

## ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ

*асистент Смоленніков Д.О., студентка гр. Мм-21 Мартиненко А.О.*

Поняття якість трудового життя тісно пов'язано з проблемою управління персоналом. У вітчизняній та зарубіжній практиці господарювання для оцінювання трудового життя використовуються різні терміни: «добробут», «рівень життя», «якість життя». Термін «якість життя» містить в собі як кількісні, так і якісні показники.

Якість трудового життя (за сутнісним змістом) - це ступінь відповідності умов трудової діяльності суспільно необхідним вимогам, які розкриваються через інтереси сторін соціально-трудова відносин [1].

Граничний рівень якості трудового життя (ГРЯТЖ) - це мінімально необхідна 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. ГРЯТЖ буде формуватися на основі таких компонентів, як заробітна плата (payment), умови праці (labor condition), освітньо-кваліфікаційний (education-qualification level) і професійний рівень (professional level):

*ГРЯТЖ = f(payment; labor condition; education-qualification level; professional level).*

Оцінка якості трудового життя виходячи з економічного аспекту враховує такі показники, як зайнятість працівників, коефіцієнт плинності, коефіцієнт прийому, ефективність використання робочого часу та ін. Якість трудового життя включає в себе наступні групи показників: трудовий колектив, оплата праці, робоче місце, керівництво підприємства, службова кар'єра, соціальні гарантії та соціальні блага.

Якість трудового життя – це найважливіша умова зростання продуктивності праці і повинно базуватися на зростанні матеріальних потреб і концепції всебічного розвитку особистості. Загальна класифікація резервів якості трудового життя на підприємстві представлена на рисунку 1.

В основу методики оцінки якості трудового життя покладений розрахунок інтегрального показника якості трудового життя [2].

Розрахунок інтегрального показника якості трудового життя може бути проведений за формулою:

$$ЯТЖ = \sum p_i \cdot K_i,$$

де  $p_i$  – вагові коефіцієнти, а  $K_i$  показники якості життя в організації (благополуччя працівників, якість соціальної сфери, якість безпеки тощо).

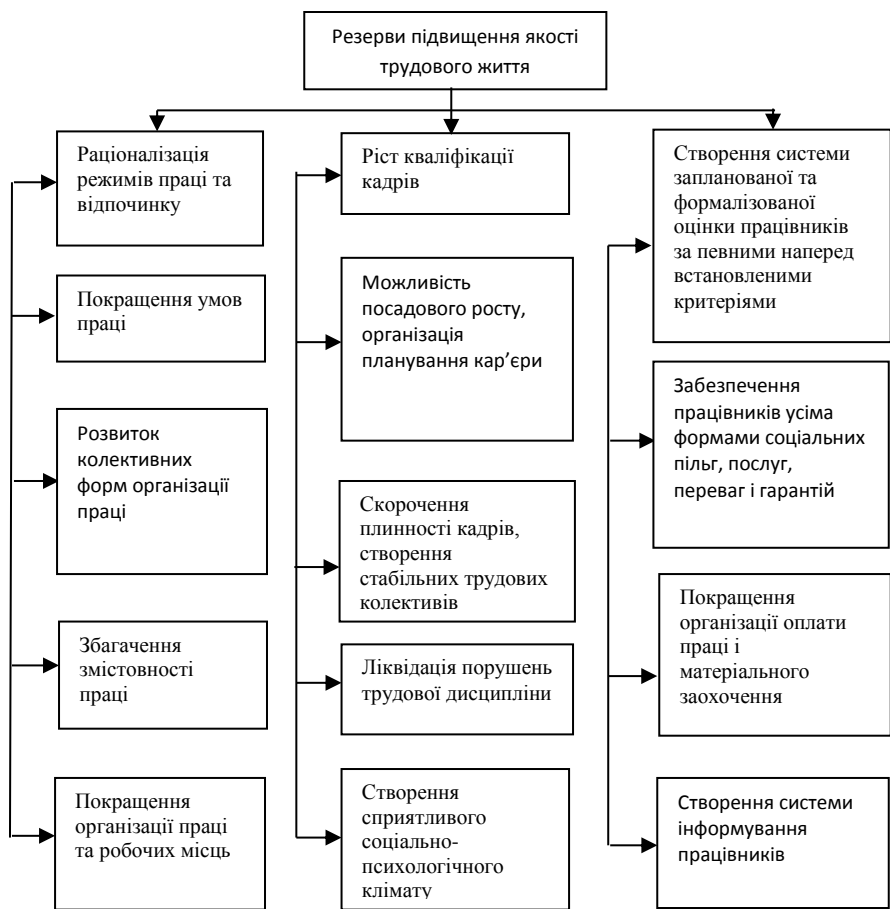


Рисунок 1 – Класифікація резервів якості трудового життя на підприємстві

#### Література:

1. Дорошенко Ю.О. Критеріально-факторне оцінювання якості життя людини / Ю. О. Дорошенко, О. О. Степанюк // Вісник ДАЖКГ. - 2009. - № 2. - С.10-30.
2. Смоленніков, Д. О. Шляхи покращення якості трудового життя персоналу (на прикладі ТОВ "СУМИФІТОФАРМАЦІЯ") [Текст] / Д. О. Смоленніков, А. О. Мартиненко // Економічні проблеми сталого розвитку : матеріали доповідей Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 20-річчю наукової діяльності ф-ту економіки та менеджменту СумДУ, м. Суми, 3-5 квітня 2012 р. / Відп. за вип. О.В. Прокопенко. — Суми : СумДУ, 2012. — Т.2. — С. 149-151.

Економічні проблеми сталого розвитку: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої пам'яті проф. Балацького О. Ф. (м. Суми, 24–26 квітня 2013 р.): у 4 т. / за заг. ред. О. В. Прокопенко. – Суми : Сумський державний університет, 2013. – Т. 3. – С. 149-150.