

## ІННОВАЦІЙНІ СКЛАДОВІ ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ПРАЦІ ТА ТРУДОВОГО ЖИТТЯ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

**Солоха Д.В.**, канд. екон. наук, доцент,  
Донецький державний університет управління,  
вул. Челюскінців, 163а, м. Донецьк, 83050, Україна  
E-mail: tttt66t@yandex.ru

*В статті розглядаються питання удосконалення соціально-економічного розвитку господарської діяльності підприємств, які сприяють підвищенню її ефективності.*

*Розглянуто механізм формування стратегії підвищення якості трудового життя персоналу підприємства. Надано перелік його ключових вимог. Представлено набір основних внутрішніх факторів підвищення якості трудового життя персоналу підприємства. Проаналізовано результати соціологічної оцінки, що виражають потреби та інтереси людини щодо трудової життєдіяльності з виявленням і прогнозуванням найбільш бажаних для працівників підприємств харчової промисловості напрямів задоволення їх потреб, що відносяться до якості трудової життя і мотивами трудової поведінки.*

*Наводиться обґрунтування доцільності розгляду диференційованих цілей і внутрішніх факторів як компонентів, з використанням яких може бути сформована система підвищення якості трудового життя і посилення мотиваційних процесів стосовно до умов конкретного підприємства.*

*Доведено, що одна з найважливіших цілей діяльності, спрямованої на підвищення якості трудового життя персоналу - посилення мотивації до праці, досягнення високих кінцевих результатів господарювання шляхом задоволення економічних (матеріальних) інтересів працівників.*

**Ключові слова:** персонал, підприємство, інновації, мотивація, якість, трудове життя.

Перехід України до якісно нового етапу розвитку економіки - інноваційному розвитку - зумовив принципово нові вимоги до господарської діяльності підприємств. Ринкове, конкурентне оточення, висуває абсолютно нові, не властиві економіці адміністративного типу, вимоги до організації виробництва, забезпечення соціального захисту та надання соціальних гарантій працівникам підприємств.

Практична реалізація інноваційних підходів до організації господарської діяльності пов'язана з необхідністю створення методологічних та організаційних передумов для формування соціально-економічного механізму розвитку господарської діяльності, забезпечення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств на внутрішньому і зовнішньому ринках, формування внутрішньофірмових умов, які спонукають працівників до творчої, ефективної роботи, забезпечують високу якість трудового життя.

Різні аспекти організації ефективної господарської діяльності сучасних підприємств і її соціально-економічного розвитку були і залишаються предметом дослідження багатьох провідних зарубіжних і вітчизняних вчених: Амоши О. І. [1], Ансоффа І. [2], Берсуцького Я. Г. [3], Брюховецької М. Ю. [4], Гончарова В. М. [5], Мамутова В. К. [6], Портера М. [7], Ткаченко В. А. [8], Чумаченко П. Р. [9], Шелегеди Б. Г. [10] та ін.

Тим не менш, у зв'язку з переходом до нового етапу розвитку ринкових відносин, багато з теоретичних та науково-прикладних питань соціально-економічного розвитку господарської діяльності підприємств,

які сприяють підвищенню її ефективності, залишаються все ще недостатньо вивченими і не повністю вирішеними, що підтверджує актуальність та необхідність їх подальшого дослідження.

**Мета статті.** В історично сформованих умовах розвитку вітчизняного виробництва переважала сфера технічних і економічних завдань над соціальними. І хоча в останні роки посилилася соціальна спрямованість законодавчих актів, перехід до ринкових відносин, загострення соціальних проблем і напруженість трудових відносин на підприємствах харчової промисловості висувають завдання формування стратегії підвищення якості трудового життя в ряд першочергових.

### ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Відправним моментом рішення цієї задачі є побудова механізму формування названої стратегії на сучасному етапі трансформації економіки України.

Під механізмом формування стратегії підвищення якості трудового життя розуміється сукупність економічних, організаційних і соціально-психологічних і правових методів забезпечення умов гідною трудового життя і мотивації активної творчої трудової діяльності, спрямованої на досягнення цілей господарювання підприємства.

Сутність гідного трудового життя визначається відповідністю його умов сучасним вимогам людини до взаємозв'язку заробітної платні з результатами праці, характеру і змісту, безпеки і привабливості праці, взаємозв'язку інтересів окремих працівників і колективів.

При цьому інтереси, ціннісні орієнтації, соціальні очікування, цільові установки стають спонукальними елементами індивідуальної трудової поведінки людини, високого творчого настрою, ініціативи, спрямованих на вирішення господарських завдань підприємства: підвищення ефективності виробництва, переорієнтацію діючого виробництва на нові конкурентоспроможні види продукції, пошук нових видів сировини і матеріалів для виробництва продукції, завоювання нових ринків збуту тощо.

Механізм формування стратегії підвищення якості трудового життя персоналу підприємства заснований на дотриманні певних вимог до складу його елементів, утримання процедур його функціонування, виконання яких забезпечує прийняття стратегічних рішень, адекватних конкретним умовам. Ключові вимоги:

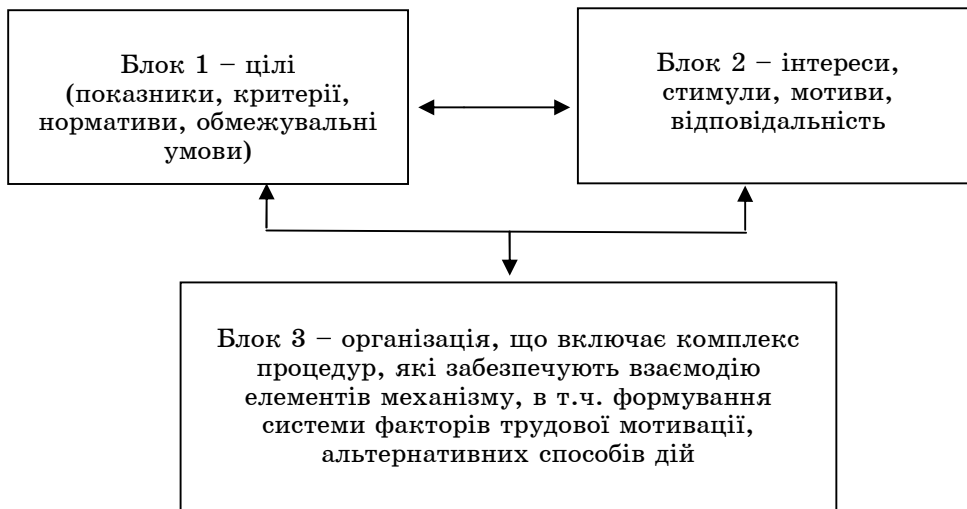
- орієнтація кожного прийнятого стратегічного рішення на досягнення певних економічних, соціальних або екологічних цілей (результатів);
- узгодження цих цілей з головними цілями функціонування господарюючого суб'єкта;
- організаційне забезпечення реалізації поставлених цілей на основі системного підходу до управління.

На малюнку 1 представлено механізм формування стратегії підвищення якості трудового життя персоналу підприємства.

Він може бути використаний для будь-якого рівня організаційної структури підприємства, цеху, підрозділу, а також для вирішення кожного завдання. Механізм включає три взаємопов'язаних блоки компонентів: блок цілей (1), блок інтересів, стимулів, мотивів, відповідальності (2), блок організаційних елементів (3), що включає комплекс процедур, які забезпечують взаємодію всіх елементів механізму, в тому числі - формування системи факторів мотивації, альтернативних способів дій.

Зміст процедур блоку організаційних елементів полягає в наступному: аналіз ситуації і причин її виникнення; виявлення проблем вирішення ситуації; визначення цілей і параметрів рішення задачі, кількісні і якісні

значення показників досягнення поставлених цілей; аналіз можливих варіантів досягнення конкретної мети і вибір кращого варіанту - системи факторів; доведення прийнятого варіанту вирішення завдання до конкретних виконавців з одночасним встановленням рівня відповідальності за виконання; створення передумов мотивації виконавців до виконання поставлених завдань шляхом розробки відповідної системи стимулювання; організація контролю виконання кожного прийнятого до вирішення завдання, включаючи внутрішній аудит; оцінка ступеня досягнення поставленої мети в результаті вирішення конкретного завдання та застосування відповідної системи заохочення або покарання.



*Рисунок 1 – Механізм формування стратегії підвищення якості трудового життя персоналу підприємства*

Різноманіття чинників, що забезпечують підвищення якості трудового життя, не дозволяє побудувати механізм цього процесу з високим ступенем деталізації. Разом з тим, аналітична інформація, отримана в результаті виконаного дослідження, дає підставу для встановлення основних цілей і факторів, які забезпечують стратегію підвищення якості трудового життя персоналу підприємства харчової галузі і впливають на мотиви поведінки працівників, мотивацію праці.

В таблиці 1. представлено набір основних внутрішніх факторів підвищення якості трудового життя персоналу підприємства, який визначено з урахуванням: умов трудового життя, що склалися на харчових підприємствах Донецькій області; розгляду їх крізь призму чинників, що сприяли успішному господарюванню зарубіжних фірм (див. табл. 1); виділення найбільш пріоритетних факторів для забезпечення гідних умов трудового життя вказаних підприємств у період формування інноваційної моделі розвитку економіки України.

Соціологічні оцінки (зіставлення людиною оцінюваного процесу або предмета зі своїми потребами і інтересами) найбільш адекватно характеризують соціальну реальність. Отримана репрезентативна спільність соціологічних оцінок (більше 1000 респондентів), що виражають потреби та інтереси людини щодо трудової життєдіяльності, дозволила виявити і прогнозувати найбільш бажані для працівників підприємств харчової промисловості Донецької області напрями задоволення їх потреб, що відносяться до якості трудового життя і мотивами трудової поведінки.

*Таблиця 1 - Диференційовані цілі і внутрішні фактори - основні компоненти механізму формування стратегії підвищення якості трудового життя персоналу підприємства*

Диференційовані цілі стратегії підвищення якості трудового життя 1	Фактори, що забезпечують стратегію підвищення якості трудового життя 2
1. Посилення мотивації праці, досягнення високих кінцевих результатів господарювання шляхом задоволення економічних інтересів працівників	1.1. Забезпечення об'єктивної оплати праці з урахуванням кінцевих результатів діяльності окремих підрозділів або підприємства в цілому. Підтримка рівня середньої зарплати вище, ніж у конкурентів підприємств
2. Збільшення потенціалу підприємства висококваліфікованою робочою силою	2.1. Розробка та забезпечення практичної реалізації програми підготовки робочої сили і регулярної перепідготовки всіх працівників підприємства з урахуванням їх особистих характеристик, а також прогнозу змін на ринку праці
3. Зростання потенціалу підприємства в області нових ідей	3.1. Застосування систем, які стимулювали б висунення нових ідей і розвиток підприємництва в працівників підприємства, зобов'язували керівників формувати творчий тип господарювання
4. Заміщення ключових посад господарської діяльності фахівцями з високими діловими якостями, творчим типом господарювання	4.1. Створення спеціальних служб профдоброру та розвитку управлінських навичок керівників
5. Формування нового соціального статусу працівників-власників підприємства, розвитку їх підприємницьких якостей	5.1. Створення колективної власності працівників підприємства
6. Залучення у господарське управління всього персоналу підприємства, активізація людських ресурсів	6.1. Стимулювання діяльності малих самокерованих груп
7. Розвиток творчих ініціатив в роботі персоналу за рахунок збільшення питомої ваги інтелектуальної праці при експлуатації сучасних засобів автоматизації виробництва продукції і техніко-економічної підготовки виробництва	7.1. Постійне впровадження нового обладнання і нових технологій
8. Формування гуманних методів організації праці та нової виробничої та інноваційної культури	8.1. Застосування гуманних методів внутрішнього регулювання зайнятості на підприємстві; 8.2. Розробка стратегії регулювання процесів вивільнення робочої сили; 8.3. Затвердження принципів підбору працівників; 8.4. Усвідомлене встановлення на підприємстві нових норм та ціннісних орієнтацій; 8.5. Затвердження статуту та управлінських принципів підприємства
9. Більш повна реалізація людського потенціалу, зниження виробничого травматизму, профзахворювань	9.1. Розробка і реалізація програми «Забезпечення безпечних і здорових умов праці», спрямованої на виконання законодавства України про охорону праці. Ведення документації, що відображає результати систематичного контролю

Продовження табл. 1

1	2
10. Скорочення випадків тимчасової або постійної втрати праездатності працівників, зменшення кількості нещасних випадків на виробництві з вини працівників	10.1. Розробка та практична реалізація підприємством програм оздоровлення працівників: навчання раціональному харчуванню, заняття спортом, подолання шкідливих звичок, безпечних прийомів праці на робочому місці. Розробка системи заохочення за здоровий спосіб трудового життя
11. Зростання доходів підприємства і працівників за рахунок принципу збільшення питомої ваги нової конкурентоспроможної продукції в загальному обсязі продажів не нижче певного рівня (%)	11.1. Застосування системи стимулювання працівників служб НДР і ОКР за розробку (освоєння нових конкурентоспроможних виробів
12. Зростання доходів працівників підприємства за рахунок збільшення продажу, в тому числі - випереджальне зростання доходів працівників служб НДР, ОКР і маркетингу	12.1. Організація і стимулювання діяльності всіх структурних підрозділів підприємства на основі маркетингового підходу з наданням переваги працівникам, від яких найбільшою мірою залежить успіх продажу певних виробів

Нижче наводиться обґрунтування доцільності розгляду наведених у таблиці 1 диференційованих цілей і внутрішніх факторів як компонентів, з використанням яких може бути сформована система підвищення якості трудового життя і посилення мотиваційних процесів стосовно до умов конкретного підприємства.

Як видно з даних, наведених у таблиці 1, одна з найважливіших цілей діяльності, спрямованої на підвищення якості трудового життя персоналу - посилення мотивації до праці, досягнення високих кінцевих результатів господарювання шляхом задоволення економічних (матеріальних) інтересів працівників. У цьому переконують результати соціологічного дослідження, проведеного на підприємствах харчової промисловості (табл. 2).

Таблиця 2 Узагальнені дані про оцінку спонукальних мотивів посилення творчої активності (на підставі соціологічних оцінок ІТР підприємств харчової промисловості)

Як Ви оцінюєте наведені нижче фактори стимулювання творчої активності?	Оцінки в балах (максимальна кількість балів – 10)	У відсотках до числа опитаних
1. Застосування нормативних положень (відображення їх у колективних договорах) про оплату праці, що забезпечує відтворення робочої сили	10	41
2. Застосування системи заохочення працівників за розробку (участь у розробці) і освоєння нових конкурентоспроможних виробів	9	16
4. Перепідготовка керівників і фахівців усіх структурних підрозділів підприємства з орієнтацією на концепцію маркетингу	9	21
5. Застосування системи матеріальної і моральної відповідальності керівників структурних підрозділів за посилення інноваційної активності працівників	8	13

У процесі вільного опитування працівників щодо спонукальних мотивів, які здатні сприяти підйому трудової активності, встановлено, що 90 % робочих і 93 % інженерно-технічних працівників (з числа опитаних) в якості основного фактора вирішення даної проблеми назвали забезпечення об'єктивної оплати праці з урахуванням кінцевих результатів діяльності окремого підрозділу або підприємства. Першорядне значення цього фактору в підвищенні трудової активності працівників вітчизняних підприємств підтверджується низкою фахівців, що досліджували цю проблему. В той же час, в умовах економічно розвинених країн фактор об'єктивної оплати праці значиться на останніх місцях в ряду найбільш важливих виробничих мотиваторів працівників.

Потреба в досягненні мети «Збільшення потенціалу висококваліфікованої робочої сили підприємства» обумовлена масштабними тенденціями зміни ролі та значення людини в суспільному виробництві, а також переходом України до якісно нового етапу свого розвитку. У сучасному виробництві провідна роль людини проявляється не тільки в його функції створення вартості, але і в тому, що в міру ускладнення застосовуваного устаткування, технологій істотно зростає роль висококваліфікованої праці зі значною загальноосвітньою і спеціальною підготовкою. Людина стає більш активним суб'єктом господарської діяльності.

Гнучкі автоматизовані виробництва, системи автоматизованого проектування, телекомунікаційне обладнання підвищують ступінь контролю працівників над своєю працею, якістю виконуваної роботи, призводять до посилення автономії персоналу у виробничому процесі і, як наслідок, до зростання продуктивності праці, до різкого підвищення значення і відповідальності працівника в господарюванні підприємств.

Однак, без глибокої професійної підготовки і регулярній перепідготовці робочої сили неможливо домогтися радикальної технологічної перебудови та ефективного функціонування засобів сучасної автоматизації.

Аналіз показує, що постійна перекваліфікація або придбання та підвищення наявної кваліфікації обумовлені необхідністю задоволення, з одного боку, потреб роботодавців, їх прагненням до постійного оновлення та забезпечення конкурентоспроможності, з іншого - потреб зайнятого на виробництві персоналу, бо підвищення кваліфікації, як правило, супроводжується посадовим зростанням, підвищенням заробітної плати, а також можливістю реалізувати творчі здібності.

Навчання та перенавчання працівників підприємств - це закономірна реакція на безперервну еволюцію потреб, системи цінностей, засобів виробництва; формування нового типу підприємств, які організують свою діяльність на знаннях та інформації. Тому підприємці, вища адміністративна ланка підприємств повинні розглядати навчальний процес як складову частину господарської діяльності, як один з основних важелів збереження пріоритетних позицій у сучасному інформаційному світі.

З досягненням вже названої цілі органічно пов'язана наступна - зростання потенціалу підприємства в області нових ідей. Ця мета може бути виражена, наприклад, приростом кількості раціоналізаторських пропозицій, винаходів, нових ідей, що припадають на одного працівника в рік.

Комплексний фактор досягнення цієї мети: формування на підприємстві системи раціоналізаторських пропозицій (нових ідей), яка, з одного боку, служила б стимулом до висунення ідей (наприклад, певне матеріальне заохочення висунутих, але не прийнятих пропозицій, оперативне впровадження і оплата прийнятих пропозицій), з іншого - зобов'язувала б керівників всіх рівнів організаційної ієрархії виховувати,

привчати працівників думати і висувати нові ідеї. Рішення цієї задачі сприятиме застосуванню для оцінки діяльності керівників кількості зібраних раціоналізаторських (новаторських) пропозицій, що припадають на одного працівника в рік. (Такий показник широко використовується на підприємствах Японії).

В якості стратегічних слід розглядати цілі, що спрямовані на заміщення ключових посад управління господарською діяльністю фахівцями з високими діловими якостями.

Комплексний фактор досягнення цієї мети - створення організаційних і методичних передумов для відбору претендентів на конкретні посади в системі управління.

З підвищеною увагою до проблеми відбору персоналу пов'язана пропозиція з організації центрів оцінки персоналу.

У цих центрах повинні проходити перевірку працівники самого підприємства для відбору на посади в нижніх ланках управління шляхом просування. Крім цього, центри оцінки використовуються як ефективна організація навчання працівників та розвитку певних управлінських навичок у керівників. Центри використовують специфічні набори застосовуваних методів і підходів до організації оцінки, а також до навчання персоналу.

З переходом до ринкових відносин в Україні важливим мотивуючим чинником стає перетворення державних підприємств в підприємства, що засновані на власності трудового колективу. Трудова мотивація в умовах колективної власності працівників підприємства посилюється завдяки тому, що рівень оплати дивідендів залежить від успішної діяльності всіх працівників. При цій формі власності існують реальні можливості демократичного управління господарською діяльністю. Стаючи власниками свого підприємства, наймані працівники отримують новий соціальний статус і трудяться більш ефективно, вони здатні надавати ефективний вплив на управління і нести велику відповідальність за прийняті рішення. При цьому з'являється можливість вчитися підприємництву.

У той же час дослідження показує, що підприємства не повинні ставити завдання невідмінного збереження акціонерного капіталу власності тільки у якості працівників підприємства. В сучасних економічних умовах потрібні і зовнішні інвестори. Важливим є поєднання ефективної діючої власності працівників з іншими елементами демократії, які можуть принести економічний і соціальний результат, наприклад, участь працівників в господарському управлінні, забезпечення їх повною фінансово-господарською інформацією.

Дієвим способом досягнення мети «Залучення всього персоналу в господарське управління» є стимулювання діяльності малих самокерованих груп. Вони можуть розглядатися як вид колективної діяльності (участі, партнерства) і як важливий засіб виховання відданості фірмі і підвищення відповідальності. Заслугує уваги внутрігрупова ротація, яка проявила себе як метод підвищення здатності до інноваційного розвитку організації.

Розвиток творчих начал в роботі персоналу за рахунок збільшення питомої ваги інтелектуальної роботи вимагає постійного впровадження передового і надскладного устаткування в технологічні процеси підприємства, використання інформаційних технологій.

Тенденції розвитку інформаційних технологій переконують у тому, що в господарських організаціях працюватимуть фахівці, які організують свою діяльність за допомогою зворотного зв'язку, що базується на використанні інформаційних технологій. Тенденція розвитку інформаційних технологій може призвести до суттєвих змін характеру і стилю роботи багатьох категорій службовців організації праці і структур

корпорацій, до нових видів соціальних наслідків. Їх необхідно досліджувати і враховувати при формуванні умов трудового життя, факторів мотивації ефективної праці на вітчизняних підприємствах харчової галузі.

При формуванні на вітчизняних підприємствах факторів механізації праці необхідно особливу увагу приділити гуманним методам внутрішньофірмового регулювання зайнятості. Проблеми вивільнення зайвої робочої сили можна вирішувати шляхом внутрішнього переміщення працівників, створення додаткових виробництв з вигодовлення товарів широкого вжитку, надання допомоги працівникам, що вивільняються в створенні власних підприємств та ін.

Особлива соціальна значимість проблеми зайнятості висуває вимогу розробки стратегії регулювання процесів вивільнення робочої сили на вітчизняних підприємствах і пом'якшення його наслідків; залучення до розробки і реалізації програм місцевих органів влади і профспілок.

При формуванні на підприємстві факторів розвитку нової виробничої та інноваційної культури необхідна поступова, планомірна реалізація заходів, за допомогою яких менеджмент може впливати на формування у працівників нових ціннісних орієнтацій, принципових переконань. Це досягається шляхом постійного вивчення характеру реакції співробітників на критичні ситуації; усвідомленого встановлення нових норм і цінностей; створення стимулювання відмови від індивідуалізму на користь колективної праці (бригади, малі групи та ін.); зміни умов посадового зростання в горизонтальній спрямованості, що охоплює кілька областей діяльності, замість колишньої однієї - в її вузьких межах; створення загальнофірменних схем визнання та заохочення заслуг працівників. На сучасному етапі розвитку ринкових відносин вітчизняним підприємствам було б корисно встановити стандарти найму на роботу і суворо дотримуватися їх.

При розробці підприємством програми «Забезпечення безпечних і здорових умов праці» повинні задовольнятися вимоги, спрямовані на виконання законодавства України про охорону праці. Разом з тим, доцільно в якості додаткової корисної інформації врахувати корисні елементи наступних основних умов, які визначають успіх будь-якої програми із забезпечення безпеки праці: раціональний розподіл відповідальності між виконавцями; підтримка безпечних умов праці технічними засобами; наявність системи збору достовірної та повної інформації про нещасних випадках і аваріях; ефективність системи надання першої допомоги потерпілим; профілактичне медичне обслуговування і особиста відповідальність робітників.

Всі представлені в таблиці 1 потенційні компоненти механізму формування стратегії підвищення якості трудового життя є важливими для підприємств, що функціонують в сучасних умовах господарювання. Однак, при складанні своїх поточних і перспективних планів адміністрація конкретного підприємства повинна чітко проранжувати їх за ступенем важливості та черговості (з урахуванням фінансових можливостей) включення в плани певних періодів. Вибір цілей і чинників, що забезпечують підвищення якості трудового життя, заснований на єдиному концептуальному підході, суть якого полягає не у випадковому наборі, а в дослідженні їх системності для кількісного або статистичного вимірювання якості праці.

## ВИСНОВКИ

Дослідження показало, що просування до стратегічних цілей неможливо без організації незалежної діяльності з перевірки та оцінки стану процесів формування та реалізації стратегії підвищення якості трудового життя персоналу підприємства харчової промисловості.



Для вирішення цієї проблеми розроблено методичні рекомендації щодо створення передумов організації стратегічного аудиту якості трудового життя персоналу підприємства.

#### **ИННОВАЦИОННЫЕ СОСТАВЛЯЮЩИЕ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ТРУДА И ЖИЗНИ ТРУДЯЩИХСЯ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ПИЩЕВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ**

**Д. В. Солоха,**  
Донецкий государственный университет управления,  
ул. Челюскинцев, 163 а, г. Донецк, 83050, Украина  
E-mail: tttt66t@yandex.ru

*В статье рассматриваются вопросы совершенствования социально-экономического развития хозяйственной деятельности предприятий, которые способствуют повышению ее эффективности. Рассмотрен механизм формирования стратегии повышения качества трудовой жизни персонала предприятия. Дан перечень его ключевых требований.*

*Представлен набор основных внутренних факторов повышения качества трудовой жизни персонала предприятия.*

*Проанализированы результаты социологической оценки, которые выражают потребности и интересы человека относительно трудовой жизнедеятельности с выявлением и прогнозированием наиболее предпочтительных для работников предприятий пищевой промышленности направлений удовлетворения их потребностей, относящихся к качеству трудовой жизни и мотивам трудового поведения.*

*Приводится обоснование целесообразности рассмотрения дифференцированных целей и внутренних факторов как компонентов, с использованием которых может быть сформирована система повышения качества трудовой жизни и усиления мотивационных процессов применительно к условиям конкретного предприятия.*

*Доказано, что одна из важнейших целей деятельности, направленной на повышение качества трудовой жизни персонала - усиление мотивации к труду, достижение высоких конечных результатов хозяйствования путем удовлетворения экономических (материальных) интересов работников.*

**Ключевые слова:** персонал, предприятие, инновации, мотивация, качество, трудовую жизнь.

#### **INNOVATIVE COMPONENTS OF IMPROVING QUALITY OF LABOUR AND WORKERS' LIFE IN FOOD BUSINESS**

**D. V. Solokha**  
Donetsk State University of Management,  
163a, Chelyuskintsev Str., Donetsk, 83050, Ukraine  
E-mail: tttt66t@yandex.ru

*The article considers the issues of improvement of socio-economic development of the economic activity of the enterprises, which contribute to the increase of its effectiveness. The mechanism of formation of strategy of increasing the quality of working life of the personnel of the enterprise. The list of its key requirements is given.*

*The author gives a set of main internal factors to improve the quality of working life of the personnel of the enterprise.*

*The article represents the analysis of the results of sociological assessment, which expresses the needs and interests of the human being with regard to working life with the identification and forecasting of the most preferable for the employees of the enterprises of food industry directions of satisfaction of their needs, relating to the quality of working life and motivated labour behavior.*

*The article provides substantiation of expediency of differentiated consideration of the objectives and internal factors as components, with the use of which may be formed a system of improving the quality of working life and the strengthening of motivational processes in relation to the specific conditions of the enterprise.*

*It is proved that one of the most important goals of activity, aimed at improving the quality of working life of the personnel is the strengthening of motivation to work, achievement of high results in management by satisfying the economic (material) interests of the workers.*

**Key words:** personnel, enterprise, innovation, motivation, quality of working life.

#### **СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ**

1. Амоша А. И. Экономические методы улучшения условий и охраны труда. – Донецк: ИЭП НАН Украины, 1996. – 392 с.

2. Ансофф И. Стратегическое управление : пер. с англ./ И. Ансофф – М. : Экономика, 1989. – 519 с.
3. Берсуцкий Я. Г. Социальные мотивы повышения эффективности хозяйственной деятельности предприятия / Я. Г. Берсуцкий, Н. В. Вецпура // Прометей. – 2002. – № 3(9). – С.244-256.
4. Брюховецька Н. Ю. Економічний механізм підприємства в ринковій економіці: методологія і практика / Н. Ю. Брюховецька. – Донецьк: ІЕП НАН України, 1999. – 276 с.
5. Організація управління ефективним розвитком промислових підприємств в умовах ринкового конкурентного середовища / В. М. Гончаров, Д. В. Солоха, В. Ю. Припотень, О. А. Фесіна. – Донецьк : СПДК, 2006. – 208 с.
6. Мамутов В. К. Сближение современных систем правового регулирования хозяйственной деятельности / В. К. Мамутов // Государство и право. – 1996. – № 8. – С.41-51.
7. Портер М. Международная конкуренция : пер. с англ. / М. Портер. – М. : Междунар. отношения, 1993. – 896 с.
8. Ткаченко М. А. Опыт организации служб охраны труда за рубежом / М. А. Ткаченко // Безопасность труда в промышленности. – 1993. – № 11. – С. 27-30.
9. Чумаченко Н. Г. Очерки по экономике региона / Н. Г. Чумаченко. – К. : Наук. думка, 1995. – 338 с.
10. Шелегеда Б. Г. Проблеми підвищення ефективності промислового підприємства в умовах сталого економічного розвитку / Б. Г. Шелегеда, Д. В. Солоха // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – 2003. – № 2 ( 60 ). – С. 255-260.

*Надійшла до редакції 4 березня 2013 р.*