



Законом України "Про державну допомогу сім'ям з дітьми" встановлені такі види гарантованої державою матеріальної допомоги сім'ям з дітьми:

- 1) допомога у зв'язку з вагітністю та пологами;
- 2) допомога при народженні дитини;
- 3) допомога при усиновленні дитини;
- 4) допомога по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку;
- 5) допомога на дітей, над якими встановлено опіку чи піклування;
- 6) допомога на дітей самотніми матерями [1].

Розглянувши дане питання можна зробити такі висновки, що проблема поєднання жінками материнства і професійної діяльності не втрачає своєї актуальності. Залежно від конкретних обставин сім'ї, та чи інша форма зайнятості спроможна послабити конфлікт між зайнятістю жінок на ринку праці та вихованням дітей. Найбільш прийнятною для жінок із дітьми є гнучкий графік роботи. Однак навіть на тих підприємствах, де запровадження такої форми зайнятості не чинить перепон виробничому процесу, роботодавці часто відмовляють жінкам на їхні прохання щодо встановлення гнучкого графіку роботи. Розвиток і розповсюдження інформаційних технологій підняли значущість дистанційної зайнятості на вищій щабель, але повільний розвиток інформаційного суспільства в Україні, невідпрацьований механізм нормативно-правових положень дистанційної зайнятості та обмежене коло робіт, на яких вона може бути запроваджена, перешкоджають її широкому використанню в країні.

Слід зазначити, що потребує вдосконалення ринок соціальних послуг по догляду за дітьми, їх вихованню і навчанню, зокрема, модернізація системи дошкільних закладів, поліпшення умов їх діяльності, підвищення якості і різноманітності послуг, їх грошової і територіальної доступності. Особливої уваги вимагає режим роботи дитячих садків, де практично не враховуються різноманітні графіки роботи батьків (наприклад, позмінна робота). Також задля поліпшення поєднання роботи з доглядом за дитиною можна впровадити створення дитячих садків при підприємствах.

Отже, запровадження гнучкого графіку праці, дистанційної роботи, поліпшення умов діяльності дошкільних закладів, створення дитячих садків при підприємствах допоможе гармонізувати зайнятість працівників з сімейними зобов'язаннями, що не буде перешкоджати можливостям отримання освіти і кар'єрного зростання для жінок, не обмежуючи їх традиційною сімейною роллю.

Наук. керівн. Писаревська Г. І.

Література: 1. Аналітичне дослідження участі жінок у складі робочої сили / за ред. Е. М. Лібанової. – К. : Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, 2012. – 212 с. 2. Дадаева Т. М. Кто выносит мусор или парадоксы гендерного разделения труда / Т. М. Дадаева // Социологические исследования. – 2005. – № 6. – С. 120–126. 3. Нерівність в Україні: масштаби та можливості впливу / за ред. Е. М. Лібанової. – К. : Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, 2012. – 404 с. 4. Трегубенко И. А. Субъективная картина жизненного пути у женщин с различным семейным статусом / И. А. Трегубенко // Современные проблемы психологи семьи: феномены, методы, концепции. – 2010. – № 4. – 86 с. 5. Фридан Б. Загадка женственности / Б. Фридан ; пер. с англ. – М. : Прогресс ; Литера, 1993. – 496 с.

Минько К. О.

УДК 331.4:330.59

Студент 4 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ОЦІНКА СУЧАСНОГО СТАНУ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ ПРАЦІВНИКІВ

Анотація. Розглянуто компоненти та показники якості трудового життя працівників, проаналізовано його сучасний стан в Україні та запропоновано можливі шляхи підвищення та покращення якості трудового життя.

Аннотация. Рассмотрены компоненты и показатели качества трудовой жизни работников, проанализировано его современное состояние в Украине и предложены возможные пути повышения и улучшения качества трудовой жизни.

© Минько К. О., 2014

Annotation. The components and indicators of quality of working life of employees were considered, its current condition in Ukraine was analyzed and possible ways to enhance and improve the quality of working life were suggested.

Ключові слова: якість трудового життя, робоча сила, рівень життя, заробітна плата, умови праці, професійне зростання.

Із розвитком ринку праці України важливою функцією організації стало підвищення якості трудового життя – рівня задоволення особистих потреб працівників через їх діяльність в організації. До того ж сучасний стан економіки держави свідчить про те, що соціально-трудова сфера потребує значних змін у сфері відносин роботодавця з працівниками, оскільки участь громадян в економічній діяльності характеризується їх потребами і можливостями задоволення цих потреб. Таким чином, людина в ринковій економіці виступає, з одного боку, як споживач економічних благ, а з іншого – як володар здібностей, знань і навичок, необхідних організаціям, державним та громадським органам для їх повноцінного функціонування. Тому, якщо підвищити якість трудового життя, яке ґрунтується на створенні умов, що забезпечують оптимальне використання трудового потенціалу людини за рахунок участі працівників в управлінні, їх навчання, реалізацію програм просування по службі, вдосконалення організації праці та можливість отримання справедливої винагороди за свою роботу – це, в результаті, сприяє максимальному розвитку трудового потенціалу, а організація натомість отримує високий рівень продуктивності праці та прибутку.

Головна проблема полягає в тому, що відповідна якість трудового життя має створити такі умови, які б дали вихід творчим здібностям самого працівника, коли головним мотивом стає не зарплата, не посада, не умови праці, а задоволення від трудових досягнень у результаті самореалізації та самовираження. Але на сучасному етапі мова про це не йде, оскільки більшість українців залишаються незадоволені не тільки рівнем оплати праці чи правової захищеності, а й спектром соціальних гарантій чи взагалі їх відсутністю.

Метою статті є оцінка стану трудового життя українців у контексті основних його складових та виділення найбільш ефективних та перспективних шляхів його підвищення якості життя.

Вагомий вклад у розвиток даного питання зробили такі вітчизняні та зарубіжні вчені-аналітики: Портер Л. В., Кендалл Л. М., С. Стаатс, С. Партло, Макнаб Д. І., Сепик Ф. Т., Ллевелін П. А., Вібкер Е. А., Пилипенко С. М., Горобинська М. В., Піддубна Л. І., Рожко В. І., Писаренко Г. О., Титар О. В., Узунів Ф. В., Пономаренко В. С., Кизим М. О. та ін. [1 – 4].

Однак питання визначення сутності якості трудового життя і механізму його оцінки не отримало докладного і комплексного висвітлення у вітчизняній літературі. Аналіз та узагальнення підходів до визначення поняття якості трудового життя запропоновані здебільшого представниками зарубіжних наукових шкіл. Така ситуація свідчить про необхідність подальшого розвитку теорії та методології вивчення якості трудового життя.

Існує безліч визначень того, що називається якістю трудового життя. У даній роботі воно визначається як ступінь (рівень) задоволення членами організації своїх особистих потреб, досягнення своїх особистих цілей і виконання сильних бажань за допомогою роботи в даній організації [2]. Створення програм і методів підвищення якості трудового життя є одним із важливих аспектів управління персоналом.

Поліпшення якості трудового життя в цілому передбачає поліпшення соціально-економічного змісту праці, розвитку тих характеристик трудового потенціалу, які дозволяють підприємцям більш повно використовувати інтелектуальні, творчі, організаторські, моральні здібності людини.

Якість трудового життя включає в себе широкий спектр понять, за допомогою яких дана категорія розкривається найбільш повно. До основних із них можна віднести:

безпечні та здорові умови праці, екологію. Тобто створення суспільно-нормативних умов праці, дотримання режиму праці та відпочинку, правил гігієни;

справедливу винагороду за працю і визнання своєї праці. Це розглядається не тільки як пріоритетна умова забезпечення відтворення робочої сили, але і як фактор трудової мотивації, на основі якого розвиваються більш високі людські потреби;

можливість професійного зростання та впевненість у майбутньому, оскільки ефективна реалізація трудового потенціалу працівника неможлива без його професійного зростання;

розвиток дружніх відносин з колегами і можливість для працівників брати участь у прийнятті рішень, що стосуються їх роботи та інтересів. У такому випадку працівник ідентифікує себе з фірмою і вважає інтереси фірми своїми власними. У результаті виховується "корпоративний дух" і "корпоративна культура";

наявність і можливість використання соціально-побутової інфраструктури організації, включаючи побутове та медичне обслуговування;

правова захищеність працівника в організації, як створення певних гарантій від свавілля адміністрації: право на таємницю особистого життя, свободу слова і т. д. [4].

Разом із тим якість трудового життя є багатогранним поняттям, і його неможливо визначити яким-небудь єдиним показником. Найчастіше вона вимірюється певним набором економічних і соціальних показників, що відображають ставлення індивідів до умов життя і до їх добробуту.

На основі літературних джерел [1 – 5] було виділено показники, які найчастіше використовуються при аналізі якості трудового життя українців у табл. 1. Перелік цих показників можна доповнювати, адже питання про склад показників для оцінки якості трудового життя на теперішній час є відкритим.

**Система показників, що характеризують якість
трудового життя найманих працівників**

Групи показників	Показники якості трудового життя
Економічні	ВВП на душу населення
	Індекс споживчих цін
	Мінімальна та середня заробітна плата
	Ступінь рівності при розподілі доходу
	Індекс промислового виробництва та ін.
Соціально-трудова показники	Реальні грошові доходи населення
	Середня заборгованість з оплати праці на 1 робітника
	Частка населення з доходами нижчими прожиткового мінімуму
	Відношення доходів 10 % найбільш забезпечених громадян до доходів 10 % найменш забезпеченого населення
	Природний приріст населення
	Середня тривалість життя
	Рівень безробіття
	Чисельність постраждалих під час нещасних випадків на виробництві
	Чисельність робітників, котрі мають професійні захворювання і т. д.

Якщо аналізувати сучасну ситуацію щодо якості трудового життя вітчизняних працівників, то практично за всіма показниками вона не відповідає вимогам. Підтвердженням цьому, по-перше, є те, що одна із головних умов належної якості трудового життя – справедлива винагорода за працю не відповідає світовим стандартам і не може забезпечити належний рівень розвитку суспільства. Адже відповідно до Європейської соціальної хартії межею бідності вважається дохід на душу населення нижче 60 % медіанної заробітної плати. Якщо брати економіку країни в цілому, то згідно з даними Держкомстату, у грудні 2012 р. майже третина найманих працівників (32,1 %) мали нараховану заробітну плату нижче цього порогу бідності. Тобто дуже гостро стоїть проблема диференціації в доходах населення.

Як приклад, середня заробітна в Україні в жовтні цього року складала 3 283 грн і в динаміці на рисунку видно, що вона зростає з кожним роком.

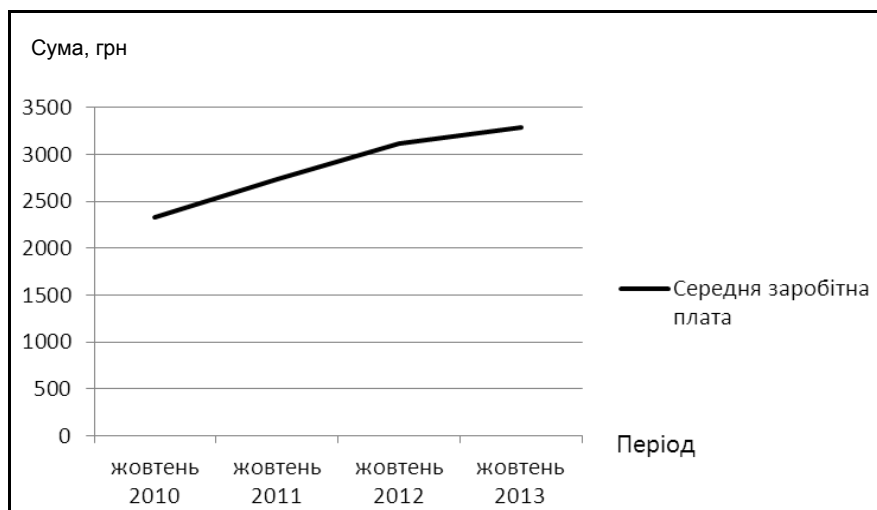


Рис. Динаміка середньої заробітної плати в Україні за 2010 – 2013 рр.

Мінімальна ж заробітна плата станом на 1 грудня 2013 року склала 1 218 грн, індекс споживчих цін в листопаді склав 100,4 %. А оскільки для більшості працездатного населення саме праця стає основним джерелом доходів, а заробітна плата їх основною складовою, то видно, що рівень реальної заробітної плати не є належним. Хоча, саме заробітна плата повинна забезпечити

працюючим гідний рівень споживання, відчуття економічної безпеки, соціальної стабільності та захищеності, нормального соціального самопочуття.

Відомо, що в середині 1980-х рр. ООН заявила про те, що погодинна оплата праці нижча за 3 долари є неприпустимою, бо тоді людина втрачає стимул до роботи та згодом поповнює лави безробітних. В Україні мінімальна погодинна оплата праці, що може бути розрахована через мінімальну заробітну плату, в 6 – 7 разів нижча за встановлену межу, більше того, навіть середня погодинна оплата праці складає близько 40 % від зазначеного мінімального нормативу, що можна простежити в динаміці в табл. 2.

Таблиця 2

Порівняння мінімальної заробітної плати і прожиткового мінімуму за 2000 – 2013 рр.

Період, роки	Мінімальна заробітна плата, грн	Прожитковий мінімум, грн	Відхилення, грн
2000	118	287	-169
2001	118	331	-213
2002	165	365	-200
2003	205	365	-160
2004	237	386	-149
2005	332	453	-121
2006	400	505	-105
2007	460	568	-108
2008	545	669	-124
2009	744	744	0
2010	922	922	0
2011	1 004	1 004	0
2012	1 118	1 118	0
2013	1 218	1 218	0

Одним із пріоритетних питань у сфері поліпшення якості трудового життя на сьогодні в Україні є проблема реформування зарплати, що дозволить попередити і запобігти втраті найбільш продуктивної робочої сили активного працездатного віку. Ураховуючи, що розрив між середньою та мінімальною заробітними платами стає все більш відчутним, слід відійти від практики прив'язування зростання середньої зарплати до збільшення мінімальної, яка встановлюється урядом, та забезпечити перехід до зарплат, які відповідають європейському рівню, що забезпечить усебічну підтримку ініціативних, працелюбних та кваліфікованих працівників в Україні.

Також одним із критеріїв якості трудового життя, котрий позначається на працівниках є умови праці. На жаль, аналізуючи ситуацію сьогодення, за останні 5 років на виробництві загинуло майже 5 тисяч працівників і понад 85 тисяч – травмовано. Майже на 30 відсотків зросла питома вага працівників, зайнятих у шкідливих для здоров'я умовах праці в результаті чого постійно збільшується кількість нововиявлених професійних захворювань (6 – 7 тисяч на рік).

Така ситуація складалася протягом багатьох років і сприяла розвитку змін відносно держави і власників підприємств усіх форм власності до питань охорони праці і здоров'я. Це і рівень фінансування зазначеної сфери діяльності, який жодного року з моменту прийняття Закону України "Про охорону праці" не відповідав його вимогам, і повна розбалансованість системи управління охороною праці на всіх рівнях державної влади, яка стала наслідком масового скорочення структурних підрозділів і служб охорони праці, і відсутність загальнодержавної та більшості галузевих і регіональних програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці і виробничого середовища, фактична бездіяльність Рад з безпеки життєдіяльності населення всіх рівнів.

Зазначені недоліки у реалізації державної політики в галузі охорони праці явно свідчать про термінову та нагальну необхідність проведення масштабних реформ у правових, економічних та соціальних пріоритетах державної політики, як один із напрямів підвищення якості трудового життя населення.

Ще однією пріоритетною сферою, за допомогою якої можна суттєво підвищити якість трудового життя українців є наявність і можливість використання соціально-побутової інфраструктури організації, бо ж вихідною передумовою тут є той факт, що існує чіткий і безпосередній зв'язок між якістю трудового життя та якістю життя взагалі. Численні дослідження, проведені в розвинених країнах з ринковою економікою в 70 – 80-ті роки ХХ ст., показують, що процес формування і розвитку трудового потенціалу вже не обмежується місцем виробництва або навчання, а починається в побуті, під час відпочинку та дозвілля, залежить від інформаційного потоку, одержуваного в суспільстві,



від ступеня громадянських і політичних свобод особистості, від ступеня причетності до всіх соціальних і економічних процесів, що відбуваються в суспільстві.

Якість трудового життя на сучасному етапі – найважливіший стимул зростання продуктивності праці в організаціях. Воно визначається станом трудового колективу, хорошою системою оплати праці, ефективним робочим місцем, ставленням керівництва організації до співробітників, можливістю службової кар'єри та об'єктивної атестації кадрів, забезпеченням соціальних гарантій і додаткових благ співробітникам.

Отже, в Україні є всі перспективи для розвитку даної сфери. Адже концепція якості трудового життя спрямована 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 і роботодавцями. Лише за таких умов можна очікувати досягнення необхідних соціальних стандартів, розвиток трудового потенціалу населення, а отже, ефективне використання трудових ресурсів і піднесення економіки України на новий кращий рівень.

Наук. керівн. Писаревська Г. І.

Література: 1. Мазаева Н. В. Качество трудовой жизни – важная составляющая менеджмента персонала / Н. В. Мазаева. – К., 2004 – 307 с. 2. Цыганков В. В. К вопросу об оценке качества трудовой жизни / В. В. Цыганков. – К., 2007. – 285 с. 3. Миляева Л. Г. Методические подходы к оценке качества трудовой жизни персонала организаций / Л. Г. Миляева. – К., 2009 – 154 с. 4. Махсма М. Б. Економіка праці та соціально-трудова відносина / М. Б. Махсма. – К.: Вид. Європ. університету, 2003, –188 с. 5. Савченко В. О. Якість трудового життя [Електронний ресурс] / Савченко В. О. // Управління персоналом. – 2009. – № 15. – С. 36–38. – Режим доступу до журн.: http://polbu.ru/personnel_management/ch28_all.html. 6. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>. – Назва з екрану. 7. Мінфін [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://minfin.com.ua>. – Назва з екрану.

Захарова А. В.

УДК 005.963

Студент 2 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ЗНАЧЕННЯ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ

Анотація. Розглянуто значення розвитку персоналу в системі управління. Доведено необхідність підвищення кваліфікації персоналу.

Анотация. Рассмотрено значение развития персонала в системе управления. Обоснована необходимость повышения квалификации персонала.

Annotation. The article considers the importance of development of the personnel management system. The necessity for personnel advanced training was justified.

Ключові слова: навчання, розвиток персоналу, організація, ефективна робота, кваліфікація, працівники.

Сьогодні все більше роботодавців приходять до висновку, що саме навчений, висококваліфікований співробітник є вирішальним фактором для виживання і розвитку організації. Та й самі працівники усвідомлюють, що гідний професійний рівень і кваліфікація – запорука успішної роботи та високого доходу. Саме тому дана тема є актуальною на сьогоднішній день.

Питанням значення розвитку персоналу в системі управління були присвячені праці таких вчених, як: Р. Алдерс, А. Слоун, А. Добронравова, А. Кисельова та ін. Однак, незважаючи на наявність їх робіт, тема є відкритою та актуальною для розгляду.

© Захарова А. В., 2014