивация человека / Д. МакКлелланд. – СПб. : «Питер», 2006. – 672 с.

102. Маликов Н. С. К вопросу о содержании понятия «качество жизни» и его измерению / Н. С. Маликов // Уровень жизни населения регионов России. – 2002. – № 2. – С. 1 – 7.

103. Марголин А. М. Методы государственного регулирования процесса преодоления инвестиционного кризиса в реальном секторе экономики / А. М. Марголин, А. Я. Быстряков. – Челябинск : Б.И., 1998. – 214 с.

104. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. Т. III. Кн. III. Ч. I «Процесс капиталистического производства, взятый в целом» / К. Маркс ; под. ред. Ф. Энгельса. – М. : Политиздат, 1978. – 508 с.

105. Матрусова Т. Н. Стратегии всеобщего контроля качества и обучение персонала в японских фирмах / Т. Н. Матрусова // Проблемы теории и практики управления. – 2002. – № 1. – С. 120 – 123.

106. Махсма М. Б. Економіка праці та соціально-трудові відносини / М. Б. Махсма. – К. : Атака, 2005. – 304 с.

107. Международный индекс счастья [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://ru.wikipedia.org/wiki/>

108. Мельничук Д. П. Концепція якості трудового життя: зміст та значення в процесі модернізації системи соціально-трудових відносин. Серія: Економічні науки / Д. П. Мельничук // Вісник ЖДТУ, 2012. – № 3 (61). – С. 281 – 286.

109. Мельничук Д. П. Управління якістю трудового життя в контексті пріоритетів менеджменту суб'єктів господарювання / Д. П. Мельничук // Менеджмент суб'єктів господарювання: проблеми та перспективи розвитку : монографія ; заг. ред. д.е.н. проф. Тарасюк Г. М. – Житомир : ЖДГУ, 2012. – С. 269 – 288.

110. Методика вимірювання регіонального людського розвитку. – К. : Інститут демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи, 2012. – 50 с.

111. Миляева Л. Г. Комплексный анализ современных проблем занятости и безработицы : монографія / Л. Г. Миляева, О. И. Маркелов, Н. П. Подольная. – Барнаул : Изда-во Алт. гос. тех. ун-та, 2002. – 86 с.

112. Мишин А. К. Конкурентоспособность рабочей силы региона: состояние и пути решения проблемы / А. К. Мишин // Проблемы повышения конкурентоспособности трудовых ресурсов : материалы межрегиональной научно-практической конференции. – Бийск : Печатный двор, 2002. – С. 25 – 26.

113. Мірошніченко О. В. Розвиток соціально-трудоного партнерства в Україні: методологія, методика аналізу, напрямки вдосконалення. – К. : РВПС України, УІСА, Вид-во ТОВ «ПРИНТ-ЕКСПРЕС», 2003. – 187 с.

114. МОТ : справочное пособие. – М. : НИИТруда ГК СССР по труду и соц. вопросам, 1983. – 392 с.

115. Назарова Г. В. Розвиток та використання управлінського персоналу – стратегічний підхід / Г. В. Назарова, С. Ю. Гончарова, О. О. Затеїщикова. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2012. – 216 с.

116. Населення України за 2010 рік : демографічний щорічник [Електронний ресурс] / Державна служба статистики України. – К. : Державна служба статистики України, 2011. – 442 с.

117. Населення України за 2011 рік : демографічний щорічник [Електронний ресурс] / Державна служба статистики України. – К. : Державна служба статистики України, 2012. – 444 с.

118. Населення України за 2012 рік : демографічний щорічник [Електронний ресурс] / Державна служба статистики України. – К. : Державна служба статистики України, 2013. – 448 с.

119. Наукова та інноваційна діяльність в Україні у 2009 році : статистичний збірник [Електронний ресурс] / Державний комітет статистики України. – К. : Державний комітет статистики України, 2010. – 282 с.

120. Наукова та інноваційна діяльність в Україні у 2010 році : статистичний збірник [Електронний ресурс] / Державна служба статистики України. – К. : ДП «Інформаційно-видавничий центр Держстату України», 2011. – 282 с.

121. Наукова та інноваційна діяльність в Україні у 2012 році : статистичний збірник [Електронний ресурс] / Державна служба статистики України. – К. : Державна служба статистики України, 2013. – 287 с.

122. Немцева Ю. В. Организационно-экономические основы управления профессиональной ориентацией молодежи в рыночных условиях (на примере г. Новосибирска) : автореф. дис. на соискание науч. степени канд. экон. наук : спец. 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством». – Омск, 2004. – С. 18.

123. Нехода Е. В. Управление качеством трудовой жизни населения на региональном уровне: опыт России [Электронный ресурс] / Е. В. Нехода, Л. В. Беззубко. – Режим доступа : http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/znpdduu/du/2011_194/c.html.

124. Никифоренко В. Г. Організація праці та вимоги до персоналу мережевих структур / В. Г. Никифоренко // Вісник Східноукраїнського національного університету. – 2013. – № 7 (196). – Частина II. – С. 66 – 70.

125. Никифоренко В. Г. Розвиток людських ресурсів: методологічні підходи до системного управління / В. Г. Никифоренко, В. А. Кравченко // Вісник Хмельницького національного університету : науковий журнал. – 2013. – № 2. – Т. 2. – С. 139 – 143.

126. Никифоренко В. Г. Оцінка соціального середовища колективу / В. Г. Никифоренко // Управление производством: модели, механизмы, ин-

струменти : монографія ; за заг. ред. О. В. Мартякової. – Донецьк : ДВНЗ «ДонНТУ», 2012. – С. 403 – 413.

127. Новікова О. Оцінка соціальних ризиків в регіонах України як підстава для прийняття управлінських рішень щодо їх подолання [Електронний ресурс] / О. Новікова. – Режим доступу : <http://www.niss.gov.ua/Monitor/juli08/08.htm>

128. Новікова О. Ф. Социальная безопасность в Украине: возможности человеческого развития : монографія / О. Ф. Новікова. – Saarbrücken : LAP Lambert Academic Publishing GmbH & Co. KG., 2012. – 172 с.

129. Новікова О. Ф. Державне регулювання якістю та конкурентоспроможністю трудового потенціалу в контексті сталого розвитку / О. Ф. Новікова // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2009. – Т. 1. – С. 211 – 213.

130. Новый англо-русский толковый словарь «Менеджмент и экономика труда». – СПб. : «Экономическая школа», 2004. – 576 с.

131. Обсяг реалізованої промислової продукції (товарів, послуг) [Електронний ресурс] / Сайт «Державна служба статистики Укрстат». – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>. – назва з екрана.

132. Общемировой индекс счастья [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://adindex.ru/news/offtop/2013/06/25/100067.Phtml>

133. Одегов Ю. Г. Экономика труда : учебник. В 2 т. / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко, Л. С. Бабынина. – М. : Издательство «Альфа-прес», 2007. – Т. 2. – 924 с.

134. Офіційний сайт «Деньги Украины. Курсы валют, ставки, индексы» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://currency.in.ua/>

135. Офіційний сайт Державного комітету статистики України [Електронний ресурс] / Державний комітет статистики України. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>

136. Парсяк В. Нематеріальна мотивація співробітників малих підприємств: узагальнення та рекомендації / В. Парсяк // Економіст. – 2005. – № 5. – С. 60 – 63.

137. Повышение качества трудовой жизни работника через формирование профессионально-личностного комфорта / [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.career-st.ru/specialist/docladi/4>

138. Податковий кодекс України : за станом на 20 березня 2014 р. [Електронний ресурс] / Офіційний веб-портал «Верховна Рада України». – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2755-17/print1383142492319448>. – Назва з екрана.

139. Полякова О. Ю. Методы многомерного статистического анализа как инструмент реализации механизма выбора репрезентативных показателей / О. Ю. Полякова, Л. А. Гольяева // Бизнес Информ. – 2012. – № 6. – С. 92 – 96.

140. Пономаренко В. С. Рівень і якість життя населення України : монографія / В. С. Пономаренко, М. О. Кизим, Ф. В. Узунов. – Х. : ВД «ІНЖЕК», 2003. – 226 с.

141. Пономаренко В. С. Стратегічне управління розвитком підприємства / В. С. Пономаренко, О. І. Пушкар, О. М. Тридід. – Харків : Вид. ХДЕУ, 2002. – 640 с.

142. Потуданская В. Ф. КТЖ как индикатор социально-экономического положения региона / В. Ф. Потуданская // Актуальные проблемы труда и социальной политики : материалы регион. науч.-практ. – Омск : Б. И., 2003. – С. 10 – 15.

143. Праця України у 2008 році : статистичний збірник [Електронний ресурс] / Державний комітет статистики України. – К. : Державний комітет статистики України, 2009. – 321 с.

144. Праця України у 2009 році : статистичний збірник [Електронний ресурс] / Державний комітет статистики України. – К. : Державний комітет статистики України, 2010. – 341 с.

145. Праця України у 2010 році : статистичний збірник [Електронний ресурс] / Державна служба статистики Укрупни. – К. : Державна служба статистики Укрупни, 2011. – 324 с.

146. Праця України у 2011 році : статистичний збірник [Електронний ресурс] / Державна служба статистики Укрупни. – К. : Державна служба статистики Укрупни, 2012. – 343 с.

147. Праця України у 2012 році : статистичний збірник [Електронний ресурс] / Державна служба статистики Укрупни. – К. : Державна служба статистики Укрупни, 2013. – 321 с.

148. Про Державний бюджет України на 2011 рік: за станом на 20 березня 2014 р. [Електронний ресурс] / Офіційний веб-портал «Верховна Рада України». – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2857-17/print1389963787830404>. – Назва з екрана.

149. Про Державний бюджет України на 2012 рік: за станом на 20 березня 2014 р. [Електронний ресурс] / Офіційний веб-портал «Верховна Рада України». – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4282-17/print1383142492319448>. – Назва з екрана.

150. Профіль гідної праці в Україні / Під ред. В. В. Іванкевича, генерального директора Інституту розвитку соціального страхування та кредитування. – К. : Міжнародна організація праці, 2011. – 87 с.

151. Психологія управління. Хрестоматія. – Самара : Издательский дом «Бахра-М», 2006. – 768 с.

152. Пустынникова Ю. Система мотивації персоналу в торгових компаніях / Ю. Пустынникова, С. Гольдберг. – Режим доступу : <http://www.efimov-partners.ru/smi.php?id=4369>

153. Пушак Я. Я. Інвестиційна привабливість регіонів України. Інтегральна оцінка / Я. Я. Пушак, О. Ф. Златопольський, А. Б. Іонов // Регіони України. Економіко-статистичне порівняння. Додаток до науково-практичного журналу Регіональна економіка». – Львів : ІРД НАН України, НДІ статистики Держкомстату України, 2000. – № 4–5. – С. 79 – 87.

154. Рассказова Е. И. Методи діагностики якості життя в науках о людині / Е. И. Рассказова // Вестник Московського університету. Серія 14. Психологія. – 2012. – № 3. – С. 95 – 108.

155. Реальное богатство народов: пути к развитию человека. Доклад о развитии человека 2010 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.hdr.undp.org/en/reports/global/hdr2010/chapters/ru/>

156. Регіональний людський розвиток : статистичний бюлетень [Електронний ресурс] / Державна служба статистики України. – К. : Державна служба статистики України, 2011. – 43 с.

157. Регіони України 2009 : статистичний збірник. Частина I [Електронний ресурс] / Державний комітет статистики України. – К. : Державний комітет статистики України, 2009. – 368 с.

158. Регіони України 2010 : статистичний збірник. Частина I [Електронний ресурс] / Державний комітет статистики України. – К. : Державний комітет статистики України, 2010. – 367 с.

159. Регіони України 2012 : статистичний збірник. Частина I [Електронний ресурс] / Державна служба статистики Укрупни. – К. : Державна служба статистики України, 2012. – 310 с.

160. Регіони України 2013 : статистичний збірник. Частина I [Електронний ресурс] / Державна служба статистики Укрупни. – К. : Державна служба статистики України, 2013. – 322 с.

161. Регіони України 2013 : статистичний збірник. Частина II [Електронний ресурс] / Державна служба статистики Укрупни. – К. : Державна служба статистики України, 2013. – 783 с.

162. Редькін О. С. Методологічні засади фінансової діагностики та оцінки інвестиційної привабливості / О. С. Редькін, Н. А. Хрущ // Вісник Технологічного університету Поділля. – 1999. – № 4. – С. 85 – 86.

163. Результати використання палива, теплоенергії та електроенергії за 2011 рік : бюлетень / Державна служба статистики України. – К. : Державна служба статистики України, 2012. – 77 с.

164. Рейтинг підприємств високотехнологічного машинобудування України за рівнем управлінських інновацій у 2013 р. / Інформаційний ресурс лабораторії високотехнологічного підприємництва міжнародного бізнес-центру НТУ «ХПІ». – Режим доступу : <http://sites.kpi>.

kharkov.ua/HightechBiz/index.php/2014/02/07/rejting-pidpriyemstv-visokotehnologichnogo-mashinobuduvannya-ukrayini-za-rivnem-upravlinskih-innovatsij-u-2013-r. – Назва з екрана.

165. Рівень і якість життя населення : монографія / Під заг. ред. Є. П. Кушнарьова. – Х. : Видавничий дім «ІНЖЕК», 2004. – 272 с.

166. Романюк М. Д. Пріоритетність соціального розвитку економіки регіону (на прикладі областей Карпатського регіону) [Електронний ресурс] / М. Д. Романюк, Д. М. Романюк. – Режим доступу : http://pk.napks.edu.ua/library/compilations_vak/eiu/2010/2/p_76_81.pdf

167. Савостенко Т. О. Методология оценки инвестиционной привлекательности региона / Т. О. Савостенко // Проблемы развития внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект : сб. науч. тр. – Донецк : ДонНУ, 2001. – С. 544 – 547.

168. Садеков А. А. Инвестиционная привлекательность предприятия / А. А. Садеков, Н. А. Лисова. – Донецк : ДонГУЭТ им. М. Туган-Барановского, 2001. – 270 с.

169. Садова У. Я. Регіональна соціальна політика в Україні: критерії оцінювання та показники ефективності / У. Я. Садова // Демографія та соціальна економіка. – 2008. – № 1. – С. 151 – 165.

170. Санкова Л. В. Достойный труд как новое измерение качества трудовой жизни: региональный аспект [Электронный ресурс] / Л. В. Санкова, Е. А. Павлова, А. С. Есипов. – Режим доступа : [http://www.aspu.ru/images/File/Izdatelstvo/KR%201\(30\)%202012/105-110.pdf](http://www.aspu.ru/images/File/Izdatelstvo/KR%201(30)%202012/105-110.pdf)

171. Сем'ян О. В. Чинники формування трудового потенціалу України / О. В. Сем'ян // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2010. – № 1(9). – С. 86 – 89.

172. Семикіна М. В. Соціально-економічні мотивації праці: методологічні оцінки ефективності та принципи регулювання : монографія / М. В. Семикіна. – Кіровоград : ПВД «Мавік», 2004. – 124 с.

173. Семикіна М. В. Проблеми збереження трудового потенціалу регіону та напрями їх розв'язання [Електронний ресурс] / М. В. Семикі-

на. – Режим доступу : http://pk.napks.edu.Ua/library/compilations_vak/eiu/2010/2/p_87_92.pdf

174. Семикіна М. В. Соціально-економічні перешкоди на шляху підвищення якості трудових ресурсів регіону / М. В. Семикіна, М. В. Пустовіт // Бізнес Інформ. – 2012. – № 6. – С. 42 – 47.

175. Сергеева Л. Н. Анализ международного опыта определения показателя «качество жизни» / Л. Н. Сергеева, Е. А. Теряник // Бизнес Информ. – 2009. – № 6. – С. 11 – 17.

176. Серов В. М. Инвестиционный менеджмент / В. М. Серов. – М. : ИНФРА-М, 2000. – 272 с.

177. Сіверська Л. Б. Реалізація концепції гідної праці в Україні через дотримання міжнародних стандартів праці [Електронний ресурс] / Л. Б. Сіверська. – Режим доступу : http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum%20/VUbsNbU/2009_3/VUBSNBU6_pl82-pl85.pdf

178. Скворцов І. Б. Оцінка інвестиційної привабливості галузей в системі макроекономічного планування / І. Б. Скворцов, О. Ю. Ємельянов, О. М. Сегедій // Торгівля, комерція, підприємництво : зб. наук. праць. – Львів : Вид. АКА, 2001. – С.196 – 198.

179. Слепнева Л. Д. Методики оценки инвестиционной привлекательности региона / Л. Д. Слепнева, А. И. Лебедеко // Труды Донецкого государственного университета. Серия: экономика. – Донецк : ДГУ, 1999. – Вып. 5. – С. 43 – 37.

180. Слиньков В. Н. Управление персоналом (Практические рекомендации) / В. Н. Слиньков. – К. : Алерта, 2004 – 240 с.

181. Стаматин А. В. Методы повышения качества трудовой жизни // А. В. Стаматин // Приволжский научный вестник. – 2013. – № 2 (18). – С. 71–75.

182. Стаматин А. В. Формирование стратегий обеспечения качества трудовой жизни в промышленности / А. В. Стаматин // XVIII Международная научно-практическая конференция для студентов, аспирантов и молодых ученых «Определение вектора развития экономических наук в XXI веке: вызовы и решения» (г. Санкт-Петербург, 15 февраля

2014 г.). – СПб. : Центр экономических исследований, 2014. – Ч. 2. – С. 86 – 88.

183. Стаматін О. В. Взаємозв'язок суб'єктів ринку в процесі забезпечення якості трудового життя / О. В. Стаматін // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Конкурентоспроможність та інновації: проблеми науки та практики» (м. Харків, 15-16 листопада 2012 р.). – Харків : ВД «ІНЖЕК», 2012. – 1 електрон. опт. диск (CD-ROM): кольор.; 12 см. – Систем. вимоги: Pentium; 32 Mb RAM; CD-ROM Windows 98/2000/NT/XP; Adobe Acrobat Reader.

184. Стаматін О. В. Визначення напрямів підвищення якості трудового життя / О. В. Стаматін // Перспективи розвитку економіки в ринкових умовах : матеріали II-ї Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Мукачєво, 15-16 березня 2013 р.). – Мукачєво : Мукачівський державний інститут, 2013. – С. 94 – 96.

185. Стаматін О. В. Визначення напрямів підвищення якості трудового життя працівників промисловості / О. В. Стаматін // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Економіка: реалії часу і перспективи» (м. Одеса, 20-21 лютого 2014 року). – Одеса : ОНПУ, 2014. – Том 2. – С. 101 – 103.

186. Стаматін О. В. Дослідження стану якості трудового життя працівників промисловості Харківського регіону / О. В. Стаматін // Вісник соціально-економічних досліджень. – 2014. – №1(52). – С. 74 – 80.

187. Стаматін О. В. Оцінювання якості трудового життя працівників промисловості за суб'єктивною та об'єктивною складовими / О. В. Стаматін // Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі: проблеми теорії та практики : збірник наукових праць. – Х. : НТУ ім. М. Є. Жуковського «ХАІ», 2014. – № 1 (25). – С. 103 – 112.

188. Стаматін О. В. Результати аналізу використання людських ресурсів машинобудівного комплексу Харківського регіону / О. В. Стаматін // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Конкурентоспроможність та інновації: проблеми науки та практики» (м. Харків, 14-

15 листопада 2013 р.). – Харків : ВД «ІНЖЕК», 2013. – 1 електрон. опт. диск (CD-ROM): кольор.; 12 см. – Систем. вимоги: Pentium; 32 Мб RAM; CD-ROM Windows 98/2000/NT/XP; Adobe Acrobat Reader.

189. Стаматін О. В. Результати дослідження складових якості трудового життя на підприємствах / О. В. Стаматін // Економіка і управління: виклики та перспективи : збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (м. Дніпропетровськ, 4-5 лютого 2013 р.). – Дніпропетровськ : Герда, 2013. – С. 200 – 203.

190. Стаматін О. В. Сутність поняття якості трудового життя / О. В. Стаматін // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика» (м. Харків, 8-9 листопада 2012 р.). – Харків : ВД «ІНЖЕК», 2012. – 1 електрон. опт. диск (CD-ROM): кольор.; 12 см. – Систем. вимоги: Pentium; 32 Мб RAM; CD-ROM Windows 98/2000/NT/XP; Adobe Acrobat Reader.

191. Стаматін О. В. Теоретичні положення визначення якості трудового життя працівників промисловості / О. В. Стаматін // Бізнес Інформ. – 2012. – № 11. – С. 226 – 229.

192. Стаматін О. В. Якість трудового життя як важливий чинник розвитку промисловості / О. В. Стаматін // Актуальні проблеми розвитку економіки в контексті глобальних викликів : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 45-річчю факультету міжнародної економіки (м. Одеса, 19-20 вересня 2013 р.). – Одеса : Атлант, 2013. – С. 108 – 109.

193. Стаматін О. В. Методичний підхід до оцінювання якості трудового життя працівників промисловості на прикладі машинобудівних підприємств / О. В. Стаматін // Бізнес Інформ. – 2014. – № 3. – С. 236 – 244.

194. Стаматін О. В. Стратегії забезпечення якості трудового життя / О. В. Стаматін // Матеріали V всеукраїнської науково-практичної конференції молодих учених і студентів «Розвиток України очима молоді: економічні, соціальні та правові аспекти» (м. Харків, 28 березня 2014 р.). – Дніпропетровськ : Середняк Т.К., 2014. – С. 1152 – 1156.

195. Стан умов праці найманих працівників у 2011 році : статистичний бюлетень [Електронний ресурс] / Державна служба статистики України. – К. : Державна служба статистики України, 2012. – 26 с.

196. Статистичний щорічник України за 2012 рік [Електронний ресурс] / Державна служба статистики України. – К. : Державна служба статистики України, 2013. – 551 с.

197. Стратегія інноваційного розвитку України на 2010–2020 роки в умовах глобалізаційних викликів / Авт.-упоряд.: Г. О. Андрощук, І. Б. Жиляєв, Б. Г. Чижевський, М. М. Шевченко. – К. : Парламентське вид-во, 2009. – 632 с.

198. Третьяк С. Качество трудовой жизни: как его измерить и как обеспечить в сфере услуг / С. Третьяк. – Режим доступа : <http://www.megatavr.ru/article/businessconsulting/No2/manage>

199. Тумакова В. С. Повышение конкурентоспособности человеческого потенциала – страны важнейшее направление государственного регулирования рынка рабочей силы / В. С. Тумакова // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2007. – № 5. – Т. 1. – С. 32 – 36.

200. Тумусов Ф. С. Инвестиционный потенциал региона: теория, проблемы, практика / Ф. С. Тумусов. – М. : Экономика, 1999. – 272 с.

201. Удотова Л. Ф. Соціальна статистика / Л. Ф. Удотова. – К. : КНЕУ, 2002. – 376 с.

202. Україна в світі 2013: огляд міжнародних індиків [Електронний ресурс] / Фонд «Ефективного управління». – 61 с.

203. Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уртера. – СПб. : Питер, 2002. – 256 с.

204. Федоренко В. Г. Инвестознaвство / В. Г. Федоренко, А. Ф. Гойко. – К. : МАУП, 2000. – 408 с.

205. Феоктистов Д. В. Методология оценки уровня и качества жизни населения / Д. В. Феоктистов [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://kodeks.pirit.sibtel.ru:/nic/200211/021.htm>.

206. Френкин Р. Мотивация поведения: биологический, когнитивный и социальный аспекты / Р. Френкин. – СПб. : Питер, 2003. – 650 с.

207. Фуколова Ю. Каждому по труду. Опыт гибких смен выплат / Ю. Фуколова // Кадровик. – 2004. – № 3. – С. 91 – 93.

208. 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.

209. Хміль Ф. І. Основи менеджменту / Ф. І. Хміль. – К. : Академвидав, 2005. – 607 с.

210. Ходаківський Є. І. Економіка та менеджмент праці (праксеологічний аспект) : навч. посіб. / Є. І. Ходаківський, Ю. В. Богоявленська. – Житомир : ЖДГУ, 2004. – 378 с.

211. Хоменко Я. В. Экономическая устойчивость объектов хозяйствования как критерий их инвестиционной привлекательности / Я. В. Хоменко // Збірник наукових праць ДонНТУ. Серія: економічна. – 2001. – № 38. – С. 134 – 145.

212. Цыганков В. А. Качество трудовой жизни в России: экономическая природа, механизм формирования : автореф. дис. на соискание учен. степени док-ра экон. наук : спец. 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством» / В. А. Цыганков. – Москва, 2007. – 20 с.

213. Цыганкова И. В. Современные взгляды на проблему качества трудовой жизни [Электронный ресурс] / И. В. Цыганкова. – Режим доступа : <http://www.lib.csu.ru/vch/120/023.pdf>.

214. Черкасов А. В. Управління якістю життя населення : монографія / А. В. Черкасов. – Полтава : РВВ ПДАА, 2012. – 310 с.

215. Шаульська Л. Стратегія розвитку трудового потенціалу. Україна : монографія / Л. Шаульська. – Донецьк : Ун-т економічної промисловості НАН України, 2005. – 502 с.

216. Шаульская Л. В. Занятость работников и качество трудовой жизни: взаимообусловленность, проблемы и перспективы / Л. В. Шаульская,

В. В. Библикова // Современные фундаментальные и прикладные исследования : международное научное издание. – Кисловодск : Изд-во УП «Магистр», 2014. – №1 (12). – С. 215 – 220.

217. Шаульська Л. В. Забезпечення гідної праці як корпоративної цінності / Л. В. Шаульська // Управління виробництвом: проблеми теорії і практики : монографія. – Донецьк : ДонНТУ, 2014. – С. 344 – 354.

218. Шелегеда Б. Економічний потенціал регіону: закони формування і методи оцінки / Б. Шелегеда, М. Савченко, І. Савченко // Схід. – 2003. – № 4 (54). – С. 28 – 33.

219. Шнайдер Б. Персонал для организации. Научный подход к поиску, отбору, оценке и удержанию сотрудников / Б. Шнайдер ; пер. с англ. ; под ред. Н. В. Гришина, М. Б. Курбатова. – СПб. : Экономическая школа, 2004. – 555 с.

220. Щелков В. С. Прединвестиционные исследования и разработка бизнес-плана инвестиционного проекта / В. С. Щелков. – М. : ЗАО «Финстатинформ», 1999. – 248 с.

221. Якість життя населення пострадянських країн у соціологічному вимірі / В. С. Бакіров, В. Н. Ніколаєвський, О. І. Кізіловтаін ; за ред. В. С. Бакірова. – Харків : ХНУ ім. В. Н. Каразіна, 2008. – 216 с.

222. Якість життя населення регіону: аналіз, прогнозування, соціальна політика : монографія / За заг. ред. В. Г. Никифоренка. – Одеса : Атлант, 2012. – 316 с.

223. Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза : монографія / О. І. Амоша, О. Ф. Новікова, В. П. Антонюк та інші. – Донецьк : Ін-т економіки пром-сті НАН України, 2006. – 208 с.

224. Ястремская Е. Н. Программы качества трудовой жизни: принципы формирования и внедрения / Е. Н. Ястремская, А. В. Стаматин // Новая экономика. – 2013. – № 1 (61). – С. 181 – 187.

225. Ястремська О. М. Визначення основних факторів впливу та показників оцінювання якості трудового життя працівників промисловос-

ті / О. М. Ястремська, О. В. Стаматін // Проблеми економіки. – 2012. – № 4. – С. 49 – 55.

226. Яхонтова Е. С. Эффективные технологии управления персоналом / Е. С. Яхонтова. – СПб. : Питер, 2003. – 272 с.

227. Chakrovarthy B. S. Measuring strategic performance / B. S. Chakrovarthy // Strategic Management Journal. – 1986. – №7. – P. 437 – 458.

228. David F. R. Strategic management: concepts and cases / F. R. David. – USA; Prentice Hall. – 2009. – 704 p.

229. Decent work for all [Electronic source]. – Access : http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Mainpillars/WhatisDecentWork/langen/index.htm

230. Doing Business 2008. Reforming through Difficult Times [Електронний ресурс] / International Bank for Reconstruction and Development; The World Bank. – Washington : International Bank for Reconstruction and Development; The World Bank, 2007. – 200 p.

231. Doing Business 2009. Reforming through Difficult Times [Електронний ресурс] / International Bank for Reconstruction and Development; The World Bank. – Washington : International Bank for Reconstruction and Development; The World Bank, 2008. – 195 p.

232. Doing Business 2010. Reforming through Difficult Times [Електронний ресурс] / International Bank for Reconstruction and Development; The World Bank. – Washington : International Bank for Reconstruction and Development; The World Bank, 2009. – 215 p.

233. Doing Business 2011. Making a Difference for Entrepreneurs [Електронний ресурс] / International Bank for Reconstruction and Development; The World Bank. – Washington : International Bank for Reconstruction and Development; The World Bank, 2010. – 255 p.

234. Doing Business 2012. Doing business in a more transparent world [Електронний ресурс] / International Bank for Reconstruction and Development; The World Bank. – Washington : International Bank for Reconstruction and Development; The World Bank, 2011. – 201 p.

235. Doing Business 2013. Smarter Regulations for Small and Medium-Size Enterprises [Електронний ресурс] / International Bank for Reconstruction and Development; The World Bank ; 10th edition. – Washington : International Bank for Reconstruction and Development; The World Bank, 2012. – 270 p.

236. Doing Business 2014. Understanding Regulations for Small and Medium-Size Enterprises [Електронний ресурс] / International Bank for Reconstruction and Development; The World Bank ; 11th edition. – Washington : A World Bank Group Corporate Flagship, 2013. – 306 p.

237. Edvinsson L. some perspectives on intangibles and intellectual capital 2000// Journal of Intellectual capital. Vol. 1, No. 1. 2000. – P. 12 – 16.

238. Frery, F. The fundamental dimensions of strategy [text] / F. Frery // MIT Sloan Management Review. - № 48. – 2006. – P. 71 – 75.

239. Hackman J. R., Suttle J. L., Improving Life at Work.–Santa Monica, Calif.: Goodyear, 1977. – Access : <http://www.megatavr.ru /article/businessconsulting/No2/manage>

240. Hitt, M. A. Strategic management: competitiveness and globalization [Text] / M. A. Hitt, R. D. Ireland, R. E. Hoskisson. – USA: West Publishing Company, 1995. – 1103 p.

241. Human Development Report 2010. The Real Wealth of Nations: Pathways to Human Development [Електронний ресурс] / United Nations Development Programme ; 20th Anniversary Edition. – New York : UNDP, 2010. – 229 p.

242. Human Development Report 2011. Sustainability and Equity: A Better Future for All [Електронний ресурс] / United Nations Development Programme. – New York : UNDP, 2011. – 178 p.

243. Human Development Report 2013. The Rise of the South: Human Progress in a Diverse World [Електронний ресурс] / United Nations Development Programme. – New York : UNDP, 2013. – 203 p.

244. ILO. 1999. Report of the Director-General: Decent work// International Labor Conference, 87th Session, Geneva, [Electronic recourse]. –

Available at: <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

245. ILO. 1999. Report of the Regional Director: Decent work and protection for all. A priority for the Americas// 14th Regional Meeting of ILO MemberStates of the Americas, Lima, Peru [Electronic recourse]. - Available at: http://www.oitamericas2002.org/english/pdf/informe_dg_aml5_eng.pdf

246. ILO. 2000. Decent work pilot program [Electronic recourse]. - Available at: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/dwpp/>

247. ILO. 2000. Report or Director-General: Globalising Europe. Decent work in the information economy// Sixth European Regional Meeting, Geneva, <http://www.ilo.org/public/english/bureau/dgo/speeches/somavia/2000/euromee t.htm>

248. Index of Economic Freedom 2014 [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://www.heritage.org/index/explore?view=by-region-country-year>. - Назва з екрана.

249. Life expectancy at birth (years). Human Development Reports 2009 [Electronic source]. - Access : <http://hdrstats.undp.org/en/indicators/88.html>

250. Sveiby K. E. Intellectual capital and knowledge management. [Electronic resource]. - Accessmode: <http://www.sveiby.com.au/Intellectualcapital.html>

251. Technical Notes. Human Development Report 2013 [Електронний ресурс] / Сайт «United Nations Development Programme». - Режим доступу : http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2013_en_technotes.pdf. - Назва з екрану.

252. The Global Competitiveness Report 2008 – 2009 [Електронний ресурс] / World Economic Forum. – Geneva : World Economic Forum, 2008. – 500 p.

253. The Global Competitiveness Report 2009 – 2010 [Електронний ресурс] / World Economic Forum. – Geneva : World Economic Forum, 2009. – 479 p.

254. The Global Competitiveness Report 2010 – 2011 [Електронний ресурс] / World Economic Forum. – Geneva : World Economic Forum, 2010. – 501 p.

255. The Global Competitiveness Report 2011 – 2012 [Електронний ресурс] / World Economic Forum. – Geneva : World Economic Forum, 2011. – 527 p.

256. The Global Competitiveness Report 2012 – 2013 [Електронний ресурс] / World Economic Forum. – Geneva : World Economic Forum, 2012. – 527 p.

257. The Global Competitiveness Report 2013 – 2014 [Електронний ресурс] / World Economic Forum. – Geneva : World Economic Forum, 2013. – 551 p.

258. The WHOQOL Group. What is Quality of life ? // World Healthy Forum. – 1996. – Vol. 17, № 4. – P. 354 – 356.

ДОДАТКИ

Додаток А

Вихідні дані та результати оцінювання якості трудового життя працівників промисловості за результатами господарювання

Таблиця А.1

Досліджувані підприємства машинобудівної галузі промисловості

№ з/п	Підприємство
1	ПАТ «Харківський машинобудівний завод «Світло шахтаря»
2	ПАТ «ХЕЛЗ «Укрелектромаш»
3	ПАТ «Електромашина»
4	ПАТ «Харківський завод Гідропривід»
5	ПАТ «Харківський верстатобудівний завод»
6	ПАТ «Харківський завод штамів та пресформ»
7	ПАТ Науково-виробниче підприємство «Теплоавтомат»
8	ПАТ «Завод ім. Фрунзе»
9	ПАТ Куп'янський машинобудівний завод
10	ТОВ ТПК «НОВА»
11	ПАТ Харківський електротехнічний завод «Трансв'язок»
12	ПАТ «Харківський тракторний завод ім. С. Орджонікідзе»
13	ПАТ «Харківський електроапаратний завод»
14	ПАТ «Харківський підшипниковий завод»
15	ПАТ «Завод Промзв'язок»
16	ПАТ «Вовчанський агрегатний завод»
17	ПАТ «ФЕД»
18	ПАТ «Мереф'янський механічний завод»

Система часткових показників оцінювання якості трудового життя працівників промисловості за результатами господарювання

Група показників	Частковий показник	Код показника
1	2	3
Фінансових ресурсів	Коефіцієнт загальної ліквідності	X1
	Коефіцієнт рентабельності власного капіталу	X2
	Чиста рентабельність продажів	X3
	Коефіцієнт оборотності обігового капіталу	X4
	Коефіцієнт оборотності власного капіталу	X5
	Коефіцієнт фінансової стійкості	X6
	Коефіцієнт автономії	X7
Матеріальних ресурсів	Коефіцієнт придатності основних фондів	X8
	Коефіцієнт оновлення основних фондів	X9
	Фондовіддача	X10
	Фондоозброєність	X11
Людських ресурсів	Питома вага працівників, що закінчили вищі навчальні заклади	X12
	Питома вага працівників, навчених новим професіям	X13
	Питома вага працівників, що підвищили кваліфікацію у звітному році	X14
	Питома вага додаткової заробітної плати у фондї оплати праці	X15
	Питома вага працівників, які зайняті в умовах, що відповідають санітарно-гігієнічним нормам (за результатами атестації робочих місць за умовами праці)	X16
	Доля витрат на оплату праці в операційних витратах	X17
	Доля відрахувань на соціальні потреби в операційних витратах	X18
Інвестиційної діяльності	Питома вага інвестицій в основний капітал у загальному капіталі	X19
	Питома вага капітальних інвестицій у загальному капіталі	X20
	Питома вага фінансування капітальних інвестицій за рахунок власних коштів підприємства у загальній сумі джерел фінансування	X21
	Питома вага інвестицій на інновації в загальному капіталі	X22

ДОДАТКИ

Закінчення табл. А.2

1	2	3
Інноваційної діяльності	Питома вага витрат на дослідження й розробки у загальному обсязі витрат на інновації	Х23
	Питома вага витрат на машини, устаткування й програмне забезпечення, пов'язане із впровадженням інновацій, у загальному обсязі витрат на інновації	Х24
	Питома вага власних інвестицій на технологічні інновації в загальному обсязі витрат на інновації	Х25
	Питома вага відвантаженої інноваційної продукції в загальному обсязі реалізованої продукції	Х26
	Питома вага працівників, які є винахідниками та раціоналізаторами	Х27

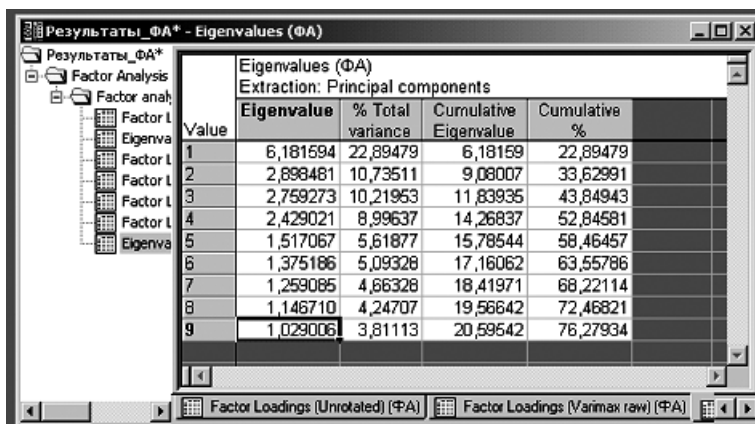


Рис. А.1. Екранна форма результатів багатовимірного факторного аналізу за кількістю факторів

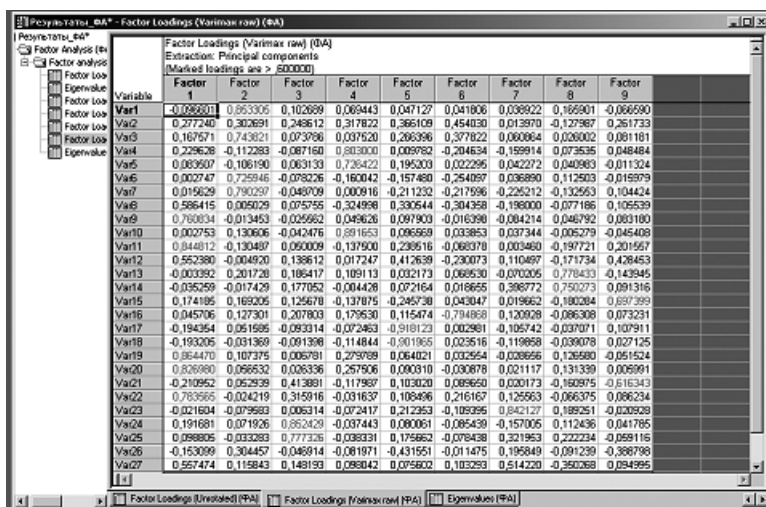


Рис. А.2. Екранна форма результатів багатовимірного факторного аналізу за характеристиками факторів

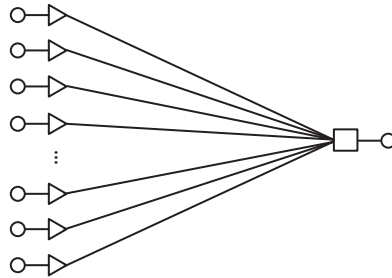


Рис. А.3. Графічне представлення лінійної моделі № 16 для прогнозування інтегрального показника якості трудового життя працівників промисловості

Current network:		Detail shown:	Options:		
ID	Type	Error	Inputs	Hidden	Performance
01	FBP	0.07019	15	1	1.115871
02	MLP	0.06396	1	6	1.003665
03	MLP	0.06332	1	6	0.9973502
04	MLP	0.05949	1	6	0.9421976
05	MLP	0.05901	2	4	0.9515690
06	MLP	0.05823	1	6	0.940275
07	FBP	0.05814	15	1	0.0824199
08	MLP	0.05798	1	6	0.9199424
09	MLP	0.05521	1	6	0.0880523
10	MLP	0.05443	2	4	0.8549969
11	MLP	0.04152	10	6	0.62814
12	MLP	0.03961	10	6	0.5110515
13	MLP	0.03019	13	7	0.4849329
14	MLP	0.02862	13	7	0.4606783
15	MLP	0.02481	8	5	0.3587094
16*	Linear	0.0247114	16	-	0.3784772
17	Linear	0.02427	15	-	0.3292313
18	MLP	0.02309	8	5	0.3210974
19	Linear	0.02171	17	-	0.3238729
20	MLP	0.0181	19	4	0.2720479
21	Linear	0.01792	19	-	0.2771966
22	Linear	0.0169	18	-	0.266266
23	MLP	0.01269	19	4	0.2043506
24	Linear	0.007671	20	-	0.1212053
25	Linear	0.006343	21	-	0.09894
26	Linear	1.889e-16	22	-	2.385e-15

Рис. А.4. Екранна форма сформованих моделей нейронних мереж

Таблиця А.3

Прогноз значення інтегрального показника якості трудового життя на 2014 р.

Підприємство	Прогнозні значення вхідних показників моделі (нормовані)																		Інтегральний показник	
	X1	X3	X4	X5	X7	X9	X10	X13	X16	X17	X18	X20	X21	X24	X24	X24	X25	X25	18	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	17	18	18	18
ПАТ «Харківський машинобудівний завод «Світло шахтаря»	0.51665	0.55311	0.16363	0.06196	0.97539	0.27834	0.33624	0.66940	0.33277	0.52484	0.39920	0.29424	0.28862	1.00000	0.85399	1.00000	1.00000	1.00000	0.6347585	0.6347585
ПАТ «ХЕЛЗ «Укрелектромаш»	0.08896	0.00000	0.99676	0.26732	0.00276	0.07723	0.98423	0.33460	0.31539	0.31648	0.27569	0.03899	0.19478	1.00000	0.00000	0.00000	0.00000	0.00000	0.3052859	0.3052859
ПАТ «Електромашина»	0.56339	0.37752	0.25109	0.28802	0.33918	0.09777	0.72706	0.39354	0.28496	0.39141	0.31640	0.12365	0.11987	1.00000	0.70344	1.00000	1.00000	1.00000	0.6347446	0.6347446
ПАТ «Харківський завод Гідропривід»	0.10722	0.01350	0.07570	0.04741	0.42863	0.02970	0.10371	0.00000	0.00000	0.00000	0.21547	0.25105	0.01849	1.00000	0.00000	0.00000	0.00000	0.00000	0.2936079	0.2936079
ПАТ «Харківський верстатобудівний завод»	0.07952	0.00000	0.05687	0.06835	0.22690	0.05354	0.04104	0.51962	0.23837	0.59225	0.53832	0.01939	0.06374	1.00000	0.00000	1.00000	1.00000	1.00000	0.4866637	0.4866637
ПАТ «Харківський завод штамів та пресформи»	0.07568	0.05676	1.00000	0.66599	0.40810	0.05015	1.00000	0.13776	0.08156	0.72261	0.56537	0.00000	0.00000	0.00000	0.00000	0.00000	0.00000	0.00000	0.6390993	0.6390993

Продовження табл. А.3

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
ПАТ Науково-виробниче підприємство «Теплоавтомат»	0.03900	0.52400	0.29662	0.46287	0.10543	0.05596	0.08174	0.00000	0.09198	0.23143	0.17151	0.19783	0.27869	1.00000	1.00000	1.00000	0.6347386
ПАТ «Завод ім. Фрунзе»	0.17235	0.29011	0.62041	0.19801	0.70102	0.13391	0.34355	0.27067	0.46619	0.41634	0.32451	0.39899	0.38065	0.00000	0.00000	0.00000	0.6232991
ПАТ Куп'янський машинобудівний завод	0.06414	0.00000	0.27012	0.10527	0.48235	0.20016	0.11013	0.25121	0.37760	0.71872	0.55093	0.00000	0.00000	0.00000	0.00000	0.00000	0.6188565
ТОВ ТПК «НОВА»	0.05321	0.00000	0.05094	0.01569	0.49576	0.01955	0.02006	0.00000	0.41141	0.77407	0.64918	0.00434	0.00411	1.00000	0.00000	0.00000	0.2936101
ПАТ Харківський електротехнічний завод «Трансв'язок»	0.15378	0.01078	0.35797	0.10679	0.78503	0.01669	0.19745	0.03363	0.41210	0.82205	0.64431	0.01297	0.03734	1.00000	1.00000	1.00000	0.6347579
ПАТ «Харківський тракторний завод ім. С. Орджонікідзе»	0.03460	0.00000	0.33525	-0.12713	-0.51534	0.00995	0.20126	0.35984	0.21684	0.37035	0.32148	0.03360	0.05479	1.00000	0.02105	1.00000	0.4632028
ПАТ «Харківський електроапаратний завод»	0.35840	0.00000	0.16468	0.12501	0.53424	0.18594	0.84634	0.02703	0.29507	0.58804	0.47054	0.03851	0.04401	1.00000	0.00000	0.00000	0.2936067
ПАТ «Харківський підшипниковий завод»	0.12982	0.19840	0.21588	0.24547	0.22671	0.22889	0.18283	0.69277	0.26243	0.34762	0.28690	0.25597	0.355815	1.00000	0.97816	1.00000	0.5877639

ЯКІСТЬ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ: ОЦІНЮВАННЯ ТА ПІДВИЩЕННЯ

Закінчення табл. А.3

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
ПАТ «Завод Промзв'язок»	0.10007	0.00000	0.03000	0.01690	0.50358	0.00869	0.02280	0.00000	0.12424	0.33670	0.23960	0.02280	0.02748	1.00000	0.00000	0.00000	0.2936123
ПАТ «Вовчанський агрегатний завод»	0.49536	1.00000	0.20110	0.06512	0.95045	0.28713	0.23877	0.35451	0.43739	0.66430	0.49997	0.31995	0.42278	0.81019	0.93997	0.65656	0.6347585
ПАТ «ФЕД»	0.06519	0.46544	0.38411	0.19098	0.37351	0.78031	0.16481	0.00000	0.00000	0.26360	0.18270	0.98465	1.00000	0.29907	1.03196	1.00000	0.6399286
ВАТ «Мерейанський механічний завод»	0.02930	0.00000	0.16707	-0.08196	-0.41615	0.37780	0.06601	0.36345	0.13830	0.96696	0.78115	0.01960	0.08511	1.00000	0.00000	0.00000	0.2937085

Додаток Б

Вихідні дані та результати дослідження якості трудового життя у промисловості за сприйняттям працівників

Результаты_ФА_эксперты* - Eigenvalues (Данные_эксперты)

Eigenvalues (Данные_эксперты)
Extraction: Principal components

Value	Eigenvalue	% Total variance	Cumulative Eigenvalue	Cumulative %
1	11,45501	57,27506	11,45501	57,27506
2	1,35228	6,76139	12,80729	64,03646
3	1,08124	5,40618	13,88853	69,44263
4	0,79324	3,96621	14,68177	73,40884
5	0,74334	3,71668	15,42510	77,12552

Рис. Б.1. Характеристика факторів за результатами багатовимірного факторного аналізу показників якості трудового життя за сприйняттям працівників

Результаты_ФА_эксперты* - Factor Loadings (Varimax гами) (Данные_эксперты)

Factor Loadings (Varimax гами) (Данные_эксперты)
Extraction: Principal components
(Marked loadings are > ,600000)

Variable	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5
Var1	0,539013	0,452397	0,196392	0,443789	0,205151
Var2	0,886095	-0,109051	0,362620	0,316680	0,153915
Var3	0,689022	0,399676	0,134964	0,427031	0,025642
Var4	0,843096	0,158636	0,016883	0,065763	0,205563
Var5	0,703727	0,300378	0,259693	0,102400	0,363606
Var6	0,126136	0,230232	0,665411	0,392225	0,313102
Var7	0,497248	0,425521	0,368530	0,313247	0,422896
Var8	0,174748	0,230618	0,222406	0,342456	0,768803
Var9	0,174879	0,205676	0,880726	-0,020829	0,122678
Var10	0,367388	0,662531	0,181199	0,276207	0,132199
Var11	0,189849	0,331692	0,027465	0,796247	0,211476
Var12	0,268072	0,504144	0,442479	0,340116	0,288612
Var13	0,362718	0,603311	0,186922	0,276754	0,252542
Var14	0,090049	0,723812	0,190305	0,247335	0,252536
Var15	0,179911	0,625254	0,329851	0,305371	0,162370
Var16	0,371396	0,196192	0,164098	0,652611	0,255603
Var17	0,550827	0,183883	0,035362	0,295069	0,598457
Var18	0,734444	0,353065	0,194961	0,243115	0,256345
Var19	0,456430	0,596840	0,203431	0,096852	0,404176
Var20	0,406095	0,228359	0,287792	0,035112	0,667158
Expl.Var	4,555692	3,506318	2,281486	2,559113	2,522494
Pcp. Totl	0,227785	0,175316	0,114074	0,127956	0,126125

Рис. Б.2. Факторні навантаження показників якості трудового життя за сприйняттям працівників

Додаток В

Вихідні дані і результати побудови функцій приналежності для визначення якісних рівнів інтегральних показників якості трудового життя за складовими

Таблиця В.1

Результати опитування експертів для визначення недостатнього та достатнього рівня інтегрального показника якості трудового життя за регіонально-галузевими умовами

Експерт	Значення інтегрального показника якості трудового життя за регіонально-галузевими умовами									
	0,1	0,2	0,3	0,4	0,5	0,6	0,7	0,8	0,9	1
1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2
2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
3	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2
4	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
5	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
6	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
7	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
8	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
9	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
10	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
11	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
12	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
13	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
14	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Сума балів	16	16	20	23	27	28	29	30	30	30
Відхилення від середньої суми балів	-7,4	-7,4	-3,4	-0,4	3,6	4,6	5,6	6,6	6,6	6,6
Квадрат відхилення	54,8	54,8	11,6	0,2	13,0	21,2	31,4	43,6	43,6	43,6

Результати визначення ентропійного коефіцієнта конкордації

	Значення інтегрального показника якості трудового життя за регіонально-галузевими умовами									
p_{ij}	0,1	0,2	0,3	0,4	0,5	0,6	0,7	0,8	0,9	1
1	0,93	0,93	0,67	0,47	0,20	0,13	0,07	0,07	0,07	0,07
2	0,07	0,07	0,33	0,53	0,80	0,87	0,93	0,93	0,93	0,93
$\ln(p_{ij})$										
1	-0,07	-0,07	-0,41	-0,76	-1,61	-2,01	-2,71	-2,71	-2,71	-2,71
2	-2,71	-2,71	-1,10	-0,63	-0,22	-0,14	-0,07	-0,07	-0,07	-0,07
$p_{ij} * \ln(p_{ij})$										
1	-0,06	-0,06	-0,27	-0,36	-0,32	-0,27	-0,18	-0,18	-0,18	-0,18
2	-0,18	-0,18	-0,37	-0,34	-0,18	-0,12	-0,06	-0,06	-0,06	-0,06
H	3,69							$\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m p_{ij} \times \log p_{ij}$		-3,69
H _{max}	23,03									
We	0,839									

Ентропійний коефіцієнт конкордації:

$$W_e = 1 - \frac{H}{H_{\max}}$$

де H – ентропія,

H_{\max} – максимальне значення ентропії.

$$H = - \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m p_{ij} \times \log p_{ij},$$

$$\text{де } p_{ij} = \frac{m_{ij}}{m}.$$

p_{ij} – оцінка ймовірності j -ранга, що присвоюються i -об'єкту.

m – кількість експертів.

m_i – кількість експертів, що присвоїли оцінку j -ранга i -об'єкту.

$$H_{\max} = n \times \log n,$$

n – кількість рагів.

Погодженість думок експертів визначена ентропійним коефіцієнтом конкордації та має значення 0,839:

$$W_e = 1 - \frac{3,69}{23,03} = 0,839.$$

Таблиця В.3
 Результати опитування експертів для визначення недостатнього та достатнього рівня інтегрального показника якості
 трудового життя за результатами господарювання підприємств промисловості

Експерт	Значення рівнів інтегрального показника якості трудового життя за результатами господарюван- ня підприємств промисловості а														
	0,1	0,2	0,3	0,4	0,5	0,6	0,7	0,8	0,9	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Сума балів	16	16	17	19	22	28	29	29	29	29	29	29	29	29	29
Відхилення від середньої суми балів	-7,4	-7,4	-6,4	-4,4	-1,4	4,6	5,6	5,6	5,6	5,6	5,6	5,6	5,6	5,6	5,6
Квадрат відхилення	54,8	54,8	41,0	19,4	2,0	21,2	31,4	31,4	31,4	31,4	31,4	31,4	31,4	31,4	31,4

Результати визначення ентропійного коефіцієнта конкордації

	Значення інтегрального показника якості трудового життя за результатами господарювання підприємств промисловості									
p_{ij}	0,10	0,20	0,30	0,40	0,50	0,60	0,70	0,80	0,90	1,00
1	0,93	0,93	0,87	0,73	0,53	0,13	0,07	0,07	0,07	0,07
2	0,07	0,07	0,13	0,27	0,47	0,87	0,93	0,93	0,93	0,93
$\ln(p_{ij})$										
1	-0,07	-0,07	-0,14	-0,31	-0,63	-2,01	-2,71	-2,71	-2,71	-2,71
2	-2,71	-2,71	-2,01	-1,32	-0,76	-0,14	-0,07	-0,07	-0,07	-0,07
$p_{ij} \cdot \ln(p_{ij})$										
1	-0,06	-0,06	-0,12	-0,23	-0,34	-0,27	-0,18	-0,18	-0,18	-0,18
2	-0,18	-0,18	-0,27	-0,35	-0,36	-0,12	-0,06	-0,06	-0,06	-0,06
H	3,53						$\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m p_{ij} \times \log p_{ij}$			-3,53
Hmax	23,03									
We	0,847									

Погодженість думок експертів визначена ентропійним коефіцієнтом конкордації та має значення 0,847:

$$W_e = 1 - \frac{3,53}{23,03} = 0,847.$$

Таблиця В.5

Результати опитування експертів для визначення недостатнього та достатнього рівня інтегрального показника якості трудового життя за сприйняттям працівників

Експерт	Значення інтегрального показника якості трудового життя за сприйняттям працівників														
	0,1	0,2	0,3	0,4	0,5	0,6	0,7	0,8	0,9	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Сума балів	16	16	16	17	19	22	29	29	29	29	29	29	29	29	29
Відхилення від середньої суми балів	-6,2	-6,2	-6,2	-5,2	-3,2	-0,2	6,8	6,8	6,8	6,8	6,8	6,8	6,8	6,8	6,8
Квадрат відхилення	38,4	38,4	38,4	27,0	10,2	0,0	46,2	46,2	46,2	46,2	46,2	46,2	46,2	46,2	46,2

Результати визначення ентропійного коефіцієнта конкордації

	Значення інтегрального показника якості трудового життя за сприйняттям працівників									
p_{ij}	0,1	0,2	0,3	0,4	0,5	0,6	0,7	0,8	0,9	1
1	0,93	0,93	0,93	0,87	0,73	0,53	0,07	0,07	0,07	0,07
2	0,07	0,07	0,07	0,13	0,27	0,47	0,93	0,93	0,93	0,93
$\ln(p_{ij})$										
1	-0,07	-0,07	-0,07	-0,14	-0,31	-0,63	-2,71	-2,71	-2,71	-2,71
2	-2,71	-2,71	-2,71	-2,01	-1,32	-0,76	-0,07	-0,07	-0,07	-0,07
$p_{ij} \ln(p_{ij})$										
1	-0,06	-0,06	-0,06	-0,12	-0,23	-0,34	-0,18	-0,18	-0,18	-0,18
2	-0,18	-0,18	-0,18	-0,27	-0,35	-0,36	-0,06	-0,06	-0,06	-0,06
H	3,38						$\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m p_{ij} \times \log p_{ij}$			-3,38
Hmax	23,03									
We	0,853									

Погодженість думок експертів визначена ентропійним коефіцієнтом конкордації та має значення 0,853:

$$W_e = 1 - \frac{3,38}{23,03} = 0,853.$$

Додаток Д

Значення часткових показників якості трудового життя за результатами господарювання підприємств промисловості (на прикладі машинобудівної промисловості Харківського регіону)

Таблиця Д.1

Фактичні та потенційні значення часткових показників якості трудового життя працівників за складовою результатів господарювання

Частковий показник	Фактичні середні значення часткових показників за роками					Потенційні (бажані, контрольні) значення показників
	2009 р.	2010 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.	
1	2	3	4	5	6	7
<i>Використання економічних ресурсів</i>						
Коефіцієнт загальної ліквідності	3,10979	2,59364	2,83795	2,25971	1,90159	12,0422
Чиста рентабельність продажів	0,04899	0,02328	0,04763	0,02291	0,04059	0,2240
Коефіцієнт оборотності обігового капіталу	1,95863	1,93987	1,54584	1,84871	2,45247	8,4624
Коефіцієнт оборотності власного капіталу	2,94720	1,93006	2,07573	1,88643	2,83426	20,6160
Коефіцієнт фінансової стійкості	3,76748	2,02630	2,13921	1,77920	1,14332	31,8036
Коефіцієнт автономії	0,59307	0,49008	0,44431	0,37063	0,32354	0,9695
Коефіцієнт оновлення основних фондів	0,12390	0,06763	0,08006	0,12453	0,09717	0,6653
Фондовіддача	3,49339	3,66411	3,46967	3,34037	5,09660	17,4952
Фондоозброєність	50,99538	52,88495	59,15756	85,77880	94,74853	674,6618
Питома вага працівників, навчених новим професіям	0,05475	0,06531	0,05022	0,06189	0,05734	0,2576

ЯКІСТЬ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ: ОЦІНЮВАННЯ ТА ПІДВИЩЕННЯ

Продовження табл. Д.1

1	2	3	4	5	6	7
Питома вага працівників, що підвищили кваліфікацію у звітному році	0,15018	0,14234	0,00000	0,16384	0,17051	0,8431
Питома вага додаткової заробітної плати у фонді оплати праці	0,87133	0,88355	0,87784	0,88719	0,81298	1,0000
Питома вага працівників, які зайняті в умовах, що відповідають санітарно-гігієнічним нормам (за результатами атестації робочих місць за умовами праці)	0,25637	0,27876	0,26330	0,25235	0,20400	0,9003
Питома вага витрат на оплату праці в операційних витратах	0,24840	0,24814	0,25026	0,22331	0,21241	0,4540
Питома вага відрахувань на соціальні потреби в операційних витратах	0,09588	0,09627	0,10205	0,09041	0,08422	0,2233
<i>Інвестиційно-інноваційна діяльність</i>						
Питома вага інвестицій в основний капітал у загальному капіталі	0,04776	0,03946	0,03647	0,04635	0,04422	0,3145
Питома вага капітальних інвестицій у загальному капіталі	0,06341	0,06303	0,04352	0,05936	0,05839	0,3325
Питома вага фінансування капітальних інвестицій за рахунок власних коштів підприємства у загальній сумі джерел фінансування	0,90857	0,87159	0,94408	0,94346	0,77825	1,0000
Питома вага інвестицій на інновації в загальному капіталі	0,00453	0,00546	0,00606	0,02468	0,02844	0,2604

ДОДАТКИ

Закінчення табл. Д.1

1	2	3	4	5	6	7
Питома вага витрат на дослідження й розробки у загальному обсязі витрат на інновації	0,06780	0,06575	0,12732	0,09266	0,07543	0,9809
Питома вага витрат на машини, устаткування й програмне забезпечення, пов'язане із впровадженням інновацій, у загальному обсязі витрат на інновації	0,16876	0,24803	0,26092	0,41318	0,33983	1,0000
Питома вага власних інвестицій на технологічні інновації в загальному обсязі витрат на інновації	0,49991	0,66666	0,55543	0,61111	0,47760	1,0000

ЯКІСТЬ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ: ОЦІНЮВАННЯ ТА ПІДВИЩЕННЯ

Таблиця Д.2

Значення стратегічних резервів підвищення якості трудового життя працівників за частковими показниками складової результатів господарювання

Частковий показник	Значення резервів за роками				
	2009 р.	2010 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.
1	2	3	4	5	6
<i>Використання економічних ресурсів</i>					
Коефіцієнт загальної ліквідності	0,74176	0,78462	0,76433	0,81235	0,84209
Чиста рентабельність продажів	0,78128	0,89606	0,78735	0,89772	0,81875
Коефіцієнт оборотності обігового капіталу	0,76855	0,77077	0,81733	0,78154	0,71019
Коефіцієнт оборотності власного капіталу	0,85704	0,90638	0,89931	0,90850	0,86252
Коефіцієнт фінансової стійкості	0,88154	0,93629	0,93274	0,94406	0,96405
Коефіцієнт автономії	0,38828	0,49451	0,54172	0,61771	0,66629
Коефіцієнт оновлення основних фондів	0,81378	0,89836	0,87967	0,81283	0,85396
Фондовіддача	0,80032	0,79056	0,80168	0,80907	0,70869
Фондоозброєність	0,92441	0,92161	0,91232	0,87286	0,85956
Питома вага працівників, навчених новим професіям	0,78744	0,74646	0,80504	0,75973	0,77737
Питома вага працівників, що підвищили кваліфікацію у звітному році	0,82187	0,83117	1,00000	0,80567	0,79776
Питома вага додаткової заробітної плати у фонді оплати праці	0,12867	0,11645	0,12216	0,11281	0,18702
Питома вага працівників, які зайняті в умовах, що відповідають санітарно-гігієнічним нормам (за результатами атестації робочих місць за умовами праці)	0,71522	0,69036	0,70753	0,71969	0,77340
Питома вага витрат на оплату праці в операційних витратах	0,45288	0,45345	0,44879	0,50815	0,53216
Питома вага відрахувань на соціальні потреби в операційних витратах	0,57052	0,56881	0,54291	0,59503	0,62279
<i>Інвестиційно-інноваційна діяльність</i>					
Питома вага інвестицій в основний капітал у загальному капіталі	0,84813	0,87454	0,88405	0,85262	0,85940

1	2	3	4	5	6
Питома вага капітальних інвестицій у загальному капіталі	0,80927	0,81042	0,86910	0,82146	0,82436
Питома вага фінансування капітальних інвестицій за рахунок власних коштів підприємства у загальній сумі джерел фінансування	0,09143	0,12841	0,05592	0,05654	0,22175
Питома вага інвестицій на інновації в загальному капіталі	0,98262	0,97901	0,97672	0,90522	0,89075
Питома вага витрат на дослідження й розробки у загальному обсязі витрат на інновації	0,93088	0,93297	0,87020	0,90554	0,92310
Питома вага витрат на машини, устаткування й програмне забезпечення, пов'язане із впровадженням інновацій, у загальному обсязі витрат на інновації	0,83124	0,75197	0,73908	0,58682	0,66017
Питома вага власних інвестицій на технологічні інновації в загальному обсязі витрат на інновації	0,50009	0,33334	0,44457	0,38889	0,52240

ЯКІСТЬ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ: ОЦІНЮВАННЯ ТА ПІДВИЩЕННЯ

Таблиця Д.3

Коефіцієнти значущості часткових показників якості трудового життя за складовою результатів господарювання у відповідності з напрямками

Частковий показник	Коефіцієнт вагомості часткового показника
1	2
<i>Використання економічних ресурсів</i>	
Коефіцієнт загальної ліквідності	0,06241
Чиста рентабельність продажів	0,05440
Коефіцієнт оборотності обігового капіталу	0,05873
Коефіцієнт оборотності власного капіталу	0,05313
Коефіцієнт фінансової стійкості	0,05309
Коефіцієнт автономії	0,05780
Коефіцієнт оновлення основних фондів	0,05565
Фондовіддача	0,06521
Фондоозброєність	0,06179
Питома вага працівників, навчених новим професіям	0,05693
Питома вага працівників, що підвищили кваліфікацію у звітному році	0,05487
Питома вага додаткової заробітної плати у фондї оплати праці	0,05101
Питома вага працівників, які зайняті в умовах, що відповідають санітарно-гігієнічним нормам (за результатами атестації робочих місць за умовами праці)	0,05814
Питома вага витрат на оплату праці в операційних витратах	0,06715
Питома вага відрахувань на соціальні потреби в операційних витратах	0,06597
<i>Інвестиційно-інноваційна діяльність</i>	
Питома вага інвестицій в основний капітал у загальному капіталі	0,06323
Питома вага капітальних інвестицій у загальному капіталі	0,06048
Питома вага фінансування капітальних інвестицій за рахунок власних коштів підприємства у загальній сумі джерел фінансування	0,15919
Питома вага інвестицій на інновації в загальному капіталі	0,20238
Питома вага витрат на дослідження й розробки у загальному обсязі витрат на інновації	0,21750

ДОДАТКИ

Закінчення табл. Д.3

1	2
Питома вага витрат на машини, устаткування й програмне забезпечення, пов'язане із впровадженням інновацій, у загальному обсязі витрат на інновації	0,22016
Питома вага власних інвестицій на технологічні інновації в загальному обсязі витрат на інновації	0,20077

Наукове видання

**ЯСТРЕМСЬКА Олена Миколаївна
СТАМАТІН Олександр В'ячеславович
ЯСТРЕМСЬКА Олеся Олександрівна**

**ЯКІСТЬ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ:
ОЦІНЮВАННЯ ТА ПІДВИЩЕННЯ**

Монографія

Підписано до друку 12.12.2014 р. Формат 60 × 84/16. Папір офсетний.
Гарнітура ArnoPro. Друк різнографічний. Ум. друк. арк. 13,02.
Обл.-вид. арк. 15,62. Наклад 300 прим. Зам. № 747.

Видавничий Дім «ІНЖЕК»
61001, Харків, пр. Гагаріна, 20. Тел. (057) 7034021, 7034001.
e-mail: vdinzhek@gmail.com; www.inzhek.kharkov.ua
Свідоцтво про внесення до Державного реєстру України суб'єктів
видавничої діяльності ДК № 2265 від 18.08.2005 р.
Надруковано у ВД «ІНЖЕК», Харків, пр. Гагаріна, 20.