

Секція 4

**ЗАСТОСУВАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УМОВАХ
НАРОСТАННЯ ДЕФЦИТУ КВАЛІФІКОВАНОЇ РОБОЧОЇ СИЛИ**

Базилевич Роксолана

(науковий керівник: к.е.н. доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки Слівінська Н. М.)

**СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА СКЛАДОВА ЯКОСТІ ТРУДОВОГО
ЖИТТЯ ПРАЦІВНИКА**

В сучасних умовах розвитку економіки особливо важливим є удосконалення суспільної сфери та системи соціально-трудових відносин з врахуванням механізмів та пріоритетів управління якістю трудового життя працівника та якістю життя населення загалом. Працівник більшу частину свого життя віддає процесу виробництва, тому умови виробничого середовища значною мірою є також і умовами його активного життя.

Концепція якості трудового життя ґрунтується на створенні умов, які оптимізують використання трудового потенціалу працівника. Через це, поняття «якість трудового життя» застосовується для визначення міри задоволеності потреб, таких як : змістовність праці та дозвілля, комфортність робочого місця, задоволеність рівнем й перспективами професійного та особистісного розвитку тощо. Так, праця на громадських засадах у різноманітних благодійних організаціях може приносити неабияке задоволення та відчуття причетності, що, незважаючи на відсутність грошової винагороди, обумовлюватиме надзвичайно високу оцінку якості трудового життя [1].

За сучасного рівня економічного розвитку основним мотивом трудової діяльності все частіше виявляється прагнення отримати задоволення від досягнень в процесі праці – ознаки самореалізації та самовираження особистості, психологічна та емоційна задоволеність працівників.

Невдоволеність професійно-особистісним та соціально-комунікативним змістом праці через низьку якість трудового життя – одна з основних причин погіршення якості виробленої продукції та зниження рентабельності виробництва. У великих масштабах вона є потужним поштовхом для деградації та розпаду високопрофесійних трудових колективів, обумовлюючи тим самим й безрезультатність інвестицій, спрямованих на розвиток людського капіталу. Важливим також є виявлення негативного впливу подібних факторів на здоров'я працівників з метою забезпечення високої працездатності персоналу, зниження плинності кадрів і уникнення професійного стресу, який є чи не найголовнішою дилемою сучасних працівників. Як результат – чим довше та інтенсивніше люди працюють, тим сильніше робота впливає на їх здоров'я [2].

Виробничий, або професійний, стрес являє собою дисонанс, що виражається у фізіологічних і психологічних реакціях на складну виробничу ситуацію. Причинами професійного стресу можуть бути як фізичні, так і психологічні чинники. Фізичними стрессорами є несприятливі зовнішні впливи трудової діяльності: підвищене фізичне навантаження, погана розробка ергономічних складових і т.д. До психологічних стрессорів відносяться: підвищена відповідальність, недолік або надлишок інформації, невизначеність ситуації, підвищена мотивація, тимчасовий дефіцит, часта або швидка перебудова стратегій поведінки в ході сформованої ситуації, незадоволеність кар'єрним зростанням, підвищена конфліктність в колективі і т.д.

У ході трудової діяльності можна виділити наступні види стресу, що мають психологічну природу: інформаційний стрес, емоційний стрес, комунікативний стрес. Інформаційний стрес з'являється в результаті інформаційних перевантажень, у тому числі і тих, які виникають в результаті підвищеної професійної мотивації, коли працівник не справляється із завданням, не встигає орієнтуватися в інформаційному просторі і приймати необхідні рішення. Емоційний стрес виявляється при загрозі, образі чи в умовах конфліктних ситуацій. Емоційний стрес формується в умовах тривалих і безперервних конфліктних ситуацій, в яких суб'єкти трудової діяльності позбавлені можливості задовольняти свої першочергові потреби, тобто досягати корисних для них результатів. Одним із проявів емоційного стресу є синдром емоційного вигорання працівника, що є сукупністю симптомів, які негативно позначаються на працездатності, самопочутті та міжособистісних відносинах суб'єкта професійної діяльності. Комунікативний стрес пов'язаний з проблемами ділового спілкування в професійній діяльності і може проявлятися у конфліктному, маніпулятивній поведінці, невмінні сприймати і адекватно реагувати на критичні зауваження. Даний вид стресу часто може бути причиною виникнення поганого психологічного клімату в трудовому колективі, низької згуртованості трудового колективу. Тому для забезпечення успішної діяльності працівника в стресових ситуаціях потрібна психологічна підготовка особистості.

Психологічна підготовка особистості – спеціально організований процес (комплекс змістовних і технологічно-процесуальних заходів) впливів на людину і соціальне середовище, наслідком яких є підвищення функціональної надійності психіки, здатності проявити свій професійний, моральний, мотиваційний, інтелектуальний та інший потенціал в будь-яких стресових і навіть екстремальних, надзвичайних обставинах. Підготовка фахівця є процесом формування у нього достатнього для професійної діяльності рівня попередньої готовності його психіки, стійких, статичних компонентів його професійної підготовленості [3].

Професійна готовність фахівця припускає наявність у нього відповідного рівня професійної компетентності, професійної майстерності, а також здібності

саморегуляції, самоорганізування на відповідну діяльність, вміння мобілізувати свій професійний (духовний, особистісний і фізичний) потенціал на вирішення поставлених завдань у відповідних умовах .

Покращення якості трудового життя означає розвиток тих характеристик трудового потенціалу, які дають змогу більшою мірою використовувати інтелектуальні, творчі, організаційні, моральні, духовні здібності людини [4] .

Отже, соціально-психологічна складова якості трудового життя працівника перебуває у щільному зв'язку з розумінням того, заради чого живе людина, які у неї життєві цілі та мотиви поведінки, який вплив здійснює суспільство на її світогляд та світосприйняття, чи є у неї можливість отримувати задоволення від процесу праці та співпраці, чи може вона розвиватися протягом всього життя та заради задоволення робити посильний внесок у загальнодержавний розвиток.

Використані джерела

1. Дзюба І.В. Категорія рівня життя населення: сучасний підхід / І.В. Дзюба, Л.Ф. Удотова // Статистика України. — № 1. — 2014.
2. Комаричина В.В. Оцінка рівня якості трудового життя // Українська наука: минуле, сучасне, майбутнє. — 2010. — Вип.68. — С.368-379.
3. Компанієць В.В. Якість трудового життя управлінців / В.В. Компанієць. — К.: КНЕУ, 2009 — 76 с
4. Мельниченко О. А. Підвищення рівня та якості життя населення: [монографія] / О. А. Мельниченко.— Х.: Вид-во ХарПІ НАДУ "Магістр", 2010.
5. Наугольник Л. Б. Психологія стресу: підручник / Л. Б. Наугольник. — Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2015. — 324 с.

Боднар Василь

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки Марцінківська О.Б.)

РОЛЬ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ В ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

У сучасному конкурентному середовищі складно чимось кардинально відрізнитися від конкурента: усі ресурси майже однаково доступні на ринку. Тому в економічно розвинених країнах почали дуже активний пошук резервів та нових конкурентних переваг.

На зміну теорії, що визначала персонал лише як витрати, які потрібно скорочувати, з'явилася теорія управління людськими ресурсами, відповідно до якої персонал виступає одним із ресурсів фірми, яким потрібно грамотно управляти та вкладати кошти у його розвиток. Персонал починає розглядатися, як основний ресурс, що стає визначальним фактором успіху кожної організації і його розвиток включається до загальної стратегії розвитку підприємства.