

**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**Томах Вікторія Володимирівна**

УДК 658.3(043.3)

**УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ ПЕРСОНАЛУ  
ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА**

Спеціальність 08.00.04 – економіка та управління підприємствами  
(за видами економічної діяльності)

**АВТОРЕФЕРАТ**

дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата економічних наук

**Харків – 2008**

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі економіки, організації та планування діяльності підприємства Харківського національного економічного університету Міністерства освіти і науки України.

Науковий керівник – доктор економічних наук, професор  
**Ястремська Олена Миколаївна,**  
Харківський національний економічний університет  
Міністерства освіти і науки України,  
завідувач кафедри економіки, організації та  
планування діяльності підприємства.

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор  
**Петенко Ірина Валентинівна,**  
Донецький державний університет управління  
Міністерства освіти і науки України,  
завідувач кафедри управління персоналом  
та економіки праці;

кандидат економічних наук, доцент  
**Щербак Валерія Геннадіївна,**  
Харківський національний економічний університет  
Міністерства освіти і науки України,  
доцент кафедри економіки та маркетингу.

Захист відбудеться 16 жовтня 2008 року о 13-00 на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.055.01 Харківського національного економічного університету за адресою: 61001, м. Харків, пр. Леніна, 9-А.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Харківського національного економічного університету за адресою: 61001, м. Харків, пров. Інженерний, 1-А.

Автореферат розіслано 15 вересня 2008 року.

В. о. вченого секретаря  
спеціалізованої вченої ради,  
доктор економічних наук, професор

Г. В. Назарова

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми.** Відповідно до сучасних світових тенденцій розвитку економіки в Україні збільшується увага до якості життя населення, що зумовлює об'єктивну необхідність спрямованості управління підприємством на забезпечення належного рівня якості трудового життя персоналу. У свою чергу, задоволеність працівників умовами свого трудового життя є запорукою підвищення продуктивності їх праці і, як наслідок, ефективності діяльності підприємства. Необхідність забезпечення належного рівня якості трудового життя працівників промислових підприємств зумовлює необхідність розроблення та впровадження програм з його покращення. Для вирішення зазначеної проблеми необхідно, зокрема, звернути увагу на те, що якість трудового життя працівників промислових підприємств значною мірою залежить від стану кожної її компоненти і вимагає вдосконалення існуючих та розроблення нових науково обґрунтованих теоретичних і методичних положень, впровадження яких сприятиме комплексному забезпеченню гідної якості трудового життя персоналу промислових підприємств. Тільки за таких умов можна домогтися створення конкурентоспроможних робочих місць на промислових підприємствах України, що є запорукою залучення високопрофесійних фахівців.

Проблемам управління якістю трудового життя персоналу приділяли значну увагу такі вітчизняні та зарубіжні вчені, як Д. П. Богиня, Б. М. Генкін, В. М. Геєць, В. М. Горбатов, М. А. Горелов, В. М. Гриньова, М. І. Долішній, М. С. Дороніна, О. П. Єгоршин, А. Я. Кібанов, М. О. Кизим, А. М. Колот, В. Д. Лагутін, М. Б. Махсма, М. Х. Мескон, О. Ф. Новікова, І. В. Петенко, В. А. Савченко, М. В. Семикіна, Р. М. Соловійов, Д. В. Феоктистов, Ф. І. Хміль, Л. В. Шаульська, В. Г. Щербак та ін.

Проте аналіз теоретичних здобутків вчених та практики роботи промислових підприємств дозволив зробити висновок про існування певних розбіжностей щодо визначення поняття «якість трудового життя» персоналу, сукупності компонент та складових, оцінювання та впровадження програм з її покращення. Потребують додаткового дослідження питання управління, пов'язані з визначенням підрозділів підприємств щодо першочергового впровадження програм підвищення якості трудового життя (ЯТЖ), послідовності етапів їх формування та реалізації.

Недостатня розробленість зазначених проблем, а також їх теоретичне та практичне значення визначило вибір теми дослідження й зумовило її актуальність.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертаційну роботу виконано відповідно до плану наукових досліджень Харківського національного економічного університету за темою «Управління персоналом промислових підприємств» (№ державної реєстрації 0106U009693), де особисто автором виконано розділ «Категоріальний апарат якості трудового життя», в якому уточнено поняття «якість трудового життя», перелік її компонент та складових, обґрунтовано методи управління.

Також за планом наукових досліджень Науково-дослідного центру індустріальних проблем розвитку НАН України за темою «Формування організаційно-економічного механізму корпоративного управління промислових підприємств» (№ державної реєстрації 0105U002370) особисто автором виконано розділ «Рекомендації з оцінювання якості трудового життя персоналу акціонерних товариств», в якому дістали подальшого розвитку принципи впровадження програм з ЯТЖ, удосконалено систему показників оцінювання її рівня на промислових підприємствах машинобудівної галузі.

**Мета і завдання дослідження.** Метою дисертації є обґрунтування та подальший розвиток теоретичних положень і методичних підходів з управління якістю трудового життя персоналу промислового підприємства для сприяння зростанню продуктивності праці.

Для досягнення мети в роботі поставлено та вирішено такі завдання:

досліджено соціально-економічну сутність якості трудового життя персоналу промислового підприємства, визначено основні компоненти та удосконалено категоріальний апарат ЯТЖ;

запропоновано принципи формування програм якості трудового життя персоналу та управління їх впровадженням;

запропоновано методичний підхід до оцінювання рівня якості трудового життя персоналу, її компонент та складових;

проаналізовано тенденції зміни кількісних значень показників якості трудового життя персоналу на підприємствах машинобудування Харківського регіону, визначено чинники впливу;

запропоновано послідовність та сутність етапів вибору пріоритетного підрозділу – об'єкта першочергового впровадження програм якості трудового життя персоналу на машинобудівному підприємстві;

обґрунтовано й розроблено методичне забезпечення з організації формування відділу якості трудового життя або впровадження відповідної посади фахівця на промисловому підприємстві;

розроблено технологію формування цільової комплексної програми управління підвищенням якості трудового життя персоналу промислового підприємства.

*Об'єкт дослідження* – процес управління умовами трудового життя персоналу промислового підприємства.

*Предметом дослідження* є теоретичні положення, методи, методичні підходи, інструменти, програми управління якістю трудового життя персоналу великих і середніх підприємств машинобудування.

*Методи дослідження.* Основою дисертаційної роботи є фундаментальні праці вітчизняних і зарубіжних вчених з питань управління персоналом. У процесі проведення досліджень та обґрунтування методичного забезпечення було використано: законодавчу базу України, матеріали бухгалтерської та статистичної звітності підприємств машинобудування Харківського регіону за період з 2000 по 2007 рр., матеріали Державного комітету статистики України та інформацію, отриману з мережі Інтернет.

Дослідження виконувалось за допомогою таких методів: теоретичного узагальнення, системного аналізу – для обґрунтування актуальності проведених досліджень, постановки проблеми і вивчення об'єкта і предмета дослідження; аналізу ієрархій та ранжування – для комплексного оцінювання рівня ЯТЖ та визначення значущості його компонент та складових; факторного аналізу – для виявлення латентних тенденцій, що характеризують ЯТЖ персоналу машинобудівних підприємств; регресійного аналізу – для обґрунтування взаємозв'язку між продуктивністю праці на підприємстві та показниками якості трудового життя його персоналу; програмно-цільового управління – для розроблення технології впровадження програм покращення якості трудового життя; графічний – для схематичного подання теоретичних і практичних положень дисертаційної роботи.

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає в подальшому розробленні та вдосконаленні теоретичних та методичних положень щодо управління ЯТЖ персоналу середніх і великих машинобудівних підприємств, а саме:

*вперше:*

запропоновано послідовність та сутність етапів вибору пріоритетного підрозділу з першочергового впровадження програм якості трудового життя підприємства машинобудування, що враховує його загальноекономічну і конкурентну стратегії та рівень якості трудового життя персоналу в кожному окремому підрозділі;

*удосконалено:*

визначення поняття «якість трудового життя» персоналу промислового підприємства як соціально-економічної категорії, відмінністю якого є додатково запропоноване врахування стану зовнішнього середовища;

методичний підхід до комплексного кількісного оцінювання рівня якості трудового життя персоналу промислових підприємств, особливості якого полягає у визначенні часткових показників та складових (матеріально-технічна база та організація праці, безпечність та екологічність, психологічний клімат у колективі; заробітна плата та премії, інші види матеріального заохочення; гнучкий графік та місце роботи, публічне визнання заслуг, службова кар'єра; соціальні зобов'язання підприємства та соціальна інфраструктура; екологічність місця знаходження підприємства, віддаленість підприємства), що згруповано в компоненти: умови праці, матеріальне та нематеріальне заохочення, соціальне забезпечення, зовнішнє середовище, розраховані значення яких з урахуванням значущості об'єднуються в інтегральний показник з якісним розмежуванням на низький, середній та високий рівні ЯТЖ;

методичне забезпечення з організації формування відділу якості трудового життя персоналу або впровадження відповідної посади фахівця, що на відміну від існуючих підходів враховує розміри підприємства і наявність підрозділів, в яких виконуються функції управління компонентами якості трудового життя персоналу;

*дістали подальшого розвитку:*

принципи формування програм якості трудового життя персоналу та управління їх впровадженням, відмінність яких полягає в розподілі на три групи: загальні (системності, комплексності, безперервності, єдиноначальності, об'єктивності, зворотного зв'язку, цільової узгодженості), економічної ефективності (особистої матеріальної зацікавленості, професійної компетентності, своєчасної та повної інформованості, безпечності робочого середовища) та соціальної доцільності (комунікабельності, корпоративності, поваги до особистості, соціальної захищеності та справедливості);

технологія формування цільової комплексної програми управління підвищенням ЯТЖ персоналу, особливості якої полягають у врахуванні значущості існуючих проблем; розробленні альтернативних варіантів досягнення означеної мети; використанні показників (додаткові капітальні вкладення, додаткова потреба в кадрах для виконання програми, соціальний ефект) вибору пріоритетного варіанту цільової комплексної програми; визначенні послідовності виконання заходів за обраним варіантом з урахуванням їх значущості.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає в тому, що теоретичні положення і висновки, представлені в роботі, уточнюють положення процесу управління ЯТЖ персоналу підприємства щодо визначення її переважних складових. Використання уточнених теоретичних положень, розробленого методичного і науково-практичного забезпечення дозволить підвищити продуктивність праці працівників, що сприятиме ефективній роботі підприємства в цілому. Основні положення дисертаційної роботи, що мають прикладний характер, впроваджено на машинобудівних підприємствах м. Харкова, а саме: пропозиції щодо вибору пріоритетного підрозділу першочергового впровадження програм якості трудового життя та організації формування відділу якості трудового життя у – ТОВ «Ютам-Харків» (довідка № 256 від 25.04.2007 р.), методичний підхід до формування цільової комплексної програми з підвищення ЯТЖ персоналу використовується в діяльності ТОВ «ТПК «Нова» (довідка № 21 від 18.01.2007 р.).

**Особистий внесок здобувача.** Всі теоретичні та практичні результати дослідження отримано автором самостійно. Особистий внесок здобувача в роботі, виконаній у співавторстві [1], полягає в такому: отримали подальший розвиток методи покращення якості трудового життя персоналу промислових підприємств.

**Апробація результатів дисертації.** Основні положення дисертації було оприлюднено на II Міжнародній науково-практичній конференції «Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики» (Київ, КНЕУ, 2005); Всеукраїнській науковій конференції «Проблеми формування гендерної політики в Україні» (Харків, ХНЕУ, 2005); Міжнародній науково-практичній конференції «Економічні проблеми інноваційно-структурних перетворень в Україні» (Харків, ХНЕУ, 2005); III Міжнародній науково-практичній конференції «Сучасні проблеми управління» (Київ, НТУ «КПІ», 2005); V Міжнародній науково-практичній конференції студентів, аспірантів і молодих вчених «Соціально-економічні, політичні та культурні оцінки і прогнози на рубежі двох тисячоліть» (Тернопіль, ІЕП, 2007); IV Міжнародній науково-

практичній конференції «Конкурентоспроможність людського потенціалу за умов розвитку міжнародних інтеграційних процесів» (Хмельницький, ХНУ, 2007).

**Публікації.** Основні результати і висновки дисертаційного дослідження опубліковано в 11 наукових працях загальним обсягом 3,14 ум.-друк. арк., з них автору належить 2,96 ум.-друк. арк.: 8 статей у наукових виданнях, визнаних ВАК фаховими з економіки, обсягом 2,82 ум.-друк. арк., а також 3 тези доповідей на Всеукраїнських та Міжнародних науково-практичних конференціях обсягом 0,32 ум.-друк. арк.

**Структура й обсяг дисертації.** Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, додатків, списку використаних джерел. Роботу викладено на 279 сторінках машинописного тексту, в тому числі основний текст – 194 сторінки. Дисертаційна робота містить 40 таблиць, з них 9 займають 9 повних сторінок, 37 рисунків, з них 5 займають 5 повних сторінок, 14 додатків займають 52 сторінки, список використаних джерел із 216 найменувань займає 19 сторінок.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми дисертації, визначено мету, об'єкт і предмет, методи дослідження, сформульовано завдання, відображено наукову новизну, практичне значення та апробацію результатів, публікації.

У **першому розділі** – «Теоретико-методичні засади управління якістю **трудового життя**» – удосконалено визначення поняття якості трудового життя персоналу промислових підприємств, принципи впровадження та управління програмами, запропоновано методичний підхід до комплексного кількісного оцінювання рівня якості трудового життя персоналу промислових підприємств.

У дисертації доведено, що наявність у науковій літературі різноманітних визначень поняття «якість трудового життя» та підходів до її оцінювання в процесі розроблення та управління програмами ЯТЖ персоналу мають розбіжності та створюють для керівників підприємств складності в процесі їх впровадження. У дисертації якість трудового життя розглядається як сукупність виробничих та соціально-економічних умов, в яких знаходиться працівник протягом свого трудового життя, та які перебувають під постійним впливом чинників внутрішнього та зовнішнього середовища підприємства. Уточнене визначення, у порівнянні з існуючими, має певні відмінності. По-перше, воно об'єднує два існуючих напрямки, що розглядають ЯТЖ як умови, в яких знаходяться працівники, та як діяльність, спрямовану на працівників чи на зміну існуючих умов, а також враховує плинність часу. По-друге, у визначенні використовується поняття «трудове життя», що є ширшим та змістовнішим, ніж поняття «трудова діяльність». При цьому особлива увага приділяється програмам якості трудового життя, під якими пропонується розуміти план цілеспрямованої діяльності підприємства щодо зміни виробничих та соціально-економічних умов праці персоналу. По-третє, у запропонованому визначенні

враховуються не тільки внутрішні, а й зовнішні умови господарювання підприємства, що характеризуються мінливістю впливу.

Уточнено й запропоновано визначення окремих понять категоріального апарату щодо ЯТЖ (програма ЯТЖ, частковий показник ЯТЖ, інтегральний показник ЯТЖ, показник значущості (вагомості) складової та компоненти ЯТЖ, еталонне значення показника ЯТЖ, рівень ЯТЖ, розрахунковий метод оцінки рівня ЯТЖ, експертний метод визначення оцінки рівня ЯТЖ), використання яких дозволить узгодити розбіжності в тлумаченні понять, що використовуються в процесі розроблення та впровадження програм ЯТЖ на промислових підприємствах.

У роботі доведено, що управління ЯТЖ є не тільки внутрішньою проблемою підприємства, хоча саме воно забезпечує відповідність наявного стану внутрішнього середовища встановленим вимогам (стандартам), визначення яких є завданням профспілок. У свою чергу держава забезпечує виконання відносин, що виникають в процесі реалізації таких стандартів через нормативно-правову базу (Кодекс законів України про працю). Проведені дослідження дозволили зробити висновок про існування впливу якості трудового життя працівників не тільки на результати роботи підприємства, а також й на бюджет держави, внутрішній та зовнішній ринок праці.

На основі результатів аналізу існуючих компонент ЯТЖ здійснено їх узагальнення та доведено доцільність виділення таких компонент ЯТЖ: умови праці, матеріальне та нематеріальне заохочення, соціальне забезпечення та зовнішнє середовище. Оскільки кожна із запропонованих компонент є складною за своєю структурою, запропоновано їх розподілити на декілька складових. Так, компонента «умови праці» включає складові матеріально-технічна база та організація праці, безпечність та екологічність робочого місця, психологічний клімат у колективі. До компоненти «матеріальне заохочення» було віднесено такі складові як: заробітна плата, премії та інші види матеріального заохочення. Гнучкий графік та місце роботи, публічне визнання досягнень працівників та службова кар'єра є складовими компоненти «нематеріальне заохочення». У компоненті «соціальне забезпечення» виділено такі складові: соціальні гарантії та соціальна інфраструктура. Компонента «зовнішнє середовище» враховує екологічність місця знаходження підприємства та його віддаленість, що характеризує час, який працівники витрачають на дорогу. Запропонована сукупність компонент і складових є такою, що дозволяє комплексно врахувати потреби працівників підприємства щодо ЯТЖ та задовольнити їх у процесі управління.

У дисертації доведено, що формування програм якості трудового життя персоналу підприємства та управління їх реалізацією доцільно здійснювати за уточненими принципами, які розподілено на три групи. Перша група включає загальні принципи: системності, комплексності, безперервності, єдиноначальності, об'єктивності, цільової узгодженості та зворотного зв'язку. Друга група – принципи економічної ефективності: особистої матеріальної зацікавленості, професійної компетентності, своєчасної та повної інформованості, безпечності робочого середовища. Третя група – принципи



соціальної доцільності: комунікабельності, корпоративності, поваги до особистості, соціальної захищеності, справедливості. Використання саме цих принципів у процесі управління ЯТЖ дає змогу отримати бажаний соціальний та економічний ефект від впровадження відповідних програм.

Враховуючи запропоноване визначення якості трудового життя, в дисертації розроблено методичний підхід до кількісного комплексного оцінювання її рівня для персоналу промислового підприємства, підґрунтям якого є запропонована система показників (рис. 1). Розрахунок рівня ЯТЖ за даною системою доцільно проводити у такій послідовності. Спочатку розраховуються показники ЯТЖ за кожною складовою. У зв'язку з тим, що частина показників є стимуляторами, а частина – дестимуляторами, необхідним є здійснення їх нормування та приведення до виду стимуляторів. Розрахунок рівня ЯТЖ, його компонент та складових запропоновано визначати за інтегральними показниками як суму додатків нормованого значення часткових показників кожної та коефіцієнтів значущості, які визначено за допомогою експертних оцінок. В якості експертів було залучено 16 менеджерів з персоналу машинобудівних підприємств (враховуючи кількість параметрів, що необхідно проаналізувати експертам, можна з 95%-вою ймовірністю довіри до отриманих оцінок стверджувати, що кількість експертів є достатньою).

Значення інтегрального показника рівня ЯТЖ, отримане за викладеними пропозиціями, знаходиться в межах інтервалу від 0 до 1, що дозволяє його інтерпретувати за уточненою науковцями для умов України шкалою Харрінгтона: від 0 до 0,26 – низький рівень, від 0,27 до 0,49 – середній та від 0,5 до 1,0 – високий рівень. Кількісні оцінки, отримані за розробленим методичним підходом, дозволять керівникам підприємств обґрунтовано визначати резерви і пріоритетні напрямки покращення ЯТЖ персоналу.

У другому розділі – **«Аналіз якості трудового життя персоналу підприємств машинобудування»** – проаналізовано загальноекономічні показники ЯТЖ, зовнішнього середовища підприємств, тенденції кількісних змін показників якості трудового життя персоналу підприємств машинобудування Харківського регіону, здійснено факторний аналіз та побудовано регресійну модель залежності продуктивності праці на підприємствах від показників якості трудового життя персоналу, проведено опитування працівників машинобудівних підприємств щодо їх задоволеності ЯТЖ.

Аналіз загальноекономічних показників якості трудового життя в Україні свідчить про їх неповну відповідність гідному рівню. Так, у 2007 р. співвідношення мінімальної заробітної плати з величиною прожиткового мінімуму склало 76,63%. В той же час майже у 30,4% населення середньодушові загальні доходи не перевищували 535 грн., що дає можливість зробити висновок про існування суттєвих складностей у більшості населення України щодо повного якісного відновлення їх трудового потенціалу.

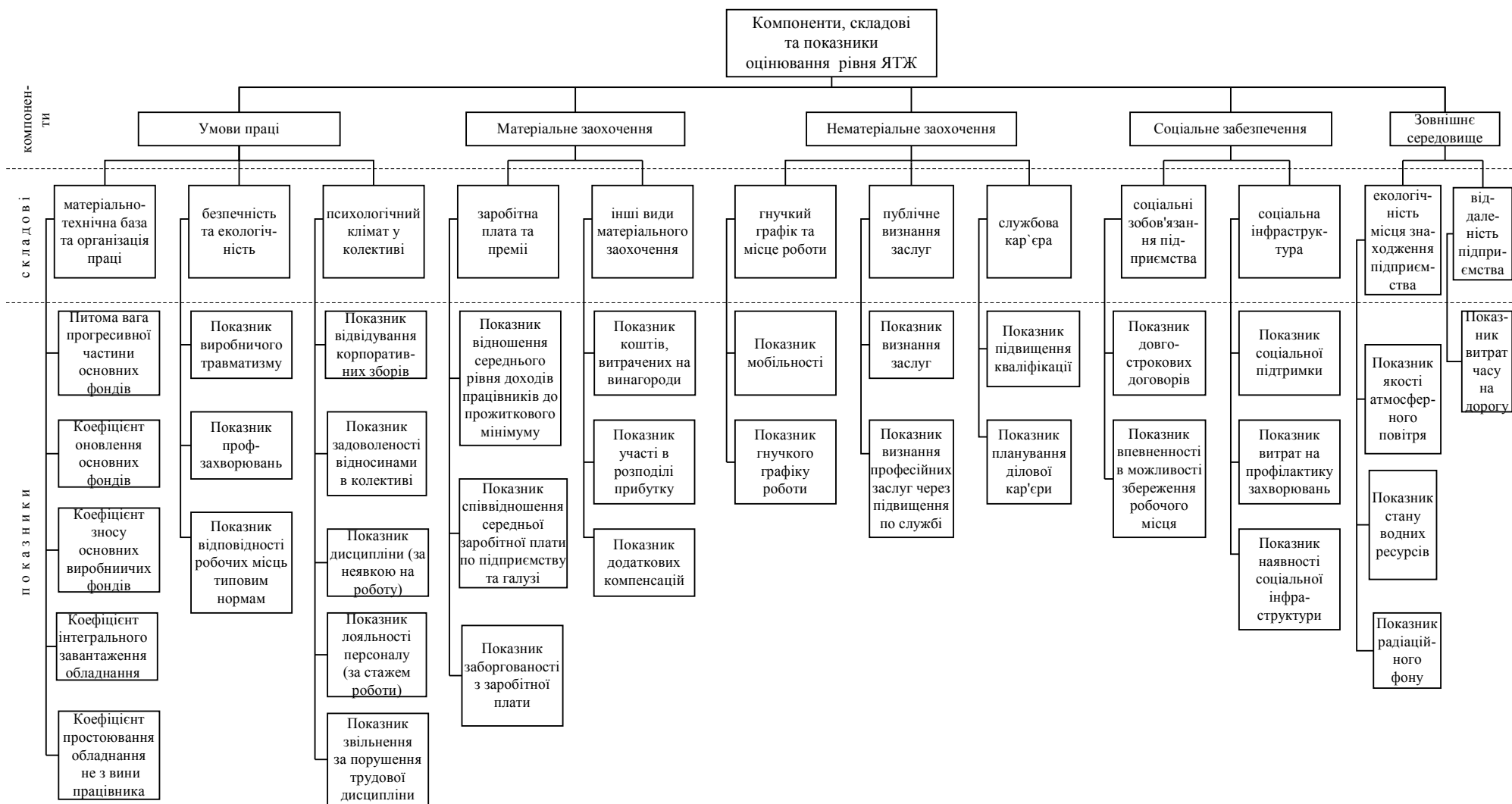


Рис. 1. Компоненти, складові та показники оцінювання рівня якості трудового життя персоналу промислового підприємства

Згідно з результатами аналізу зовнішніх чинників якості трудового життя було зроблено висновки стосовно наявності негативної тенденції їх зміни. Так, у 2006 р. у порівнянні з 2005 р. кількість випадків профзахворювань на виробництві збільшилась на 207 осіб (3,4%), було – 5931, стало – 6138.

У той же час зменшилась кількість лікарняних ліжок на 10000 населення з 114,6 до 95,6 тис., що погіршує стан людського потенціалу та призводить до збільшення кількості лікарняних і зниження якості трудового життя.

За результатами аналізу визначено значну невідповідність між потребами ринку праці та кількістю випускників професійно-технічних та вищих навчальних закладів. Так, існує нестача фахівців технічних спеціальностей та пересичення ринку спеціалістами з гуманітарною освітою, недостатньою є кількість працівників робочих спеціальностей, проте місця в більшості професійно-технічних закладів є вільними.

У дисертаційній роботі відповідно до запропонованої системи показників було визначено рівень ЯТЖ на 18 машинобудівних підприємствах Харківського регіону. Отримані результати наведено в табл. 1, відповідно до яких було зроблено такі висновки: у 2000 р. на 94,7% підприємств рівень ЯТЖ працівників характеризувався як середній і тільки на 5,3% підприємств як високий. У 2006 р. рівень ЯТЖ суттєво змінився: середній рівень ЯТЖ працівників відзначено на 61,1% підприємств, високий – на 38,9%.

Узагальнюючи отримані результати, можна зробити такі висновки: на 38,9% підприємств рівень ЯТЖ було підвищено з середнього до високого, на 27,7% він підвищився, однак залишився в межах середнього, в той же час на 5,6% підприємств рівень ЯТЖ залишився незмінним (тобто середнім), на 27,8% – погіршився, однак залишився в межах середнього рівня.

Отримані результати свідчать про необхідність впровадження на машинобудівних підприємствах Харківського регіону програм з покращення ЯТЖ. З метою підвищення їх наукової обґрунтованості у дисертаційній роботі на основі даних 18 підприємств за період з 2000 по 2006 рр. за допомогою факторного аналізу було виявлено латентні тенденції, що характеризують якість трудового життя персоналу машинобудівних підприємств. За запропонованою системою показників (рис. 1) було виділено шість факторів, що пояснюють 71,96% кумулятивного відсотку дисперсії.

Відповідно до значень факторних навантажень на показники (з перевищенням 0,70) для підприємств машинобудування, що аналізувались, виявлено переважні фактори ЯТЖ. Оскільки всі показники оцінки рівня ЯТЖ увійшли до складу шести отриманих факторів з високими факторними навантаженнями, це підтверджує обґрунтованість запропонованої системи показників.

З метою виявлення та вивчення взаємозв'язку між результатами ефективності діяльності підприємства та показниками якості трудового життя було використано регресійний аналіз.

**Показники рівня ЯТЖ на підприємствах машинобудування  
за 2000-2006 роки**

| Підприємство   | Рівень ЯТЖ за роками |      |      |      |      |      |      |
|--|----------------------|------|------|------|------|------|------|
|  | 2000                 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 |
| ВАТ «Гідропривід»                                    | 0,47                 | 0,43 | 0,44 | 0,47 | 0,49 | 0,52 | 0,50 |
| ВАТ «Харківхолодмаш»                                 | 0,39                 | 0,38 | 0,39 | 0,38 | 0,45 | 0,47 | 0,51 |
| ВАТ «РОСС»   | 0,45                 | 0,44 | 0,42 | 0,44 | 0,44 | 0,46 | 0,46 |
| ВАТ «Харверст»                                       | 0,43                 | 0,44 | 0,41 | 0,44 | 0,42 | 0,43 | 0,47 |
| ВАТ «Укрелектроремонт»                               | 0,46                 | 0,43 | 0,45 | 0,49 | 0,47 | 0,50 | 0,54 |
| ВАТ «Потенціал»                                      | 0,47                 | 0,44 | 0,45 | 0,44 | 0,43 | 0,47 | 0,46 |
| ВАТ «Електромашина»                                  | 0,46                 | 0,45 | 0,44 | 0,42 | 0,42 | 0,45 | 0,45 |
| ВАТ «Укрелектромаш»                                  | 0,45                 | 0,43 | 0,43 | 0,46 | 0,48 | 0,43 | 0,43 |
| ВАТ «Коннектор»                                      | 0,46                 | 0,46 | 0,47 | 0,45 | 0,43 | 0,44 | 0,44 |
| ВАТ «Харківський завод електромонтажних виробів»     | 0,41                 | 0,49 | 0,45 | 0,49 | 0,48 | 0,50 | 0,54 |
| ВАТ «Харківський електроапаратний завод»             | 0,45                 | 0,43 | 0,42 | 0,42 | 0,43 | 0,45 | 0,54 |
| ВАТ «Точмедприлад»                                   | 0,49                 | 0,50 | 0,50 | 0,49 | 0,45 | 0,48 | 0,48 |
| ТОВ «ТПК «Нова»                                      | 0,43                 | 0,42 | 0,42 | 0,43 | 0,45 | 0,44 | 0,49 |
| ВАТ «Точприлад»                                      | 0,44                 | 0,45 | 0,40 | 0,43 | 0,44 | 0,46 | 0,44 |
| ВАТ «Мерефянський Механічний завод»                  | 0,42                 | 0,42 | 0,47 | 0,47 | 0,48 | 0,50 | 0,48 |
| ВАТ «Харківський завод електротехнічного обладнання» | 0,44                 | 0,45 | 0,42 | 0,47 | 0,47 | 0,50 | 0,50 |
| ВАТ «Вовчанський агрегатний завод»                   | 0,45                 | 0,44 | 0,40 | 0,40 | 0,41 | 0,43 | 0,44 |
| ТОВ «Ютам-Харків»                                    | 0,59                 | 0,59 | 0,66 | 0,65 | 0,69 | 0,71 | 0,70 |

Показником, який характеризує результати ефективності діяльності підприємства, було обрано показник «продуктивність праці» (Y), що зумовлено його безпосередньою залежністю від якості трудового життя персоналу. Перевірку отриманої моделі на адекватність було проведено за допомогою оцінки вкладу показників у регресійну модель, t-критерія, F-критерія, критерія Дарбіна-Уотсона.

Так, побудована регресійна модель пояснює 85,44% дисперсії продуктивності праці. Коефіцієнт кореляції (0,924) є значним, що свідчить про існування тісного лінійного зв'язку всіх незалежних показників із залежною змінною. Статистичну значущість отриманих результатів було перевірено за F-статистикою. Табличне значення F-стат.(19; 106; 0,05) = 1,7. Оскільки фактичне значення F-критерія (32,74) більше за табличне, коефіцієнти регресії є значущими й достатньо пояснюють залежну змінну. Вхідження показників у регресійну модель перевірено за допомогою t-критерія Стюдента із 95%-вим

рівнем довіри. Залишки не є автокорельованими, що підтверджує значення критерія Дарбіна-Уотсона, яке дорівнює 1,75 і знаходиться в інтервалі  $1,36 \leq DW \leq 1,91$ . За результатами регресійного аналізу було отримано модель:

$$Y = 0,571368 + 0,234011 \cdot X5 - 0,132421 \cdot X11 + 0,221899 \cdot X12 + 0,295223 \cdot X19 + 0,213189 \cdot X25 - 0,430671 \cdot X31$$

Згідно з моделлю, показниками, що мають найбільший вплив на продуктивність праці, визначено коефіцієнт простоювання обладнання не з вини працівника (X5), показники: дисципліни (за неявкою на роботу) (X11), лояльності персоналу (за стажем роботи) (X12), додаткових компенсацій (X19), планування ділової кар'єри (X25), якості атмосферного повітря (X31). Результати отриманої регресійної моделі свідчать про те, що визначені показники якості трудового життя потребують найбільшої уваги в процесі управління ЯТЖ персоналу та врахування в програмах з її підвищення, бо саме від їх значень залежить продуктивність праці і, як наслідок, кінцеві результати ефективності діяльності підприємства.

Згідно з результатами анкетування працівників машинобудівних підприємств Харківського регіону, представленими на рис. 2 (194 особи), стан жодної з компонент ЯТЖ не є таким, який визнали би задовільним більше 50% опитаних.

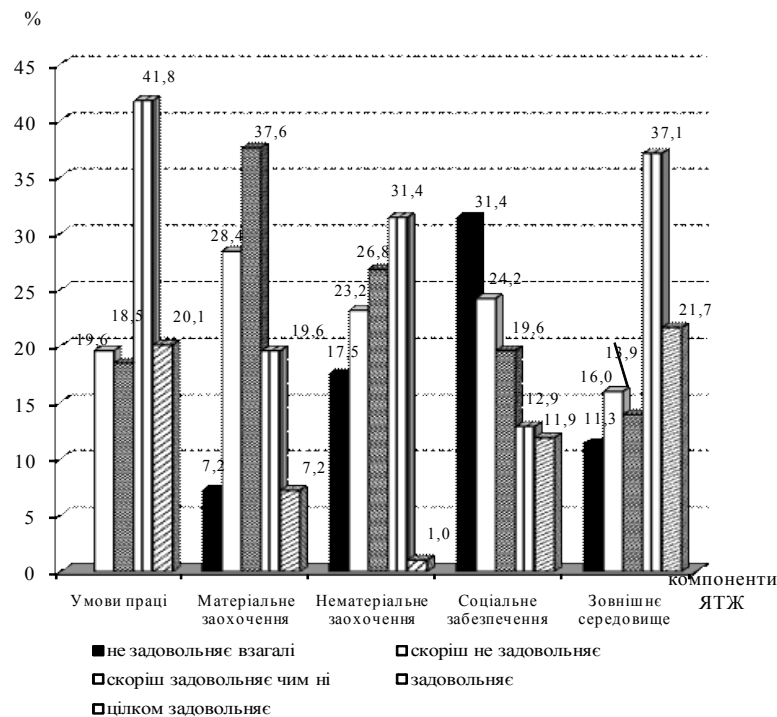


Рис. 2. Питома вага опитаних працівників за ступенем їх задоволеності станом компонент ЯТЖ на аналізованих підприємствах машинобудування

Отримані результати опитування підтверджують існування нагальної необхідності управління ЯТЖ з метою її покращення.

У третьому розділі – «**Методичне забезпечення впровадження програм якості трудового життя на промислових підприємствах**» – запропоновано послідовність та сутність етапів вибору пріоритетного підрозділу підприємства з першочергового впровадження програм ЯТЖ, розроблено методичне

забезпечення з організації формування відділу якості трудового життя та технологію формування цільової комплексної програми з управління підвищенням якості трудового життя персоналу.

Аналіз результатів діяльності машинобудівних підприємств Харківського регіону виявив на більшості з них брак коштів для впровадження програми якості трудового життя всього підприємства, що зумовило необхідність розроблення методичного підходу до вибору підрозділу – об'єкта першочергового впровадження програми ЯТЖ.

Підрозділ – об'єкт впровадження програми ЯТЖ – доцільно визначати з урахуванням загальноекономічної та конкурентної стратегій підприємства за двома основними етапами. Перший передбачає оцінювання рівня якості трудового життя в підрозділах підприємства та аналіз отриманих результатів відповідно до загальноекономічної стратегії підприємства. Якщо розбіжність рівня якості трудового життя є значною, це вимагає розроблення цільової комплексної програми для підрозділу з найнижчим рівнем. За умови приблизно однакового рівня якості трудового життя, відповідно до другого етапу, доцільно здійснювати вибір підрозділу – об'єкта першочергового впровадження програми ЯТЖ з урахуванням існуючих можливостей щодо вирішення нагальних проблем підприємства. При управлінні подальшим вибором доцільно аналізувати та враховувати конкурентні переваги щодо товарів, які виробляються, технологій, що використовуються, та зайнятих ринкових сегментів (у відповідності з конкурентною стратегією підприємства).

У зв'язку з дослідженнями НДЦ ІПР НАНУ за темою «Формування організаційно-економічного механізму корпоративного управління промислових підприємств» та спираючись на сформовану науковцями класифікацію стратегій, було проведено аналіз їх видів, що впроваджуються на досліджуваних машинобудівних підприємствах Харківського регіону. Визначено, що більшість з них, а саме 11 із 18, впроваджують загальноекономічну стратегію «нульового розвитку», що передбачає наявність якісних змін у продукції підприємства, їх технології чи то структурі ринків, які в повній мірі співпадають з середньогалузевими змінами. У зв'язку з цим методичний підхід до вибору підрозділу першочергового впровадження програми ЯТЖ розроблено на прикладі підприємств, що впроваджують саме цей вид загальноекономічної стратегії. Розроблений підхід передбачає обрання як об'єкта впровадження програми якості трудового життя того підрозділу, який має не тільки найнижчий рівень ЯТЖ персоналу, а й покращення стану в якому приведе до зростання продуктивності праці як у підрозділі безпосередньо, так і до збільшення результатів господарської діяльності всього підприємства. За даним підходом було проведено аналіз ТОВ «Ютам-Харків» та ТОВ «ТПК «Нова». Оскільки рівень ЯТЖ в усіх підрозділах підприємств приблизно однаковий, згідно з другим етапом (рис. 3) відповідно до запроваджуваних конкурентних стратегій (за перевагами) було обрано: у ТОВ «Ютам-Харків» – відділ постачання, у ТОВ «ТПК «Нова» – відділ збуту, як такі, що потребують першочергового впровадження програм покращення ЯТЖ персоналу.

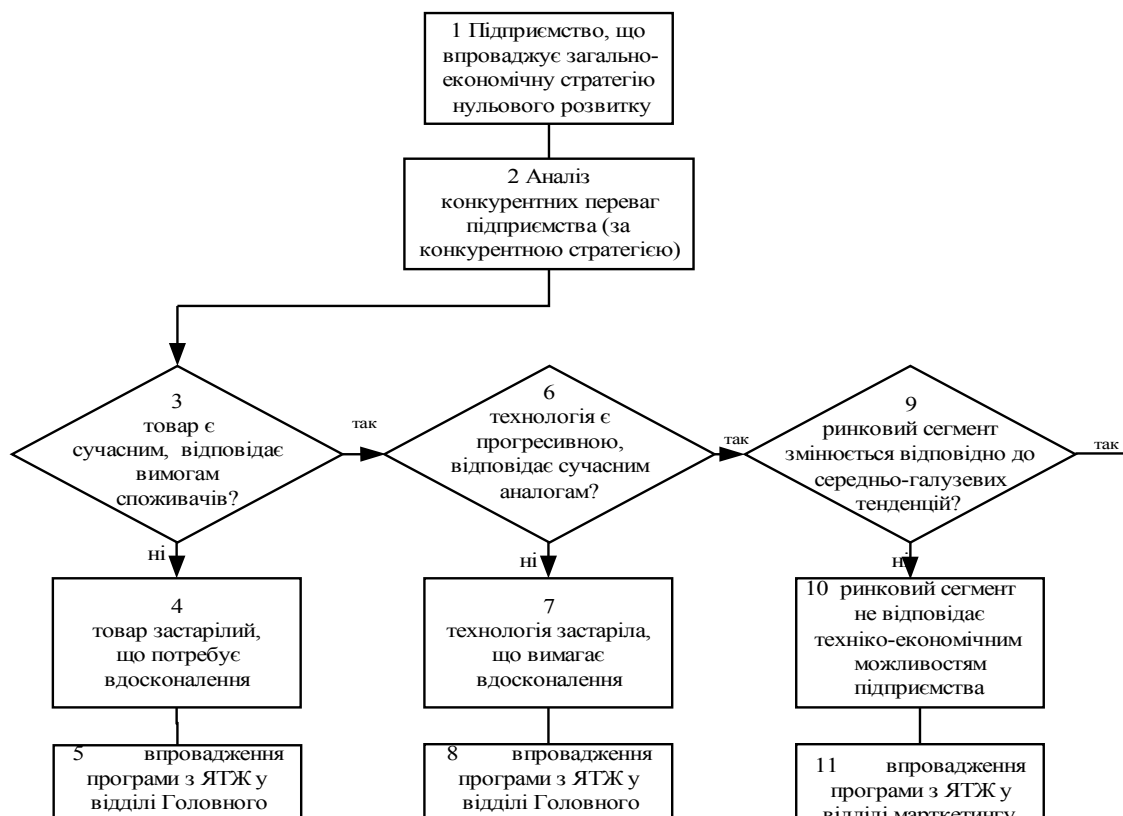


Рис. 3. Послідовність дій за другим етапом визначення підрозділу – об'єкта впровадження програми ЯТЖ

Дослідження організаційних структур машинобудівних підприємств та положень про їх підрозділи довели, що функції з забезпечення якості трудового життя персоналу не виконуються взагалі або виконуються частково.

Таким чином, отримані результати підтверджують необхідність розроблення [методичного забезпечення з організації формування відділу забезпечення ЯТЖ](#) персоналу, відповідно до якого процес визначення доцільності його створення, кількості співробітників (посади виконавця з ЯТЖ) має включати такі етапи: формування цілей та завдань діяльності відділу, визначення функцій, необхідних для досягнення цілей, аналіз сформованих цілей та функцій щодо їх виконання підрозділами за існуючою організаційною структурою підприємства, визначення необхідності реорганізації організаційної структури відповідно до функцій щодо ЯТЖ, здійснення реорганізації, визначення необхідної кількості виконавців у підрозділі ЯТЖ або запровадження посади фахівця в інших підрозділах підприємства. Практичне впровадження запропонованого методичного забезпечення здійснено на ТОВ «Ютам-Харків», де запропоновано введення двох посад: спеціаліста й координатора з ЯТЖ у відділі управління персоналом.

Оскільки результати оцінювання рівня якості трудового життя працівників на підприємствах машинобудування підтверджують його недостатній рівень, виникає об'єктивна необхідність подальшого розвитку технології формування [цільової комплексної програми управління якістю трудового життя](#) персоналу підприємств машинобудування, що здійснено на основі дослідження існуючих

найбільш типових для них проблем. Так, визначено цілі програм підвищення ЯТЖ та заходи з їх досягнення, запропоновано сутність та послідовність етапів вибору пріоритетного варіанту програми підвищення ЯТЖ та визначення першочерговості впровадження заходів у його межах.

Вибір пріоритетного варіанту програми запропоновано здійснювати з урахуванням таких показників як: додаткові капітальні вкладення, додаткова потреба в кадрах для реалізації програми, соціальний ефект (вимірюється чисельністю працівників, для яких умови трудового життя покращились) та системний пріоритет. Вибір варіанту доцільно проводити з урахуванням таких умов: додаткові капітальні вкладення (ресурси) повинні бути не більшими за ті, що виділені підприємством на покращення ЯТЖ персоналу; додаткова потреба в кадрах має бути не більшою за необхідну кількість працівників для впровадження програми ЯТЖ з урахуванням трудомісткості заходів; соціальний ефект повинен бути якомога більшим (тобто не менше одного працюючого). Системний пріоритет обраного варіанту, тобто його значущість, має бути найбільшим.

За розробленою технологією, після обрання за встановленими показниками найкращого варіанту, доцільно визначити послідовність впровадження заходів у його межах за допомогою аналізу комплексної оцінки значущості кожного з них ( $KZ_i$ ):

$$KZ_i = \left| 1 - \frac{x_{i\text{факт}}}{x_{i\text{контр}}} \right| \cdot w_i \quad (3)$$

де  $x_{i\text{ факт}}$  – фактичне значення показника (відповідно до рис.1) за  $i$ -тим заходом;  $x_{i\text{ контр}}$  – контрольне значення показника за  $i$ -тим заходом;  $w_i$  – коефіцієнт значущості  $i$ -того заходу.

За запропонованою технологією для ТОВ «ТПК «Нова» було сформовано 16 варіантів цільових комплексних програм з покращення ЯТЖ персоналу та обрано найкращий за встановленими умовами. Відповідно до обраного варіанту заходи з покращення якості трудового життя персоналу впроваджувались у такій послідовності: першими – заходи щодо розвитку системи нагородження працівників путівками або іншими цінними нагородами й заходи щодо вдосконалення системи планування ділової кар'єри (комплексна оцінка їх значущості складає 0,071 та 0,063 відповідно), заходи з виконання соціальних зобов'язань, що надаються працівникам, та щодо налагодження зв'язків з установами соціальної інфраструктури з метою надання ними працівникам підприємства послуг на пільгових умовах (0,058 та 0,056). Наступними за черговістю є: використання гнучкого графіку роботи (0,048) і проведення тренінгів щодо психологічної сумісності працівників (0,039), заходи з оновлення основних фондів (0,045) і організації служби доставки працівників на роботу (0,030), удосконалення системи оплати праці в напрямку більш повного врахування внеску працівників (0,030), вдосконалення системи наукової організації праці (0,025), безпеки праці (0,023), проведення заходів,



спрямованих на зменшення забруднення навколишнього середовища (0,012) й визнання професійних заслуг (0,012).

Застосування керівництвом машинобудівних підприємств розробленого в дисертаційній роботі комплексу теоретичного та методичного забезпечення дозволить покращити якість трудового життя персоналу, що, в свою чергу, забезпечить підвищення продуктивності праці та покращення результатів діяльності підприємств.

## ВИСНОВКИ

У результаті проведеного дослідження вирішено важливе науково-практичне завдання щодо подальшого розвитку теоретичних і методичних підходів із забезпечення гідної якості трудового життя персоналу машинобудівних підприємств, розроблення та впровадження програм з її покращення. Результати даного дослідження дають змогу зробити такі висновки.

1. Дослідження соціально-економічної сутності якості трудового життя персоналу промислового підприємства дозволило удосконалити його визначення: «Якість трудового життя – це сукупність виробничих та соціально-економічних умов, в яких знаходиться працівник протягом свого трудового життя та які перебувають під постійним впливом внутрішнього і зовнішнього середовища підприємства». Визначено основні складові за компонентами якості трудового життя: умови праці, матеріальне заохочення, нематеріальне заохочення, соціальне забезпечення та зовнішнє середовище; поняття: програма ЯТЖ, частковий показник ЯТЖ, інтегральний показник ЯТЖ, показник значущості (вагомості) складової та компоненти ЯТЖ, еталонне значення показника ЯТЖ, рівень ЯТЖ, розрахунковий метод оцінки рівня ЯТЖ, експертний метод визначення оцінки рівня ЯТЖ.

2. Запропоновано принципи формування програм ЯТЖ та управління їх впровадженням (загальні: системності, комплексності, безперервності, єдиноначальності, об'єктивності, цільової узгодженості та зворотного зв'язку; економічної ефективності: особистої матеріальної зацікавленості, професійної компетентності, своєчасної та повної інформованості, безпечності робочого середовища; соціальної доцільності: комунікабельності, корпоративності, поваги до особистості, соціальної захищеності, справедливості). Використання принципів дозволить: найбільш повно врахувати інтереси як працівників, так і підприємства; запобігти виникненню суперечностей між ними, формувати програми з ЯТЖ та управляти їх впровадженням.

3. Обґрунтовано і розроблено методичний підхід до кількісного оцінювання рівня ЯТЖ персоналу машинобудівних підприємств на основі системи часткових і інтегральних показників за складовими і компонентами. Даний методичний підхід дозволяє не тільки отримати комплексну оцінку рівня ЯТЖ, а й визначити оцінку кожної компоненти та складової, що уможлиблює аналіз структури ЯТЖ та розроблення програм з її покращення.

4. Проведення аналізу загальноекономічних показників зовнішнього середовища та якості трудового життя персоналу 18 машинобудівних підприємств Харківського регіону дозволив (за допомогою факторного аналізу) виявити тенденції щодо управління якістю трудового життя, якими є покращення сприятливого робочого клімату в колективі, організація праці, соціально-екологічні умови, технічна безпека робочих місць, мотивація й визнання заслуг, трудова та корпоративна дисципліна. Побудовано регресійну модель залежності продуктивності праці на підприємстві від показників якості трудового життя (простоювання не з вини працівника, дисципліни (за неявкою на роботу), лояльності персоналу (за стажем роботи), додаткових компенсацій, планування ділової кар'єри, якості атмосферного повітря), що дозволяє визначити напрямки, які потребують найбільшої уваги з боку менеджерів підприємства, як такі, що суттєво впливають на результати його роботи.

5. Запропоновано послідовність та сутність етапів вибору підрозділу – об'єкта впровадження програм якості трудового життя, що ґрунтується на оцінці ЯТЖ у кожному підрозділі, порівнянні отриманих результатів, а також врахуванні загальноекономічної та конкурентної стратегій підприємства. Практичне значення розроблених пропозицій підтверджено його впровадженням на машинобудівному підприємстві – ТОВ «Ютам-Харків».

6. Розроблено методичне забезпечення з організації формування відділу ЯТЖ або впровадження відповідної посади фахівця, що враховує розміри підприємства, особливості його організаційної структури та виконувані функції з забезпечення ЯТЖ персоналу.

7. Удосконалено технологію формування цільової комплексної програми з управління підвищенням якості трудового життя персоналу. У зв'язку з тим, що на більшості досліджуваних підприємств машинобудування проблеми з якістю трудового життя є спорідненими, в межах сформованої програми були визначені цілі та заходи з їх досягнення, запропоновано послідовність і критерії вибору прийняттого варіанту програми підвищення ЯТЖ та визначення першочерговості впровадження заходів у межах обраного варіанту. Використання запропонованої технології сприятиме вирішенню проблем управління ЯТЖ та забезпеченню ефективного використання коштів, що виділені на реалізацію програми з її підвищення.

## **СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ АВТОРОМ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ**

### **Публікації у фахових виданнях**

1. Ястремська О. М. Методи покращення якості трудового життя персоналу промислових підприємств / О. М. Ястремська, В. В. Комаричина (В. В. Томах) // Управління розвитком: зб. наук. статей. – Х.: ХНЕУ, 2005. – №2. – С. 83–87. (За матеріалами Всеукраїнської наукової конференції «Проблеми гендерної політики в Україні», (Харків, 28 квітня 2005 р.)

2. Комаричина В. В. (Томах В. В.) Якість трудового життя: структура, чинники, оцінка / В. В. Комаричина (В. В. Томах) // Управління розвитком: зб.

наук. статей. – Х.: ХНЕУ, 2005. – №3. – С. 31–32. (за матеріалами Міжнар. науково-практичної конференції «Економічні проблеми інноваційно-структурних перетворень в Україні», (Харків, 7–8 жовтня 2005 р.).

3. Комаричина В. В. (Томах В. В.) Оцінка рівня якості трудового життя / В. В. Комаричина (В. В. Томах) // Коммунальное хозяйство городов: научно-технический сборник. – К.: «Техніка», 2006. – Випуск 68. – С. 368–379.

4. Комаричина В. В. (Томах В. В.) Принципи впровадження програм якості трудового життя / В. В. Комаричина (В. В. Томах) // Економіка: проблеми теорії та практики: зб. наук. праць. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2006. – Т. 2, випуск 212. – С. 347–356.

5. Комаричина В. В. (Томах В. В.) Методичне забезпечення формування відділу якості трудового життя / В. В. Комаричина (В. В. Томах) // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – Хмельницький: ХНУ, 2007. – Т. 1, №5. – С. 210–215. (за матеріалами IV Міжнар. науково-практичної конференції «Конкурентоспроможність людського потенціалу за умов розвитку міжнародних інтеграційних процесів» (Хмельницький, 2007 р.).

6. Комаричина В. В. (Томах В. В.) Підхід до визначення відділу – об'єкта впровадження програм якості трудового життя / В. В. Комаричина (В. В. Томах) // Культура народів Причорномор'я. – 2007. – №102. – С. 75–78.

7. Томах В. В. Методика вибору оптимального варіанта целевой комплексной программы качества трудовой жизни на предприятии / В. В. Томах // БизнесИнформ. – 2007. – №11. – С. 35-40.

8. Томах В. В. Розроблення цільової комплексної програми з підвищення якості трудового життя. / В. В. Томах // Економічні науки: зб. наук. праць. – Черкаси: ЧДТУ, 2008. – № 19. – С. 225 –231.

#### **Публікації в інших виданнях**

9. Комаричина В. В. (Томах В. В.) Проблеми визначення якості трудового життя / В. В. Комаричина (В. В. Томах) // Формування ринкової економіки: зб. наук. праць за матеріалами II Міжнар. науково-практичної конференції «Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики», (Київ, 25-26 квітня 2005р.) – К.: КНЕУ, 2005. – Т. 1. С. 256–259.

10. Комаричина В. В. (Томах В. В.) Сутність програм якості трудового життя / В. В. Комаричина (В. В. Томах) // Сучасні проблеми управління: III Міжнар. наук.-практ. конференція (Київ, 29-30 листопада 2005 р.) – К.: ВПІ «Політехніка», 2005. – С.128–129.

11. Комаричина В. В. (Томах В. В.) Напрямки вибору об'єкта впровадження програм якості трудового життя / В. В. Комаричина (В. В. Томах) // «Соціально-економічні, політичні та культурні оцінки і прогнози на рубежі двох тисячоліть»: V Міжнар. науково-теоретична конференція студентів, аспірантів і молодих вчених, (Тернопіль, 17 квітня 2007р.) – Тернопіль: ІЕП, 2007. – С. 154–156.

## АНОТАЦІЯ

**Томах В. В. Управление качеством трудового життя персоналу промислового підприємства. – Рукопис.**

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами ( за видами економічної діяльності). – Харківський національний економічний університет, Харків, 2008.

Дисертаційне дослідження присвячено комплексу питань, пов'язаних із узагальненням і розвитком теоретичних і методичних підходів, а також розробленням практичних рекомендацій щодо управління якістю трудового життя персоналу машинобудівних підприємств.

У роботі уточнено визначення поняття «якість трудового життя» (ЯТЖ), її компоненти, принципи формування та управління впровадженням програм ЯТЖ. Встановлено перелік і сутність етапів управління впровадженням програм якості трудового життя. Розроблено методичний підхід до кількісної комплексної оцінки рівня ЯТЖ. Запропоновано послідовність етапів вибору підрозділу – об'єкта першочергового впровадження програм якості трудового життя персоналу. Розроблено методичне забезпечення формування відділу ЯТЖ, технологію формування цільової комплексної програми покращення якості трудового життя персоналу промислових підприємств.

Ключові слова: якість трудового життя, принципи формування та управління впровадженням програм, кількісна комплексна оцінка рівня якості трудового життя, відділ якості трудового життя, цільова комплексна програма покращення якості трудового життя персоналу.

## АННОТАЦИЯ

**Томах В. В. Управление качеством трудовой жизни персонала промышленного предприятия. – Рукопись.**

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.04 – экономика и управление предприятиями (по видам экономической деятельности). – Харьковский национальный экономический университет, Харьков, 2008.

Диссертационное исследование посвящено комплексу вопросов, связанных с обобщением и развитием теоретических и методических подходов, а также с разработкой практических рекомендаций по управлению качеством трудовой жизни (КТЖ) персонала машиностроительных предприятий.

В работе обоснована необходимость проведения исследования проблем качества трудовой жизни персонала машиностроительных предприятий. Усовершенствовано определение таких понятий, как качество трудовой жизни, программа качества трудовой жизни, частный и интегральный показатель КТЖ, значимость составляющих и компонент КТЖ, эталонное значение показателя КТЖ, уровень КТЖ, расчетный и экспертный методы оценки уровня КТЖ.

Выделены компоненты качества трудовой жизни, такие как: условия труда, материальное и нематериальное поощрение, социальное обеспечение и

состояние внешней среды. Каждая из предложенных компонент является достаточно сложной, что позволило представить их как соответствующие совокупности нескольких составляющих. Предложены принципы формирования программ КТЖ и управления их реализацией, которые подразделяются на три группы. Первая – общие принципы: системности, комплексности, непрерывности, единоначалия, объективности, целевой согласованности и обратной связи. Вторая – принципы экономической эффективности: личной материальной заинтересованности, профессиональной компетентности, своевременной и полной информированности и безопасности рабочей среды. Третья – принципы социальной целесообразности: коммуникабельности, корпоративности, уважения личности, социальной защищенности и справедливости.

Предложен методический подход к комплексной оценке уровня КТЖ, который учитывает её компоненты и составляющие, позволяет не только получить интегральную оценку КТЖ, но и дать оценку каждой компоненте и составляющей. Получение таких оценок дает возможность как проанализировать качественную структуру КТЖ, так и состояние компонент в динамике.

С целью выявления латентных тенденций в управлении качеством трудовой жизни осуществлен факторный анализ по данным 18 машиностроительных предприятий. Для изучения взаимосвязей производительности труда с показателями КТЖ построена регрессионная модель.

Предложен методический подход к выбору подразделения для первоочередного внедрения программ КТЖ, в соответствии с которым учитывается уровень КТЖ в каждом подразделении, общеэкономическая и конкурентная стратегии предприятия. Программа КТЖ персонала, внедренная в подразделении, определенное по данной методике, будет способствовать повышению результатов работы как данного подразделения, так и предприятия в целом.

Разработано методическое обеспечение формирования отдела КТЖ, которое учитывает особенности организационной структуры каждого отдельного предприятия как такого, где сформированные функции не выполняются вообще, так и такого, где данные функции выполняются частично. Учитываются размеры предприятия, а также необходимость и возможность создания отдела качества трудовой жизни или должности специалиста по качеству трудовой жизни в рамках уже существующих подразделений.

Усовершенствована технология формирования целевой комплексной программы повышения КТЖ персонала. В пределах данной программы определены цели и мероприятия по их достижению, предложена последовательность этапов и условий выбора приоритетного варианта программы повышения КТЖ и определения первоочередности внедрения мероприятий в пределах выбранного варианта, что позволит эффективно использовать средства, выделенные предприятием на улучшение КТЖ.

Ключевые слова: качество трудовой жизни, принципы формирования и управления реализацией программ, количественная комплексная оценка уровня качества трудовой жизни, отдел качества трудовой жизни, целевая комплексная программа улучшения качества трудовой жизни.

## ANNOTATION

**Tomach V. V. – Management of work life quality of industrial enterprise staff. – Typescript.**

Dissertation for receiving of academic degree of candidate of economic science according to profession 08.00.04 – Economics and business operation (According to types of economic activity).–Kharkov National Economic University, Kharkov, 2008.

Dissertational research is dedicated to complex of questions, concerned with generalization and development of theoretical and methodical approaches and also with elaboration of practical recommendations about management of staff work life quality at machine – building enterprise.

The main point of the conception «work life quality» (QWL), its componentry the principles of formation and management of introduction of QWL programs are defined more exactly in this work. Enumeration and main point of the management stages of the application of work life quality programs are determined. Methodical approach to quantitative complex evaluation of the QWL level is elaborated. Consecution of the stages of the subdivision selection – object of the immediate application of the program of staff work life quality are suggested. The methodical supplying with formation of QWL department, the technology of the formation of purposeful complex program of the improvement of work life quality of the industrial enterprise staff is elaborated.

Key words: Work life quality, principles of formation and management of introduction of work life quality programs, quantitative complex evaluation of work life quality level, work life quality department, purposeful complex program of the improvement of staff work life quality.

Томах Вікторія Володимирівна

**УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ ПЕРСОНАЛУ  
ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА**

Спеціальність 08.00.04 – економіка та управління підприємствами  
(за видами економічної діяльності)

**АВТОРЕФЕРАТ**

дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата економічних наук

Підписано до друку 10.09.2008 р. Формат 60×84/16.

Обсяг 0,9 ум.-друк. арк. Папір друкарський.

Наклад 100 прим. Зам. №223

---

Надруковано у міні-друкарні ТОВ «Рейтинг»  
61002, Україна, м. Харків, вул. Сумська, 37, тел. 8(057)714-34-26