

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-26-15>

УДК 331.101.3

ВПЛИВ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ НА ЯКІСТЬ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ ПРАЦІВНИКІВ

THE IMPACT OF WORK MOTIVATION ON THE EMPLOYEES' WORKING LIFE QUALITY

Сало Яна Вікторівнакандидат економічних наук, старший викладач,
Одеський національний економічний університет
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1066-783X>**Павличенко Анастасія Олександрівна**студентка,
Одеський національний економічний університет
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8841-3445>**Salo Yana, Pavlichenko Anastasiia**
Odesa National Economic University

У статті розглянуто підходи до визначення поняття «якість трудового життя» та показники, що його характеризують. Розкрито особливості мотивації і стимулювання праці персоналу та їх вплив на якість трудового життя. Розглянуто сутність моделей мотивації підвищення якості трудового життя та трудової діяльності працівників в Україні. Дано оцінку складовим якості трудового життя з позицій працівника, підприємця та суспільства. Доведено, що потреби, які прагне задовольнити працівник через участь у трудовій діяльності, знаходяться в прямій залежності від факторів, що формують якість трудового життя цих працівників та проведено паралель між ними. Обґрунтовано твердження, що забезпечення якості трудового життя працівника є одночасно комплексним мотиватором і стимулом його трудової діяльності та зроблено відповідні висновки.

Ключові слова: якість трудового життя, мотивація, стимулювання, оплата праці, задоволеність працею.

В статье рассмотрены подходы к определению понятия «качество трудовой жизни» и показатели, его характеризующие. Раскрыты особенности мотивации и стимулирования труда персонала и их влияние на качество трудовой жизни. Рассмотрена сущность моделей мотивации повышения качества трудовой жизни и трудовой деятельности работников в Украине. Дана оценка составляющим качества трудовой жизни с позиций работника, предпринимателя и общества. Доказано, что потребности, которые стремится удовлетворить работник участием в трудовой деятельности, находятся в прямой зависимости от факторов, формирующих качество трудовой жизни этих работников. Проведена параллель между ними. Обосновано утверждение, что обеспечение качества трудовой жизни работника является одновременно комплексным мотиватором и стимулом его трудовой деятельности и сделаны соответствующие выводы.

Ключевые слова: качество трудовой жизни, мотивация, стимулирование, оплата труда, удовлетворенность трудом.

The article discusses approaches to the definition of the concept of "working life quality" and the indicators that characterize it. The features of motivation and stimulation of personnel labor and their impact on the working life quality are revealed. The essence of the models of motivation for improving the working life quality and workers labor activity in Ukraine is considered. The quality of the employee's working life is an important tool of motivation, because the higher it is, the more the employee will be able to meet their physiological needs: security needs, needs of belonging and complicity, recognition and self-affirmation, needs of self-realization. And, accordingly, the more fully the employee can meet their needs, the higher the working life quality, and from the point of view of the employer increases labor efficiency, reduces staff turnover, improves labor discipline. The assessment of the components of the working life quality from the standpoint of the employee, entrepreneur and society is given. Improving the working life quality involves improving the socio-economic content of labor, the development of those characteristics of labor potential that allow entrepreneurs to more fully use the intellectual, creative, organizational, moral abilities of man. It has been proven that the needs that an employee seeks to satisfy by participating in labor activities are directly dependent on the factors that shape the working life quality of these employees. A parallel is drawn between

them. Current practice shows that there are enough reserves to improve the quality of life in the near future, but they are not fully used. The statement is substantiated that ensuring the quality of the worker's working life is both a complex motivator and stimulus for his labor activity, and appropriate conclusions are drawn. Improving the working life quality should be aimed at increasing labor productivity by increasing motivation for productive work. This can be achieved by reducing risks to the health of employees, increasing their income, maintaining the ability to work productively, creatively, developing and realizing their potential.

Keywords: quality of working life, motivation, incentives, wages, job satisfaction.

Постановка проблеми. Управління якістю трудового життя є невід'ємною умовою розвитку підприємства. Кризові явища в економіці ще більшою мірою підвищують роль професійних здібностей працівників при нестачі фінансових і виробничих ресурсів. Реалізація знань, умінь, здібностей до праці знаходиться в прямій залежності від якості трудового життя. Світова практика показує протягом тривалого часу, що на багатьох підприємствах застосовуються всі нові методи мотивації, які спонукають працівників до активної трудової діяльності, що є одним з найважливіших чинників якості трудового життя.

Підвищення якості трудового життя передбачає покращення соціально-економічного змісту праці, підвищення трудового потенціалу, що надає можливість більш повно використовувати інтелектуальні, творчі, організаторські, моральні здібності людини. Відповідна якість трудового життя повинна створити умови для того, щоб надати можливості для прояву творчих здібностей працівника, коли визначальним мотивом стає не лише заробітна плата, а й бажання самореалізації та самовияву. Якість трудового життя мало досліджена як фактор мотивації, а особливо в тому плані, які саме компоненти якості трудового життя більше всього впливають на співробітників і які з них є важливими для створення комфортних умов праці.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідженням мотивації та стимулювання праці найманих працівників займалися А. Азарова, О. Грішнова, А. Колот, Т. Костишина, С. Кравченко, Н. Лук'янченко, В. Мандибура, В. Новіков, В. Юкіш та ін. До числа зарубіжних авторів, які сформуливали концептуальні основи слід віднести роботи Дж. Хекмана, пов'язані зі створенням програм підвищення якості трудового життя в США. У роботах М. Альберта, М. Мескон, Ф. Хедурі представлено розробки по застосуванню якості трудового життя в області управління людськими ресурсами в США.

Метою статті є дослідження взаємозв'язку мотивації праці та якості трудового життя працівників і пропозиції щодо її підвищення.

Виклад основного матеріалу. Формування концепції якості трудового життя (quality of work life) відбувалося в 70-х рр. ХХ ст. на основі проведених в США досліджень трудових проблем, якими займалося Міністерство охорони здоров'я, освіти і соціального забезпечення. Сутність концепції полягає у визначенні комплексу показників, характеризують позитивні організаційні, соціальні та психологічні умови праці, в оцінці їх впливу на продуктивність праці, кінцеві результати роботи і конкурентоспроможність підприємства. Погляди вчених про сутність визначення «якість трудового життя» (ЯТЖ) систематизовано у таблиці 1.

Майже у всіх визначеннях, наведених в таблиці, простежується зв'язок якості трудового життя і мотивації персоналу. Тому, в широкому розумінні, і з метою вимірювання даної категорії, нами під ЯТЖ буде розумітися «індикатор добробуту і реалізації інтелектуального потенціалу особистості», поняття, найбільш співзвучне з визначенням, даним О. Єгоршиним. Видатний російський вчений в галузі економіки праці Б. Генкін пропонує ЯТЖ характеризувати системою показників з позицій працівника, підприємства і суспільства в цілому (табл. 2).

Поліпшення ЯТЖ передбачає поліпшення соціально-економічного змісту праці, розвитку тих характеристик трудового потенціалу, які дозволяють підприємцям більш повно використовувати інтелектуальні, творчі, організаторські, моральні здібності людини. Відповідна ЯТЖ повинна створити умови для того, щоб дати вихід творчим здібностям самого працівника, коли головним мотивом стає не зарплата, не посада, не умови праці, а – задоволення від трудових досягнень в результаті самореалізації і самовираження.

ЯТЖ працівника є важливим інструментом мотивації, бо чим вона вища, тим у більшому обсязі працівник зможе задовольнити свої фізіологічні потреби: потреби безпеки, потреби приналежності й співучасті, визнання та самоствердження, потреби самореалізації. І, відповідно, чим повніше працівник може задовольнити свої потреби, тим вищими становляться показники ЯТЖ, а з точки зору

Таблиця 1

Наукові підходи до визначення категорії «якість трудового життя»

№ з/п	Науковці	Визначення
1.	Дж.Р. Хекман і Дж. Ллойд Саттл	Якість трудового життя – це той ступінь, до якого члени виробничої організації можуть задовольнити свої важливі особистісні потреби за посередництвом їхньої роботи в цій організації.
2.	Д. Сінк	Якість трудового життя – це те, яким чином особи, причетні до системи, реагують на соціально-технічні аспекти даної системи.
3.	О. Платонов	Якість трудового життя – це загальнолюдський рух у бік створення умов, які заважають процесу відчуження праці, відновленню цілісності праці й культури, піднесенню людини як самостійної творчої особистості.
4.	С. Робінсон	Якість трудового життя – діяльність організації, спрямована на задоволення потреб її робітників шляхом створення механізмів, за допомогою яких працівник отримує повний доступ до процесу прийняття рішень, які визначають його життя на роботі
5.	А. Колот	Якість трудового життя визначається як інтегральне поняття, яке всебічно характеризує рівень добробуту, соціального та духовного розвитку людини через її діяльність в організації.
6.	О. Єгоршин	Якість трудового життя – це інтегральний показник, який всебічно характеризує економічний розвиток суспільства, рівень матеріального, медико-екологічного та духовного добробуту людини

Джерело: складено автором на основі [4–6; 8–10]

Таблиця 2

Показники якості трудового життя

Рівень оцінок з позиції		
працівника	підприємця	суспільства
1. Задоволеність працею 2. Наявність (відсутність) стресових ситуацій на виробництві 3. Можливості особливого просування 4. Умови праці 5. Можливість професійного росту і самовираження 6. Соціально-психологічний клімат 7. Змістовність праці	1. Ефективність праці 2. Професійна адаптація 3. Плинність кадрів 4. Відчуження праці 5. Трудова дисципліна 6. Ототожнення цілей працівника з цілями підприємства 7. Число конфліктів 8. Наявність/відсутність випадків виробничого саботажу, страйків	1. Рівень життя 2. Підвищення якості робочої сили 3. Соціальний захист працівників і їхніх родин 4. Споживче поведіння 5. Соціальна адаптація 6. Відчуження від суспільства 7. Показники задоволеністю життям 8. Страйковий рух

Джерело: [1, с. 30; 2; 3]

роботодавця зростає ефективність праці, зменшується плинність кадрів, покращується трудова дисципліна.

Мотивація – складний, комплексний, постійний, неперервний процес. В силу чого виникає першочергове завдання однаково мотивувати до активної трудової діяльності усіх працівників організації, які різняться за рівнем освіти й кваліфікації, особистими цілями, статтю, віком, актуалізацією різних потреб [7].

Моделі мотивації підвищення якості життя та трудової діяльності працівників як в Україні, так і в інших країнах, будуються таким чином, щоб максимально спонукати індивіда або

колектив до діяльності по досягненню особистих і колективних цілей. Сучасна практика показує, що резервів для підвищення якості життя в найближчій перспективі досить, але вони використовуються не в повній мірі. Це пояснюється наступним:

– по-перше, на сучасному етапі розвитку економіки недостатньо чітко позначений механізм управління мотивацією трудової діяльності, як наслідок і підвищенням якості життя працівників;

– по-друге, серед основних показників ЯТЖ виділяють рівень заробітної плати і її диференціацію по галузям;

– по-третє, на якість життя впливають умови праці та безпеку праці. На сучасних підприємствах це одна з поточних проблем, яким повинна приділятися достатня увага з боку керівництва, проте в трудовій діяльності на підприємствах України практично не враховується;

– по-четверте, за останні роки на підприємствах зростає рівень професійних захворювань, що також призводить до зниження ЯТЖ;

– по-п'яте, підвищення рівня ЯТЖ сприяє створення умов для розвитку особистості працівника, зростання його професійної кваліфікації, самовираження і самостійності в прийнятті рішень.

Потреби, які прагне задовольнити працівник через участь у трудовій діяльності, знаходяться в прямій залежності від факторів, що формують ЯТЖ цих працівників. Звідси висновки про те, що забезпечення якості трудового життя працівника є одночасно комплексним мотиватором і стимулом його трудової діяльності. Обґрунтуємо дане твердження, провівши паралель між факторами і потребами.

1. Фактор – автоматизація і механізація праці, що дають можливість розвитку і реалізації творчого потенціалу працівника. Потреба – заробітна плата, що відповідає трудовому внеску, накопичення і розвиток виробничого досвіду і зростання кваліфікації. Проводячи зіставлення, можна зробити висновок, що всі зазначені потреби можна задовольнити шляхом реалізації відповідного фактора. Так, високотехнологічне обладнання дозволяє підвищити продуктивність праці, а тим самим – і величину заробітної плати. Чим обладнання сучасніше, тим більші вимоги воно пред'являє до кваліфікації і досвіду працівника, якості його робочої сили, даючи, тим самим, можливість реалізувати творчий потенціал.

2. Фактор – безпека і здорові умови праці, що виключають виробничий травматизм і розвиток професійних захворювань. Потреба – в безпеці, тільки безпечні і здорові умови праці дають працівникові можливість повністю реалізувати свій трудовий потенціал на своє благо і підприємства. Тому поліпшення умов праці, наближення їх до нормальних і комфортних – це і є мотиватором.

3. Фактор – організація праці, при якій працівник може управляти трудовим процесом і контролювати його, відстежувати розвиток виробничої демократії. Потреба – в самореалізації і незалежності працівника у трудовій діяльності. Кожному працівникові незалежно від займаної посади важливо знати, якою

мірою в процес праці можна вносити зміни, виходити за рамки, закладених в процес праці, дій для збільшення та покращення одержуваного результату. Як правило, вносяться зміни обмежені не тільки станом і гнучкістю виробничої технології і обладнання, а й потенціалом до змін, закладеним в системі управління персоналом підприємства. Зміни в процесі трудової діяльності формують, а потім і розкривають вмотивованість працівника.

4. Фактор – можливість використовувати і розвивати свої трудові здібності на основі безперервної системи перепідготовки і підвищення кваліфікації. Потреба – в зростанні кваліфікації та накопиченні виробничого досвіду, самоствердженні, досягненні більш високого соціального статусу, незалежності і самовираження особистості. Відсутність необхідних знань і умінь викликає незадоволеність працею. Особливо болісно, коли працівник бажає працювати добре, а недолік знань і умінь не дозволяє йому це зробити. Коли у працівника виконання трудового завдання починає виходити завдяки знанням і навичкам, то це внутрішньо мотивує його до даного виду трудової діяльності.

5. Фактор – справедлива і належна винагорода за працю, організація матеріального стимулювання зростання трудової активності. Потреба – висока оплата праці, матеріальне заохочення за трудові досягнення. Справедлива оплата за працю – це найсильніший мотив трудової діяльності, а дієва система матеріального заохочення – її стимул. Відомо, що заробітна плата як така виконує кілька функцій, в тому числі мотивуючу і стимулюючу, будучи одночасно внутрішнім і зовнішнім мотиватором. Сам факт вступу працівника в трудові відносини припускає, що він за обумовлену заздалегідь винагороду повинен виконати певне коло трудових обов'язків. У цій ситуації ще немає стимулювання, але вже є мотивація, тобто формуються внутрішні спонукальні сили трудової поведінки. Але якщо працівник знає не тільки те, які до нього пред'являються вимоги, але і яку винагороду він отримає у разі, якщо зробить краще і більше, ніж обумовлено трудовим договором, то це вже стимулювання праці. Тому зростання оплати праці відповідно до зростання трудового вкладу – це і є стимулювання.

6. Фактор – професійне зростання і впевненість в майбутньому на основі стабільної трудової зайнятості, а також правова захищеність найманого працівника. Потреба – в стабільності і безпеці, самовираженні і само-

реалізації. В даний час у багатьох працівників чітко визначеного робочого дня фактично немає, понаднормові і робота у вихідні дні не є винятком. Цікаво, що причинами понаднормової роботи є, з одного боку, бажання працівника більше заробити (але тільки в тому випадку, якщо ведеться облік і проводиться оплата понаднормової роботи), з іншого боку – страх втратити роботу в разі відмови від роботи в надурочний час. Звичайно ж, в першу чергу роботодавець повинен бути захищений в тому, щоб у працівників був вільний час для відновлення витрачених трудових зусиль, тим самим забезпечуючи ЯТЖ.

7. Фактор – сприятливий соціально-психологічний клімат в колективі. Потреба – в самоствердженні, повазі з боку оточуючих, досягненні більш високого соціального статусу, незалежності і в самовираженні особистості, передачі своїх знань і досвіду. Роз'єднаний і конфліктний колектив завжди породжує несправедливість і напруженість у відносинах. Найчастіше причинами соціально-трудова конфліктів є проблеми розподілу і перерозподілу благ, проблеми функціональної взаємодії і ділові розбіжності, ненормальні умови праці, соціальні та демографічні відмінності, тобто причини конфліктів обумовлені низькою якістю елементів трудового життя. Кадрова політика, удосконалення організації та управління працею дозволяють, з одного боку, реалізувати відповідний фактор трудового життя, а з іншого – задовольнити відповідні потреби працівника.

8. Фактор – цікава робота. Потреба – в самовираженні. Якщо робота цікава працівникові, то це вже найсильніший внутрішній мотив його трудової діяльності, а якщо ще цей внутрішній мотив підкріплений відповідною науково-технічною базою, що дає простір для творчості, то це величезний стимул до нових трудових досягнень.

Таким чином, провівши паралель між факторами формування якості трудового життя і потребами (мотивами) трудової діяльності працівника, можна констатувати, що ЯТЖ є універсальним комплексним інструментом мотивації трудової діяльності.

Враховуючи все вищевикладене, в якості практичних рекомендацій щодо підвищення мотивації і якості трудового життя працівників можна запропонувати наступне:

- провести атестацію робочих місць з метою виявлення тих, умови праці на яких не відповідають сприятливим, і розробити заходи щодо їх раціоналізації, тим самим будуть створені умови для ефективної праці, знижені витрати і зростуть результати діяльності підприємства;

- система стимулювання повинна бути спроектована так, щоб ініціювати, викликати бажані види поведінки працівників;

- всі умови матеріального заохочення повинні бути дуже добре визначені і чітко прописані, при цьому вони повинні ґрунтуватися на результативні показники;

- в якості дієвих мотиваторів можна рекомендувати заходи, спрямовані на подальше зміцнення згуртованості колективу, на розвиток довірчих і відкритих відносин з персоналом компанії і створення атмосфери підтримки всередині колективу.

Висновки. Отже, підвищення ЯТЖ має бути спрямоване на зростання продуктивності праці на основі посилення мотивації до продуктивної праці. Це може бути забезпечено шляхом зниження ризиків для здоров'я працівників, підвищення рівня їхніх доходів, підтримання здатності до продуктивної, креативної праці, розвитку та реалізації власного потенціалу.

Кризові явища, які спостерігаються в даний час в світі і в нашій країні, відображаються на результатах діяльності підприємств. Сформовані до кризи механізми організації, мотивації праці та формування ЯТЖ відчувають істотний вплив з боку зовнішніх факторів, що вимагають ставити акценти на збереженні цілісності організації. Матеріальні стимули часто неможливо використовувати в силу відсутності відповідних фінансових ресурсів. В таких умовах посилюється значення соціальних і моральних факторів трудової мотивації, що зумовлює необхідність розробки нових мотиваційних систем для збереження і зміцнення мотивації працівників підприємства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Генкин Б.М. Экономика и социология труда : учебник для вузов. Москва : НОРМА – ИНФРА-М, 2000. 548 с.
2. Городецька Л.О. Проблеми оцінки стану і ступеня розвитку соціально-трудова відносин. *Проблеми підвищення ефективності інфраструктури*. 2010. № 27. С. 78–84.
3. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник. Київ, 2004. 535 с.
4. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности. Н. Новгород : НИМБ, 2013. 320 с.

5. Колот А.М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання : монографія. Київ : КНЕУ, 2005. 230 с.
6. Курс лекцій з дисципліни «Управління якістю трудового життя» для студентів V курсу всіх форм навчання спеціальності «Управління персоналом та економіка праці» Укл. Т. І. Богданова. Одеса : ОНЕУ, 2017. 269 с.
7. Минько К.О. Оцінка сучасного стану якості трудового життя працівників. *Управління розвитком*. 2014. № 8. С. 22–26.
8. Платонов О.А. Повышение качества трудовой жизни: опыт США. М. : Рада, 1992. 185 с.
9. Рябоконт І.О. Якість трудового життя як фактор підвищення мотивації працівників на підприємствах. *Вісник Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Економічні науки*. 2018. Вип. 40. С. 16–26.
10. Тужилкіна О.В. Основні напрями забезпечення ефективної мотивації праці з метою підвищення якості трудового життя. *Бізнес Інформ*. 2014. № 9. С. 184–189.

REFERENCES:

1. Genkin B.M. (2000). *Ekonomika i sotsiologiya truda* [Economics and Sociology of Labor]. Moscow: NORMA–INFRA-M. (in Russian)
2. Horodetska L.O. (2018). *Problemy otsinky stanu i stupenia rozvytku sotsialno-trudovykh vidnosyn* [Problems of assessing the state and degree of development of social and labor relations]. Kyiv: Vydavnytstvo Natsionalnoho aviatyinoho universytetu «NAU – druk». (in Ukrainian)
3. Hrishnova O.A. (2004). *Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny* [Labor economics and social and labor relations]. Kyiv: Znannia. (in Ukrainian)
4. Egorshin A.P. (2013). *Motivatsiya trudovoy deyatel'nosti* [Motivation for work]. N. Novgorod: NIMB. (in Russian)
5. Kolot A.M. (2005). *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia i praktyka rehulivannia* [Social and labor relations: theory and practice of regulation]. Kyiv: KNEU. (in Ukrainian)
6. Bohdanova T.I. (2017). *Kurs lektsii z dystsypliny «Upravlinnia yakisti trudovoho zhyttia» dlia studentiv V kursu vsikhformnavchannia spetsialnosti «Upravlinnia personalom ta ekonomika pratsi»* [Course of lectures on the subject "Management of quality of working life"]. Odessa: ONEU. (in Ukrainian)
7. Mynko K.O. (2014). *Otsinka suchasnoho stanu yakosti trudovoho zhyttia pratsivnykiv* [Assessment of the current state of quality of working life of employees]. *Upravlinnia rozvytkom – Development management*, 8, 22–26. (in Ukrainian)
8. Platonov O.A. (1992). *Povysheniye kachestva trudovoy zhizni: opyt SSHA* [Improving the quality of working life: the US experience]. M.: Rada. (in Russian)
9. Riabokon I.O. (2018). *Yakist trudovoho zhyttia yak faktor pidvyshchennia motyvatsii pratsivnykiv na pidpriemstvakh* [Quality of working life as a factor in increasing employee motivation in enterprises]. *Visnyk Kamianets-Podilskoho natsionalnoho universytetu imeni Ivana Ohiiienka. Ekonomichni nauky – Bulletin of Kamyianets-Podilsky National University named after Ivan Ogiienko. Economic sciences*, 40, 16–26. (in Ukrainian)
10. Tuzhylkina O.V. (2014). *Osnovni napriamy zabezpechennia efektyvnoi motyvatsii pratsi z metoiu pidvyshchennia yakosti trudovoho zhyttia* [The main directions of ensuring effective work motivation in order to improve the quality of working life]. *Biznes Inform – Business Inform*, 9, 184–189. (in Ukrainian)