

Степаненко В.В., Гладкова О.В., Братішко Ю.С.

Національний фармацевтичний університет, м. Харків

Управління якістю трудового життя персоналу

dr.vitalii.stepanenko@gmail.com

Вступ. Участь людини в економічній діяльності характеризується його потребами і можливостями їх задоволення, які обумовлені характеристиками потенціалу людини: здоров'ям, моральністю, творчими здібностями, освітою і професіоналізмом. Концепція якості трудового життя ґрунтується на створенні умов, які забезпечують оптимальне використання трудового потенціалу людини. Тому сьогодні в умовах воєнного стану якість трудового життя фармацевтичного персоналу можна підвищити, змінивши на краще параметри, що впливають на життя людей.

Метою дослідження є розробка шляхів підвищення якості трудового життя фармацевтичного персоналу для забезпечення ефективності діяльності фармацевтичного підприємства.

Матеріали та методи. Використані наступні методи дослідження: методи наукової індукції та дедукції; історичний метод та метод логічного аналізу; контент-аналіз; коефіцієнтний аналіз, експертний метод, методи економіко-математичного моделювання, кореляційний аналіз та інші.

Результати. У дослідженні було проведено аналіз системи управління якістю трудового життя персоналу, що дозволив нам оцінити її ефективність на підприємстві ТОВ ФК «Здоров'я». Аналіз був проведений за трьома складовими, що характеризуються показниками: стану і руху персоналу, якості персоналу та мотиваційно-організаційними показниками. Підприємство ТОВ ФК «Здоров'я» досягло таких результатів завдяки ефективному функціонуванню системи управління персоналом підприємства.

За допомогою регресійного аналізу було виявлено, що найбільший вплив на інтегральний показник має комплексний показник стану і руху персоналу. Тобто, для підвищення ефективності управління якістю персоналу треба

покращувати значення локальних показників, що входять до складу комплексного показника стану і руху персоналу. А саме: коефіцієнт обороту за прийомом, коефіцієнт обороту за вибуттям та показник адміністративно-управлінського складу персоналу. У таблицях 1, 2 і 3 наведені результати проведеної оцінки.

Таблиця 1

Матриця відібраних показників ефективності системи управління якістю трудового життя персоналу ТОВ ФК «Здоров'я»

Показник	Показник «молодості» персоналу	Показник освітнього рівня	Кількість годин, відпрацьованих одним працівником за звітний період, людино-годин	Коефіцієнт обороту за прийомом ($K_{пр}$)	Коефіцієнт обороту за вибуттям ($K_{виб}$)	Показник адміністративно-управлінського складу персоналу ($K_{адм}$)	Показник ділової кар'єри	Показник небезпечності праці	Показник ефективності використання робочого часу
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Показник «молодості» персоналу	1,00	-0,12	0,39	0,64	-0,67	0,79	0,15	-0,57	-0,02
Показник освітнього рівня	-0,12	1,00	0,16	-0,75	0,04	0,19	0,70	-0,53	0,54
Кількість годин, відпрацьованих одним працівником за звітний період, людино-годин	0,39	0,16	1,00	-0,22	0,39	0,60	-0,33	0,10	0,67
Коефіцієнт обороту за прийомом ($K_{пр}$)	0,64	-0,75	-0,22	1,00	-0,67	0,21	-0,18	-0,14	-0,61
Коефіцієнт обороту за вибуттям ($K_{виб}$)	-0,67	0,04	0,39	-0,67	1,00	-0,38	-0,59	0,74	0,42
Показник адміністративно-управлінського складу персоналу ($K_{адм}$)	0,79	0,19	0,60	0,21	-0,38	1,00	0,32	-0,35	0,57
Показник ділової кар'єри	0,15	0,70	-0,33	-0,18	-0,59	0,32	1,00	-0,72	0,19
Показник небезпечності праці	-0,57	-0,53	0,10	-0,14	0,74	-0,35	-0,72	1,00	0,16
Показник ефективності використання робочого часу	-0,02	0,54	0,67	-0,61	0,42	0,57	0,19	0,16	1,00

**Комплексні показники ефективності системи управління якістю
трудового життя персоналу ТОВ ФК «Здоров'я»**

Рік	Якість персоналу	Стан і рух персоналу	Мотиваційно-організаційна складова
2017	0,649	0,862	0,365
2018	0,128	0,655	0,412
2019	0,550	0,113	0,325
2020	0,857	0,983	0,825
2021	0,895	0,749	0,939

Таблиця 3

**Інтегральний показник ефективності системи управління якістю
трудового життя персоналу ТОВ ФК «Здоров'я»**

Рік	Інтегральний показник
2017	0,719
2018	0,383
2019	0,264
2020	0,858
2021	0,831

Як відомо, значення інтегрального показника, що розрахований за допомогою таксономічного аналізу може коливатися у межах від 0 до 1. Чим ближчим є значення цього показника до 1, тим краще. Дивлячись на таблицю 3 можна сказати, що найбільшим значення інтегрального показника було у 2020 році. Визначили за допомогою рівняння регресії, що приріст інтегрального показника ефективності системи управління якістю персоналу ТОВ ФК «Здоров'я» складає 8,5%. Це дало нам змогу розрахувати економічний ефект від впровадження запропонованих заходів, після того, як ми визначили залежність між змінами інтегрального показника ефективності системи управління якістю трудового життя персоналу і чистим прибутком підприємства.

Висновки. Отже, покращення системи управління якістю трудового життя персоналу на ТОВ ФК «Здоров'я» виявилось економічно доцільним, оскільки це дозволить отримувати на 1304,96 тис. грн більше чистого прибутку.