

**Т. П. Гітис,**  
кандидат економічних наук,

**В. Б. Гітис,**  
кандидат технічних наук,

**Д. П. Діденко,**  
Донбаська державна машинобудівна академія, м. Краматорськ

## ДОСЛІДЖЕННЯ РІВНЯ ЗАДОВОЛЕНОСТІ ПРАЦЕЮ ПЕРСОНАЛУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ

**Постановка проблеми.** Огляд деяких досліджень [1-3] дозволив виділити основні визначення поняття «задоволеність працею»:

1. Це позитивний емоційний стан людини, що виходить з оцінки його роботи; результат сприйняття самими працівниками того, наскільки їхня робота забезпечує задоволення важливих, з їх точки зору, потреб.

2. Це сила прихильності персоналу до підприємства.

3. Це соціальна задоволеність, найважливіший показник якості життя індивідів, груп, населення, нації.

У роботі [3] підкреслюється функціонально-виробнича значимість задоволеності працею, тобто вона впливає на кількісні та якісні результати роботи, терміновість і точність виконання завдань, обов'язковість щодо інших людей.

Задоволеність працею можна вважати однією з основних якісних характеристик робочої сили, яка в сучасних умовах господарювання є одним з основних ресурсів кожного підприємства.

Таким чином, визначення рівня задоволеності працівників повинно бути пріоритетним завданням системи управління персоналом. Особливо дослідження ступеня задоволеності працівників необхідно проводити у випадках, якщо [4]:

- спостерігаються високі показники «текучості» кадрів;
- відбулися організаційні зміни;
- помічено відсутність лояльності (незгода працівника наказом, прийнятим рішенням, змінами, що відбуваються в організації).

У цілому, оцінка задоволеності робітників дає важливу інформацію про те, які моменти в управлінні персоналом знаходяться в позитивному стані, а які викликають у робітників негативні емоції і, отже, знижує їх продуктивність і якість роботи. Оцінка задоволеності дає зрозуміти, яким шляхом слід направити вдосконалення системи управління персоналом [5].

Виходячи з вище визначеного, вважаємо, що дослідження рівня задоволеності працею є особливо актуальним для підприємств промисловості, оскільки за даними Державної служби статистики [6] на

них працює близько 12% зайнятого населення України віком від 15 до 70 років. Це найбільший рівень зайнятості серед усіх видів економічної діяльності.

**Аналіз останніх досліджень.** Факторам, що обумовлюють задоволеність працею, та її впливу на мотивацію персоналу присвячено дослідження таких відомих зарубіжних вчених, як Ф. Герцберг, Дж. Хакман, Р. Олдхам, Е. Мейо, В. Врум, М. Аргайл та ін. Вітчизняні вчені розпочали дослідження проблем задоволеності працею порівняно недавно. На особливу увагу заслуговують наукові праці Д. П. Богині, І. К. Бондаря, Є. І. Булеєва [7], Ю. В. Губаревої [2], В. М. Данюка, А.В. Калини, А.М. Колота, Т.А. Костишиної, Н.Д. Лук'янченко, А. В. Лобза, Л. Г. Петрової [8] та ін.

**Метою статті** є дослідження рівня задоволеності працею персоналу промислових підприємств України.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Проаналізуємо рівень задоволеності працею на промислових підприємствах України за 2014-2017 рр. Інформаційним джерелом аналізу є статистичні спостереження Державної служби статистики України [6, 9, 10].

У табл. 1, 2 наведено динаміку зайнятого населення України віком 15–70 років та облікової кількості штатних працівників у промисловості у 2014-2017 рр.

*Таблиця 1*  
**Динаміка зайнятого населення України віком 15–70 років у 2014-2017 рр.**

Роки	Зайняте населення		
	Кількість, тис. осіб	Абсолютне відхилення до попереднього року, тис. осіб	Відносне відхилення до попереднього року, %
2014	18073,3	-	-
2015	16443,2	-1630,10	-9,02
2016	16276,9	-166,30	-1,01
2017	16156,4	-120,5	-0,74

В останні роки спостерігається падіння рівня зайнятості у промисловості України (табл. 2). Так, у 2015 р. порівняно з 2014 р. облікова кількість штат-

Таблиця 2

**Динаміка облікової кількості штатних працівників промисловості у 2014-2017 рр.**

Роки	Облікова кількість штатних працівників			У % до зайнятого населення України віком 15–70 років
	Кількість, тис. осіб	Абсолютне відхилення до попереднього року, тис. осіб	Відносне відхилення до попереднього року, %	
2014	2288,4			12,7
2015	2053,0	-235,40	-10,29	12,5
2016	1990,7	-62,30	-3,03	12,2
2017	1872,6	-118,1	-5,93	11,6

них працівників у промисловості знизилась на 235,4 тис. осіб (або на 10,29%). У 2016 р. облікова кількість штатних працівників у промисловості становила 1990,7 тис. осіб, що на 62,3 тис. осіб (або на 3,03%) менше порівняно з 2015 р. У 2017 р. порівняно з 2016 р. скорочення кількості склало 118,1 тис. осіб (або 5,93%). Усього за період з 2014 по 2017 р. кількість штатних працівників промислових підприємств України скоротилася на 415,8 тис. осіб (або 18,2%).

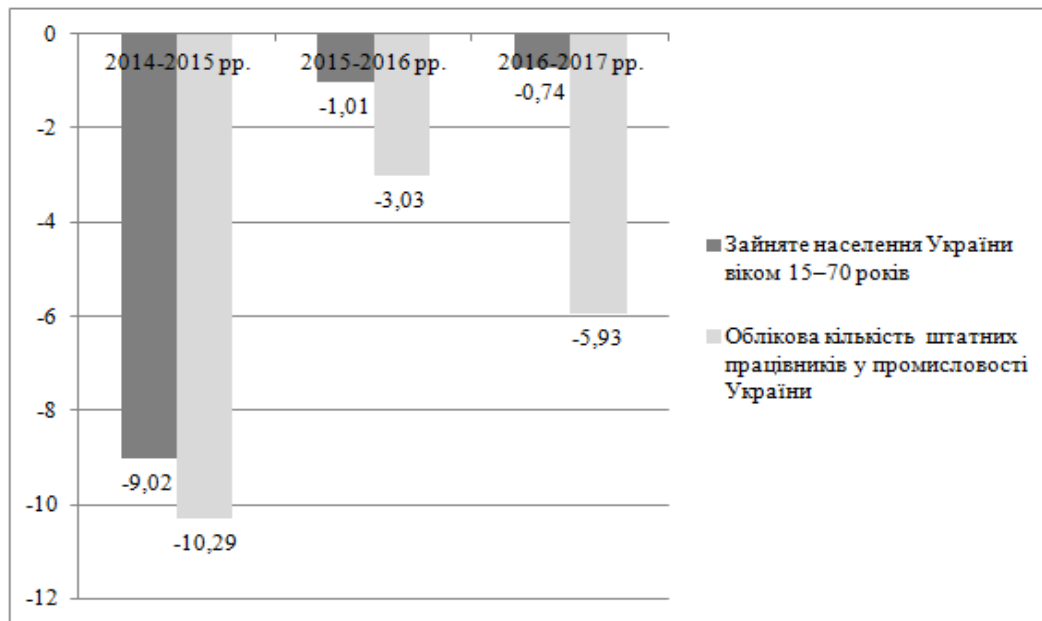
емств України скоротилася на 415,8 тис. осіб (або 18,2%).

Скорочення облікової кількості штатних працівників у промисловості відбувається на фоні загального скорочення кількості зайнятого населення України віком 15-70 років.

На рисунку наведено порівняння темпів скорочення облікової кількості штатних працівників у промисловості та кількості зайнятого населення України віком 15-70 років у 2014-2017 рр.

Як бачимо з даних, що наведені на рисунку, темпи скорочення облікової кількості штатних працівників у промисловості значно перевищують зменшення зайнятого населення України віком 15-70 років у 2014-2017 рр.

Збільшення темпів скорочення облікової кількості штатних працівників у промисловості на фоні гальмування темпів зниження зайнятості населення країни можна визначити як негативну тенденцію, яка свідчить про прагнення працівників промислових підприємств змінити вид діяльності та зниження рівню задоволеності працею у промисловості.



**Рисunek. Порівняння темпів скорочення облікової кількості штатних працівників у промисловості та кількості зайнятого населення України у 2014-2017 рр., %**

Для більш детальної оцінки змінення облікової кількості штатних працівників промисловості розглянемо динаміку їх руху, що наведена у табл. 3.

У 2016 р. порівняно з 2015 р. спостерігалася позитивна динаміка:

- кількість прийнятих робітників збільшилась на 36 тис. осіб (або на 8,43%);
- кількість робітників, що вибули, зменшилась на 25 тис. осіб (або на 4,37%).

У 2017 р. ситуація змінилася в гіршу сторону: кількість робітників, що вибули, збільшилась на 32,4 тис. осіб (або на 5,92%).

На протязі усього періоду аналізу інтенсивність вибуття перевищує інтенсивність прийняття, що є негативним моментом і свідчить про зменшення трудового потенціалу промислових підприємств.

Як визначено у роботі [8], збільшення рівня задоволеності професійною діяльністю веде до поліпшення робочої моралі серед працівників: зменшення кількості прогулів, зменшення випадків порушення трудової дисципліни, зменшення плинності кадрів.

У зв'язку з цим розглянемо динаміку звільнення працівників промисловості у 2014-2017 рр., приділяючи особливу увагу кількості звільнених з причин плинності кадрів (табл. 4).

Таблиця 3

**Динаміка руху працівників у промисловості у 2014-2017 рр.**

Роки	Прийнято			Вибуло		
	кількість, тис. осіб	абсолютне відхилення до попереднього року, тис. осіб	відносне відхилення до попереднього року, %	кількість, тис. осіб	абсолютне відхилення до попереднього року, тис. осіб	відносне відхилення до попереднього року, %
2014	471	-	-	668	-	-
2015	427	-44,00	-9,34	572	-96,00	-14,37
2016	463	36,00	8,43	547	-25,00	-4,37
2017	541,5	78,5	17	579,4	32,4	5,92

Таблиця 4

**Динаміка звільнення працівників промисловості у 2014-2017 рр.**

Роки	Звільнення з причин плинності кадрів			Звільнення з причин скорочення кадрів		
	кількість, тис. осіб	абсолютне відхилення до попереднього року, тис. осіб	відносне відхилення до попереднього року, %	кількість, тис. осіб	абсолютне відхилення до попереднього року, тис. осіб	відносне відхилення до попереднього року, %
2014	539,4	-	-	43,1	-	-
2015	467,8	-71,60	-13,27	28,8	-14,30	-33,18
2016	454,3	-13,50	-2,89	21,4	-7,40	-25,69
2017	489,4	35,1	7,96	21,5	0,1	1

Результати розрахунків, що наведені у табл. 4, демонструють позитивну динаміку щодо звільнення працівників промисловості у 2014-2016 рр. Так, протягом цього періоду зменшувалась кількість звільнених, як з приводу плинності кадрів, так і у зв'язку зі скороченням кадрів.

У 2017 р. ситуація змінилась: кількість звільнених з приводу плинності збільшилась на 35,1 тис.

осіб (або 7,96%) порівняно з 2016 р. Взагалі близько 84% вибуття персоналу відбувається з причин плинності.

Необхідно відзначити, що в найближчий час ситуація може погіршитися. Про це свідчать данні про кількість працівників, які перебували в умовах вимушеної неповної зайнятості (табл. 5).

Таблиця 5

**Динаміка кількості працівників промисловості, які перебували в умовах вимушеної неповної зайнятості у 2014-2017 рр.**

Роки	Знаходились у відпустках без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт)			Переведені з економічних причин на неповний робочий день (тиждень)		
	кількість, тис. осіб	абсолютне відхилення до попереднього року, тис. осіб	відносне відхилення до попереднього року, %	кількість, тис. осіб	абсолютне відхилення до попереднього року, тис. осіб	відносне відхилення до попереднього року, %
2014	52,8	-	-	429,4	-	-
2015	37,4	-15,40	-29,17	391,9	-37,50	-8,73
2016	85,7	48,30	129,14	310,4	-81,50	-20,80
2017	88,9	3,2	3,73	502,8	192,4	61,98

Так, у 2016 р. значно (на 129,14%) зросла кількість робітників, що знаходились у відпустках без збереження заробітної плати, та у 2017 р. продовжує збільшуватися. Також у 2017 р. порівняно з 2016 р. значно (на 61,98%) зросла кількість робітників переведених з економічних причин на неповний робочий день (тиждень). Збереження цієї тенденції може привести у майбутньому до зниження мотивації персоналу, задоволеності працею і, як слідство, підвищити плинність кадрів.

Одним з основних факторів, що забезпечують задоволеність персоналу працею, є заробітна плата. Це, насамперед, пов'язано з тим, що заробітна плата є основним (і часто єдиним) джерелом доходів най-

маних працівників, основою матеріального добробуту та якості життя самих працівників та членів їхніх сімей.

Значимість заробітної плати проявляється в її функціях [11]:

1. Відтворювальна функція полягає у забезпеченні працівників та членів їхніх сімей необхідними життєвими благами для відновлення робочої сили, для відтворення поколінь. Ця функція тісно пов'язана з особливостями державного регулювання заробітної плати, із встановленням на державному рівні такого її мінімального розміру, який би забезпечував відтворення робочої сили.

2. Стимулююча функція заробітної плати полягає у встановленні залежності її розміру від кількості й якості праці конкретного працівника, його трудового внеску в результати роботи підприємства. Ця залежність повинна бути такою, щоб стимулювати до постійного покращення результатів праці.

3. Регулююча функція заробітної плати полягає в оптимізації розміщення робочої сили за регіонами, галузями, підприємств з урахуванням ринкової кон'юнктури.

4. Соціальна функція заробітної плати полягає у забезпеченні соціальної справедливості, по-перше, при розподілі доходу між найманими працівниками

і власниками засобів виробництва, і, по-друге, при розподілі між найманими працівниками у відповідності з результатами їхнього трудового внеску.

5. Функція формування платоспроможного попиту населення. Оскільки платоспроможний попит формується під дією двох основних факторів – потреб та доходів населення, то за допомогою заробітної плати в ринкових умовах встановлюються пропорції між товарною пропозицією та попитом.

У табл. 6 наведено динаміку середньомісячної заробітної плати по Україні та в промисловості за 2014-2017 рр.

Таблиця 6

**Динаміка середньомісячної заробітної плати по Україні та в промисловості за 2014-2017 рр.**

Роки	Середньомісячна заробітна плата по Україні			Середньомісячна заробітна плата у промисловості		
	грн	абсолютне відхилення до попереднього року, грн	відносне відхилення до попереднього року, %	грн	абсолютне відхилення до попереднього року, грн	відносне відхилення до попереднього року, %
2014	3480	-	-	3988	-	-
2015	4195	715	20,55	4789	801	20,09
2016	5183	988	23,55	5902	1113	23,24
2017	7104	1921	37,06	7631	1729	29,30

З табл. 6 бачимо, що середньомісячна заробітна плата в Україні поступово збільшується, причому темпи зростання нарощуються. Так, у 2016 р. порівняно з 2017 р. зростання складало 23,55%, а у 2017 р. порівняно з 2016 р. – 37,06%. У промисловості спостерігається та ж сама тенденція. Необхідно відмітити, що рівень середньомісячної заробітної плати у промисловості є вищим порівняно із середнім по Україні. Так у 2017 р. перевищення складало 7,4%. Але, необхідно відзначити, що таке співвідно-

шення не сприяє ні утриманню, ні притоку робітників на промислові підприємства, як видно з попередніх розрахунків.

Для забезпечення задоволеності працею та мотивації робітників до ефективної діяльності важлива не тільки стабільно підвищувати заробітну плату, а і своєчасно її виплачувати.

У табл. 7 наведено данні про заборгованість із виплати заробітної плати по Україні та у промисловості за 2014-2017 рр.

Таблиця 7

**Заборгованість із виплати заробітної плати по Україні та в промисловості за 2014-2017 рр.**

Роки	Заборгованість із виплати заробітної плати по Україні			Заборгованість із виплати заробітної плати у промисловості		
	млн грн	абсолютне відхилення до попереднього року, млн грн	відносне відхилення до попереднього року, %	млн грн	абсолютне відхилення до попереднього року, млн грн	відносне відхилення до попереднього року, %
2014	753	-	-	321,4	-	-
2015	1320,0	567	75,30	789,3	467,9	145,58
2016	1880,8	560,8	42,48	1352,7	563,4	71,38
2017	2368,4	487,6	25,93	1844,4	491,7	36,35

Упродовж 2017 р. загальна сума заборгованості з виплати заробітної плати збільшилася на 25,93%, або на 487,6 млн грн та на 1 січня 2018 р. становила 2368,4 млн грн. Зростання суми несплаченої заробітної плати спостерігалось більше ніж у половині видів економічної діяльності. Зокрема найвагоміше збільшення суми несплаченої заробітної плати

спостерігалось у промисловості. Так, упродовж 2017 р. заборгованість з виплати заробітної плати на підприємствах промисловості збільшилася на 36,35%, що перевищує відповідне значення у середньому по Україні. Питома вага заборгованості по заробітній платі у промисловості складає близько 80% загальної заборгованості.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Отже, в ході проведеного дослідження з'ясовано таке:

1. Кількість населення, що працює у промисловості поступово скорочується. Зростає прагнення працівників промислових підприємств змінити вид діяльності.

2. Більшість звільнень відбувається з приводу плинності кадрів.

3. Поступово зростає кількість робітників, що знаходились у відпустках без збереження заробітної плати, та переведених з економічних причин на неповний робочий день (тиждень).

4. Рівень середньомісячної заробітної плати у промисловості є вищим порівняно із середнім по Україні, але цієї різниці недостатньо для забезпечення стабільності кадрів, відновлення та нарощування трудового потенціалу промислових підприємств.

5. Найвагоміше збільшення суми несплаченої заробітної плати в останні роки спостерігалось у промисловості. Збереження цієї тенденції негативно впливає на забезпечення персоналом промислових підприємств.

Таким чином, можна зробити висновок про зниження у 2014-2017 рр. зацікавленості працею у промисловості та відсутність дієвих чинників, які б сприяли підвищенню рівня зацікавленості.

#### Література

1. Дуракова И. Б., Волокова Л. П. Управление персоналом: учебник. Москва: ИНФРА-М, 2009. 569 с. 2. Губарєва Ю. В. Задоволеність роботою як один з факторів плинності кадрів. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2010. Вип. 7. С. 113-121. 3. Адамчук В. В., Ромашов О. В., Сорокина М. Е. Экономика и социология труда: учебник. Москва: ЮНИТИ, 2000. 407 с. 4. Мекшун Т. Исследование удовлетворенности условиями труда // HR Лига. URL: <https://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1676&print=true>. 5. Джинчарадзе Г. Р. Процедура оценки персонала в рамках системы управления человеческими ресурсами. *Интернет-журнал Науковедение*. 2013. №3 (16). URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/protsedura-otsenki-personala-v-ramkah-sistemy-upravleniya-chelovecheskimi-resursami>. 6. Праця України: стат. збірник / *Державна служба статистики України*. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>. 7. Булеев Е. И., Ревва А. Н. Институциональные аспекты мотивации труда в Украине. *Економічний вісник Донбасу*. 2015. № 1. С. 147-154. 8. Петрова Л. Г. Зв'язок між задоволеністю та успішністю професійної діяльності. *Перспективні напрямки світової науки: зб. статей учасників Двадцять третьої всеукраїнської науково-практичної конференції «Іноваційний потенціал світової науки – XXI сторіччя»*. Науки гуманітарного циклу.

Запоріжжя: Вид-во ПГА, 2013. Т. 1. С. 43 - 44. 9. **Зайнятість та безробіття** / *Державна служба статистики України*. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>. 10. **Оплата праці та соціально-трудова відносина** / *Державна служба статистики України*. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>. 11. **Тюрина Н. М.** Економіка праці: дистанційне навчання. URL: [http://www.lubbook.net/book\\_332.html](http://www.lubbook.net/book_332.html).

#### Гітис Т. П., Гітис В. Б., Діденко Д. П. Дослідження рівня задоволеності працею персоналу промислових підприємств України

У статті визначено задоволеність працею як одну з основних якісних характеристик робочої сили, що в сучасних умовах господарювання вважається основним ресурсом кожного підприємства. Оцінка задоволеності працею особливо актуальна для підприємств промисловості, оскільки на них задіяна більшість зайнятих серед усіх видів економічної діяльності.

Досліджено рівень задоволеності працею персоналу промислових підприємств України впродовж 2014-2017 рр. Проаналізовано динаміку кількості зайнятого населення України віком 15–70 років та облікової кількості штатних працівників у промисловості, виявлено основні тенденції руху кадрів (зокрема з приводу плинності). Розглянуто динаміку кількості працівників промисловості, які перебували в умовах вимушеної неповної зайнятості. Виконано порівняльний аналіз динаміки середньомісячної заробітної плати по Україні та в промисловості, а також заборгованості із виплати заробітної плати.

У ході дослідження виявлено негативні тенденції: кількість населення, що працює у промисловості поступово скорочується, зростає прагнення працівників промислових підприємств змінити вид діяльності; більшість звільнень відбувається з приводу плинності кадрів; зростає кількість робітників, що знаходились у відпустках без збереження заробітної плати, та переведених з економічних причин на неповний робочий день (тиждень); рівень заробітної плати у промисловості недостатній для забезпечення стабільності кадрів, відновлення та нарощування трудового потенціалу промислових підприємств; збільшення сум несплаченої заробітної плати негативно впливає на забезпечення персоналом промислових підприємств. У цілому, виявлено зниження рівня зацікавленості працею персоналу промисловості впродовж 2014-2017 рр. та відсутність дієвих чинників, які б сприяли його підвищенню.

*Ключові слова:* задоволеність працею, зайняте населення, персонал, промисловість, рух кадрів, звільнення, плинність, вимушена неповна зайнятість, середньомісячна заробітна плата, заборгованість по заробітній платі.



**Гітис Т. П., Гітис В. Б., Діденко Д. П. Исследование уровня удовлетворенности трудом персонала промышленных предприятий Украины**

В статье удовлетворенность трудом рассматривается как одна из основных качественных характеристик рабочей силы, которая в современных условиях хозяйствования считается основным ресурсом любого предприятия. Оценка удовлетворенности трудом особенно актуальна для предприятий промышленности, поскольку на них задействовано большинство занятых среди всех видов экономической деятельности.

Исследован уровень удовлетворенности трудом персонала промышленных предприятий Украины в течение 2014-2017 гг. Проанализирована динамика количества занятого населения Украины в возрасте 15-70 лет и списочной численности штатных работников в промышленности, выявлены основные тенденции движения кадров (в частности по причинам текучести). Рассмотрена динамика численности работников промышленности, находящихся в условиях вынужденной неполной занятости. Выполнен сравнительный анализ динамики среднемесячной заработной платы по Украине и по промышленности, а также задолженности по выплате заработной платы.

В ходе исследования выявлены негативные тенденции: количество населения, занятого в промышленности, постепенно сокращается; растет стремление работников промышленных предприятий изменить вид деятельности; большинство увольнений происходит по причинам текучести кадров; растет количество работников, находящихся в отпусках без сохранения заработной платы, переведенных по экономическим причинам на неполный рабочий день (неделю); уровень заработной платы в промышленности недостаточен для обеспечения стабильности кадров, восстановления и наращивания трудового потенциала промышленных предприятий; увеличение сумм невыплаченной заработной платы негативно влияет на обеспечение персоналом промышленных предприятий. В целом, выявлено снижение уровня удовлетворенности трудом персонала промышленных предприятий в течение 2014-2017 гг. и отсутствие действенных факторов, которые бы способствовали его повышению.

*Ключевые слова:* удовлетворенность трудом, занятое население, персонал, промышленность, движение кадров, увольнение, текучесть, вынужденная неполная занятость, среднемесячная заработная плата, задолженность по заработной плате.

**Gitis T., Gitis V., Didenko D. Research of the level of satisfaction with the work of the personnel of industrial enterprises of Ukraine**

The article considers job satisfaction as one of the main quality characteristics of the labor force, which in modern conditions of management is considered the main resource of any enterprise. Job satisfaction assessment is particularly relevant for industrial enterprises, as it involves the majority of employed among all economic activities.

The level of satisfaction with the work of the personnel of industrial enterprises of Ukraine during 2014-2017 is studied. The dynamics of the number of employed people in Ukraine aged 15-70 years and the number of employees in the industry are analyzed, the main trends in the movement of personnel are revealed (in particular, for reasons of fluidity). The dynamics of the number of industrial personnel in forced underemployment is considered. A comparative analysis of the dynamics of the average monthly wage in Ukraine and industry, as well as arrears of payment of wages.

The study revealed negative trends: the number of people employed in the industry is gradually decreasing; the desire of industrial personnel to change the type of activity is growing; most layoffs occur due to for reasons of fluidity; the number of employees on vacation is growing without salary preservation, transferred for economic reasons to part-time work (week); the level of wages in industry is insufficient to ensure the stability of personnel, recovery and capacity-building of industrial enterprises; the increase of the amount of unpaid wages has a negative impact on the formation of personnel of industrial enterprises. In general, there was a decrease in the level of satisfaction with the work of the personnel of industrial enterprises during 2014-2017 and the lack of effective factors that would contribute to its increase.

*Keywords:* job satisfaction, employed population, personnel, industry, personnel movement, dismissal, fluidity, involuntary part-time employment, average monthly wage, wage arrears.

Стаття надійшла до редакції 28.05.2018

Прийнято до друку 19.06.2018