

АНАЛІЗ УМОВ ПРАЦІ ТА НАПРЯМКИ ЇХ ПОЛІПШЕННЯ

©2020 КРАМЧАНІНОВА М. Д., ВАХЛАКОВА В. В., ЛЕДОВСЬКА А. І.

УДК 331
JEL: J20; J29

Крамчанинова М. Д., Вахлакова В. В., Ледовська А. І. Аналіз умов праці та напрямки їх поліпшення

Метою даної статті є дослідження умов праці на підприємстві та визначення можливих напрямків щодо їх поліпшення в контексті покращення працездатності робітників. Авторами детально розглянуто окремі складові умов праці: санітарно-гігієнічні, естетичні, фізіологічні та соціально-психологічні. Визначено властивості умов праці, які наявно свідчать про вплив умов праці на виробниче середовище, у якому працює робітник, і на самого робітника, на його стан здоров'я, самопочуття та працездатність. Виявлено взаємозалежність і взаємозв'язок елементів умов праці, що також підкреслює доцільність дотримання саме комплексного покращення умов з метою досягнення синергетичного ефекту. Аналізуючи елементи умов праці за ознаками наявності підкріплення їх відповідними регламентуючими документами, запропоновано розподіл умов на нормовані та ненормовані. Визначено, що тільки санітарно-гігієнічні умови праці підлягають нормуванню, й оцінку саме цих умов належить виконувати за допомогою атестаційної комісії. Фізіологічні, естетичні та соціально-психологічні умови праці віднесені до ненормованих через відсутність будь-яких нормативів, що їх регламентують, тому оцінка цих умов здійснюється за допомогою експериментальних, психодіагностичних та інших методів. У статті ставиться акцент на те, що тільки через цілісне вдосконалення та покращення всіх складових умов можна значно підвищити ефективність і продуктивність праці.

Ключові слова: умови праці, продуктивність праці, працездатність, елементи умов праці, гігієнічна оцінка, нормування праці.

DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-5-247-252>

Рис.: 2. **Бібл.:** 14.

Крамчанинова Майя Джемалівна – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри економіки і підприємництва, Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля (просп. Центральний, 59а, Северодонецьк, 93400, Україна)

E-mail: mdnarmania@gmail.com

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-0129-8166>

Researcher ID: <http://www.researcherid.com/V-6956-2018>

Вахлакова Вікторія Володимирівна – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри економіки і підприємництва, Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля (просп. Центральний, 59а, Северодонецьк, 93400, Україна)

E-mail: vaxlakovavvv@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4991-9996>

Ледовська Анастасія Іванівна – студентка, Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля (просп. Центральний, 59а, Северодонецьк, 93400, Україна)

E-mail: privledovskoy55@gmail.com

УДК 331
JEL: J20; J29

Крамчанинова М. Д., Вахлакова В. В., Ледовская А. И. Анализ условий труда и пути их улучшения

Целью данной статьи является исследование условий труда на предприятии и определение возможных направлений по их улучшению в контексте оптимизации работоспособности работников. Авторами подробно рассмотрены отдельные составляющие условий труда: санитарно-гигиенические, эстетические, физиологические и социально-психологические. Определены свойства условий труда, которые наглядно свидетельствуют о влиянии условий труда на производственную среду, в которой трудится работник, и на самого работника, его состояние здоровья, самочувствие и работоспособность. Выявлены взаимозависимость и взаимосвязь элементов условий труда, также подчеркивается целесообразность соблюдения именно комплексного улучшения условий с целью достижения синергетического эффекта. Анализируя элементы условий труда по признакам наличия подкрепления их соответствующими регламентирующими документами, предложено деление условий на нормированные и ненормированные. Определено, что только санитарно-гигиенические условия труда подлежат нормированию, и оценку этих условий следует производить с помощью аттестационной комиссии. Физиологические, эстетические и социально-психологические условия труда отнесены к ненормированным из-за отсутствия каких-либо регламентирующих нормативов, потому оценка этих условий осуществляется с помощью экспериментальных, психодиагностических и других методов. В статье делается акцент на то, что только через целостное усовершенствование и улучшение всех составляющих условий можно значительно повысить эффективность и производительность труда.

Ключевые слова: условия труда, продуктивность труда, работоспособность, элементы условий труда, гигиеническая оценка, нормирование труда.

Рис.: 2. **Библ.:** 14.

Крамчанинова Майя Джемаловна – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономики и предпринимательства, Восточноукраинский национальный университет им. В. Даля (просп. Центральний, 59а, Северодонецк, 93400, Украина)

E-mail: mdnarmania@gmail.com

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-0129-8166>

Researcher ID: <http://www.researcherid.com/V-6956-2018>

Вахлакова Виктория Владимировна – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономики и предпринимательства, Восточноукраинский национальный университет им. В. Даля (просп. Центральний, 59а, Северодонецк, 93400, Украина)

E-mail: vaxlakovavvv@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4991-9996>

Ледовская Анастасия Ивановна – студентка, Восточноукраинский национальный университет им. В. Даля (просп. Центральний, 59а, Северодонецк, 93400, Украина)

E-mail: privledovskoy55@gmail.com

Kramchaninova M. D., Vakhlakova V. V., Ledovskaya A. I. Analyzing the Labor Conditions and Ways of Their Improvement

The article is aimed at studying labor conditions in the enterprise and defining possible directions to improve them in the context of optimizing the working efficiency of employees. The authors examined in detail some components of labor conditions: sanitary and hygienic, aesthetic, physiological and socio-psychological. The properties of labor conditions are defined, which clearly show the impact of labor conditions on the production environment in which the employee works, and on the employee himself, his state of health, well-being and working efficiency. The interdependence and interrelationship between the elements of labor conditions are identified, and the feasibility of complying with a comprehensive, sine qua non, improvement of conditions in order to achieve synergistic effect is underlined. Analyzing elements of labor conditions by the signs of existing reinforcement of them with the relevant regulatory documents, it is proposed to divide the conditions into normative and not normative. It is defined that only sanitary and hygienic labor conditions are subject to norming, and these conditions should be evaluated with the help of a certification commission. The physiological, aesthetic and socio-psychological labor conditions are classified as not normative due to the lack of any regulatory norms, so the evaluation of these conditions is carried out using the experimental, psychodiagnostic and other methods. The article emphasizes that only through holistic improvement and betterment of all constituent conditions can significantly improve efficiency and productivity of labor.

Keywords: labor conditions, labor productivity, working efficiency, elements of labor conditions, hygienic evaluation, rationing of work.

Fig.: 2. **Bibl.:** 14.

Kramchaninova Maija D. – PhD (Economics), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Economics and Entrepreneurship, Volodymyr Dahl East Ukrainian National University (59a Tsentralnyi Ave., Syevyerodonetsk, 93400, Ukraine)

E-mail: mdnarmania@gmail.com

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-0129-8166>

Researcher ID: <http://www.researcherid.com/V-6956-2018>

Vakhlakova Viktoriia V. – PhD (Economics), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Economics and Entrepreneurship, Volodymyr Dahl East Ukrainian National University (59a Tsentralnyi Ave., Syevyerodonetsk, 93400, Ukraine)

E-mail: vaxlakovavvv@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4991-9996>

Ledovskaya Anastasiya I. – Student, Volodymyr Dahl East Ukrainian National University (59a Tsentralnyi Ave., Syevyerodonetsk, 93400, Ukraine)

E-mail: privledovskoy55@gmail.com

Зараз для багатьох фірм, підприємств є актуальним питання вдосконалення умов праці. Кожен роботодавець бажає бачити на своєму підприємстві старанно працюючих робітників, які б підтримували стабільну та прибуткову діяльність підприємства. Одним із найважливіших ресурсів на підприємстві є людина. Усі працівники, які задоволені роботою, є високоефективними на своїх робочих місцях. Отже, для того, щоб робота на підприємстві була ефективною, слід забезпечити сприятливі умови праці для своїх співробітників. Під умовами праці, або зовнішнім середовищем працівника, розуміють сукупність факторів, які впливають на працездатність, здоров'я, розвиток та ефективність виробництва.

На основі досягнень науки та передового досвіду наукова організація праці займається зменшенням шкідливих, небезпечних умов праці, створенням необхідних умов для збереження працездатності робітника, а також стабільно високого рівня продуктивності праці.

Значний внесок у дослідження умов праці зробили такі науковці, як Новікова О. Ф., Логачова Л. М., Грішнова О. А., Мішук Г. Ю., Сайчук В. С., Хінцінський М. А. [1–3]. У коло розглянутих ними питань увійшли такі наукові дослідження, як: аналіз та оцінка впливу шкідливих факторів умов праці; проблеми вдосконалення охорони праці; особливості впливу умов праці та визначення кількісних і якісних показників ресурсів праці та інше. Незважаючи на вже внесений вклад в обсяг знань із зазначеної проблематики в академічному світі, дане дослідження покликане привнести нове розуміння досліджуваної проблеми

та може бути використано для поліпшення умов праці працівників.

Отже, метою даної роботи є аналіз умов праці за складовими, а також визначення напрямків їх поліпшення.

Продуктивність праці працівників не може бути оптимальною, якщо умови праці несприятливі. Покращення робочого середовища здатне значно підвищити продуктивність праці співробітника. Домогтися зручних і комфортних умов праці можна тільки за допомогою виконання відповідних правил та норм. Існує чотири групи головних елементів умов праці – це санітарно-гігієнічні, естетичні, фізіологічні (психофізіологічні) та соціально-психологічні [4].

Елементи умов праці доцільно розподілити на нормовані та ненормовані (рис. 1).

Визначимо властивості даних умов праці:

★ *по-перше*, усі умови тісно пов'язані із середовищем, у якому перебуває працівник.

Санітарно-гігієнічні умови пов'язані з негативними виробничими факторами середовища, естетичні та фізіологічні – з красою та зручністю предметів, соціально-психологічні – з іншими людьми, які оточують;

★ *по-друге*, усі умови праці мають значний вплив на людину.

Завдяки дотриманню всіх норм санітарно-гігієнічних умов праці, головною метою яких є зменшення негативно впливаючих факторів, створюються підвищення безпеки працівника. Дотримання естетичних

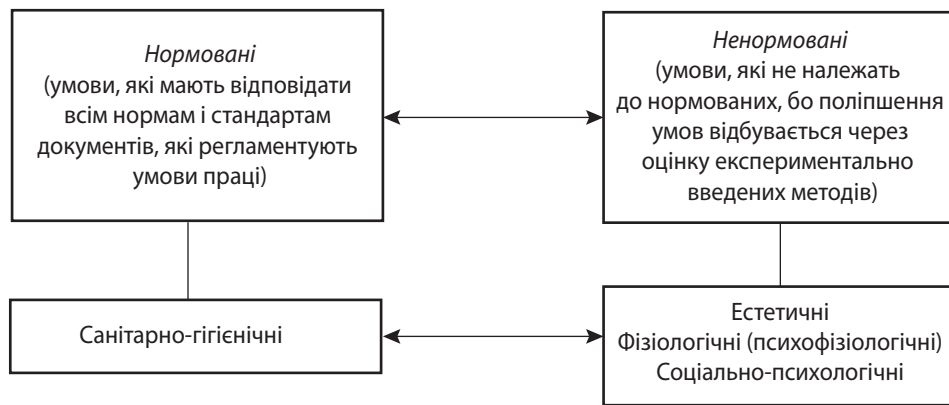


Рис. 1. Розподіл елементів умов праці

умов, метою яких є стимулювання активної діяльності працівників, приведе до покращення енергійного та емоційного станів людини. Приділення уваги фізіологічним (психофізіологічним) умовам праці надає працюючому комфортне трудове середовище завдяки зменшенню напруженості та втомлюваності працівника. На особливу увагу заслуговують соціально-психологічні умови. Результатом вірно підбраного підходу до працівників буде стабільний, згуртований, сильний і працездатний колектив, здатний подолати можливі кризові явища на підприємстві;

✦ *по-третє*, умови взаємозалежні одна від одної, тому через виключення однієї з них відбудеться певний дисбаланс (рис. 2).

Так, недотримання санітарно-гігієнічних умов призведе до погіршення здоров'я та працездатності робітників, а виключення соціально-психологічних – до конфліктів на роботі.

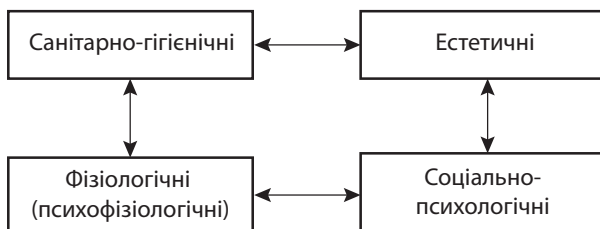


Рис. 2. Схема взаємозв'язку та взаємозалежності елементів умов праці

Отже, якість робочого середовища визначає рівень задоволеності та продуктивності працівників на основі синергетичного ефекту. Важливо відмітити те, що тільки дотримання всіх норм і правил умов праці приведе до оптимально високої працездатності на підприємстві.

Складові умов праці взаємопов'язані та впливають один на одного. Наприклад, нормування факторів санітарно-гігієнічних умов впливає на зменшення навантаження фізіологічних умов, а це, своєю чергою, сприяє задовільному психоемоційному стану працівників та поліпшує соціально-психологічні умови.

Розглянемо та оцінімо детальніше всі групи елементів умов праці, почавши із санітарно-гігієнічних умов. У наказі Міністерства надзвичайних ситуацій України «Про затвердження Загальних вимог стосовно забезпечення роботодавцями охорони праці працівників» від 25.01.2012 р., який чинний дотепер, сказано, що «на підприємстві повинні бути створені для кожного працівника здорові та безпечні умови праці» [5]. До санітарно-гігієнічних умов праці належать такі фактори виробничого простору, як: метеорологічні умови (мікроклімат), ультразвук, неіонізуюче, іонізуюче випромінювання, чистота повітряного середовища, освітлення, шум, вібрації, які надають негативний вплив на самопочуття, а також працездатність людини [6].

Для сприятливих умов праці та безпечної роботи працівників необхідно, щоб усі санітарно-гігієнічні фактори відповідали нормуванню. Недотримання норм призводить до негативного впливу на працюючих, погіршення здоров'я, наслідком чого є зниження працездатності. Регламентуючими документами санітарно-гігієнічних умов праці є: (ГДК) – гранично допустима концентрація шкідливих речовин, (ОБРВ) – орієнтовні безпечні рівні впливу речовин у повітрі робочої зони, (ГН) – гігієнічні нормативи, правила охорони праці та інші. Довготривалий вплив негативних факторів може також призвести до важких захворювань. Якщо у роботодавця не відповідні нормативи по санітарно-гігієнічних умовах праці, то йому необхідно застосувати ряд заходів щодо виправлення цього становища. Наприклад, забезпечити на відповідній ланці виробництва працюючих спецодягом. Усі заходи для зменшення дії негативних факторів на підприємстві можуть бути здійснені тільки після проведення відповідної гігієнічної оцінки умов праці, яку здійснює атестаційна комісія. Після проведення перевірки комісія оформляє звіт з підсумками та побажаннями щодо поліпшення всіх економічних показників. Гігієнічна оцінка проводиться за такими етапами:

✦ *фізичні* (вимір вологості, температури, щільності теплового випромінювання тощо);

- ✦ *хімічні* (вивчення складу різних речовин, таких як вітаміни, ферменти та ін.);
- ✦ *біологічні* (клітинне дослідження малих частинок, таких як спори, живі клітини, різноманітні мікроорганізми);
- ✦ *трудові* (напруженість і важкість праці, встановлена в ході проведення дослідження та розрахунків різних економічних показників) [7].

Друга група – естетичні умови. До виробничої естетики належать художні втручання в середовище, в якому відбувається трудова діяльність людини. Вона має викликати приємні враження, а також сприятливо впливати на працездатність працівників. Це передбачає дотримання належного стану приміщення за всіма сучасними вимогами як зовні, так і всередині споруд. Вимогами зовнішніх естетичних умов може бути: асфальтована доріжка навколо всього периметра підприємства; спорудження паркувального місця; озеленення території, включаючи газони, клумби; встановлення фонтанів, скульптур; наявність майданчиків відпочинку чи спортмайданчиків. Реконструкції та нововведення мають гармонійно відповідати загальній картині, стилю підприємства. До внутрішніх естетичних вимог входить оформлення інтер'єру, головною умовою якого є безпека та зручність [8]. Меблі, обладнання, устаткування має бути встановлено якнайзручніше для використання. Важливим також є кольорове оформлення інтер'єру, за допомогою кольорів можна покращити працездатність та емоційний стан працівників. На вибір кольорового оформлення впливають різні фактори, зазвичай це залежить від діяльності праці та особливостей приміщення.

Третя група, яка впливає на працездатність, – фізіологічні, або як їх ще називають, – психофізіологічні умови. Це величина фізичного, динамічного та статичного навантажень, темп роботи, напруженість уваги, робота функцій аналізаторів, монотонність, нервово-емоційне напруження [9]. Із втому робітника знижується його енергія, наслідком чого є зниження працездатності, також людина стає менш сконцентрованою і уважною. Отже, до фізіологічної праці входять усі процеси, які впливають на організм людини: дихання, зір, кровообіг, нервова, м'язова, серцево-судинна системи, навантаження на руховий апарат та інше.

Прийнято виокремлювати дві форми фізіологічної праці: фізична та розумова [10]. Фізична праця пов'язана з енергетичними функціями, які вимагають м'язової активності. Розумова, навпаки, вимагає напруження уваги, пам'яті, активізації процесів мислення та пов'язана з аналізуванням і переробкою інформації. Адекватний, збалансований розподіл робочого навантаження сприяє досягненню оптимального рівня продуктивності окремого працівника та допомагає керівництву організації підвищити загальну продук-

тивність існуючої робочої сили. З постійно зростаючою нормою робочого навантаження співробітники стають більш піддатливими до стресу та вигорання, що негативно впливає на продуктивність організації [11]. Отже, необхідно збалансувати фізичну і розумову працю. Наприклад, у фізичній праці встановити оптимальні темп і ритм роботи, які б не збільшували витрачання м'язової енергії та не приводили б до швидкого стомлення; зменшити монотонність праці, урізноманітнивши її трудовими прийомами, або чергувати виконання операцій, через які будуть задіяні різні частини тіла. У розумовій: урізноманітнити графік роботи, бо постійні нічні зміни можуть чинити дискомфорт працівнику; виділити місце відпочинку із свіжим повітрям і смачною їжею, або спортзал, у якому працівники мали б змогу розім'ятися після тривалого часу перебування в кабінеті.

Удосконалення фізіологічних умов може також відбуватися із урахуванням проведеної гігієнічної оцінки, у якій аналізують небезпечні, шкідливі фактори на підприємстві. Виходячи із вищесказаного головними аспектами фізіологічних умов є напруженість і втомленість працівника, зменшення яких можна досягнути через увімкнення повільної, медитативної музики або додавання аромату ефірних олій у офісі, що приведе до підвищення розумової активності. Запах меленої або свіжозвареної кави сприятливо впливає на роботу мозку, а також бадьорить у вигляді напою. Важливими напрямками зменшення фізичного навантаження можуть бути: раціональне розміщення цехів, робочих місць та устаткування; придбання більш автоматизованого, удосконаленого обладнання; впровадження трудової практики один день на тиждень працювати віддалено, при цьому не знижуючи продуктивність і результати роботи працівника.

Четвертою групою є соціально-психологічні умови. Ці умови не піддаються нормам, бо взаємозв'язок робітників відбувається суто експериментальними методами. До соціально-психологічних умов входять такі чинники, як: соціально-демографічна структура колективу, сукупність інтересів, ціннісних орієнтацій працівників, стиль керівництва в підрозділах і на підприємстві в цілому, масштаб і характер діяльності громадських організацій. Ці чинники формують морально-психологічний клімат у колективі [12]. Необхідно застосовувати конкретні прийоми, правила та способи впливу на процес формування, розвитку колективу та окремих працівників. Саме через конкретні прийоми в управлінській сфері можна досягти потрібного результату, яких очікує підприємство. Зазвичай соціально-психологічні умови розділяють на дві групи: фактори макросередовища та мікросередовища. Перші спрямовані на соціальний простір організації, стан суспільної свідомості, економічну обстановку та інше. Другі – на окремих особистостей всередині колективу, осо-

бливості організації праці, побудову комунікаційних зв'язків. Важливим є згуртованість колективу, яка залежить від соціально-психологічного клімату, що характеризує соціальне обличчя колективу та його виробничий потенціал [13]. Якість соціально-психологічного клімату можна визначити через ставлення роботодавця до своїх працівників: якщо він бачить працівника в ролі ресурсу, сировини та виробничої бази, то такий підхід не дасть очікуваного результату. У результаті взаємодії співробітники розвивають відносини з колегами, які також формують поведінкові очікування та впливають на поведінку [14]. Для згуртованості колективу необхідно вірно побудувати систему управління персоналом. Слід проаналізувати фактори, які впливають на стабільність роботи підлеглих, скласти програму дій по уникненню негативних і підвищення позитивних факторів, наприклад через збільшення мотивації у працівників. Також необхідним є створення додаткових заходів щодо оптимізації ефективної кадрової політики задля збереження розвитку потенціалу, кваліфікації, згуртованості та продуктивності працівників, наслідком чого буде зменшення конфліктів у колективі та підвищення працездатності. Роботодавець повинен вживати індивідуальний підхід до кожного працівника, бо вони є різні за характером, соціальними та психологічними якостями, компетентністю та кваліфікацією. Різні характери вимагають вивчення задля вміння застосування способів впливу на працівників.

ВИСНОВКИ

У даній роботі розглянуто головні елементи умов праці, а саме: санітарно-гігієнічні, естетичні, фізіологічні та соціально-психологічні. Також з'ясовано, що не всі умови регламентуються нормативними документами, що робить доцільним їх подальший розподіл за даною ознакою на нормовані та ненормовані.

Також визначено властивості умов праці:

1. Усі умови тісно пов'язані із середовищем, у якому працює робітник.
2. Умови мають великий вплив на людину в контексті працездатності.
3. Умови пов'язані та залежать одна від одної.

У підсумку наведено напрямки вдосконалення умов праці задля підвищення працездатності на підприємстві. Робоче середовище та умови праці мають великий синергетичний вплив на продуктивність працівника, в бік або негативних, або позитивних результатів, тому дотримання всіх норм і правил є необхідним. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. Новікова О. Ф., Логачова Л. М. Формування умов гідної праці при подоланні виробничих небезпек у промисловості України. *Економічний вісник Донбасу*. 2018. № 1. С. 97–108. URL: <http://dspace.nbuu.gov.ua/bitstream/handle/123456789/130476/16-Novikova.pdf?sequence=1>

2. Грішнова О. А., Міщук Г. Ю. Соціальні інновації у трудовій сфері: сутність, види, особливості реалізації в Україні. *Демографія та соціальна економіка*. 2013. № 2. С. 167–178.
3. Сайчук В. С., Хінцінський М. А. Умови праці як аспект якості трудових ресурсів. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія «Географія»*. 2011. № 59. С. 46–48. URL: <http://visnyk-geo.univ.kiev.ua/wp-content/uploads/2016/04/15-59.pdf>
4. Крушельницька Я. В. *Фізіологія і психологія праці* : підручник. Київ : КНЕУ, 2003. 367 с.
5. Наказ Міністерства надзвичайних ситуацій України «Про затвердження Загальних вимог стосовно забезпечення роботодавцями охорони праці працівників» від 25.01.2012 р. № 67. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0226-12>
6. Наказ Міністерства надзвичайних ситуацій України «Про затвердження Порядку складання та вимоги до санітарно-гігієнічних характеристик умов праці» від 13.12.2004 р. № 614. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0260-05>
7. Наказ Міністерства надзвичайних ситуацій України «Про затвердження Державних санітарних норм та правил «Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу» від 08.04.2014 р. № 248. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0472-14>
8. Макарова И. К. *Управление человеческими ресурсами. Уроки эффективного HR-менеджмента*. М. : Дело, 2015. 422 с.
9. Пашуто В. П. *Организация, нормирование и оплата труда на предприятии* : учеб.-практ. пособие. М. : КНОРУС, 2005. 320 с.
10. Оноприенко М. Г. *Безопасность жизнедеятельности. Защита территорий и объектов экономики в чрезвычайных ситуациях* : учеб. пособие. М. : Форум, 2014. 400 с.
11. Pandey P. 2017, The impact of work environment on employees' productivity : Master's Thesis. Munich, GRIN Verlag, 2017. 141 p. URL: <https://www.grin.com/document/412794>
12. Виноградова М. В., Панина З. И. *Организация и планирование деятельности предприятия сферы сервиса* : учеб. пособие. 8-е изд. М. : Дашков и Ко, 2014. 448 с.
13. Бородушко И. В., Лукашевич В. В. *Основы менеджмента* : учебник. М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. 271 с.
14. Алехина Л. Л., Ильин И. В. Влияние социально-психологических факторов на формирование личности в коллективе работников организации в условиях нестабильности. *Фундаментальные исследования*. 2015. № 2. Ч. 12. С. 2637–2641. URL: <https://www.fundamental-research.ru/ru/article/view?id=37537>

REFERENCES

- Alekhina, L. L., and Ilin, I. V. "Vliyanie sotsialno-psikhologicheskikh faktorov na formirovaniye lichnosti v kollektive rabotnikov organizatsii v usloviyakh nestabilnosti" [The Influence of Socio-psychological Fac-

- tors on the Formation of Personality in the Collective of Employees of the Organization in Conditions of Instability]. *Fundamentalnyye issledovaniya*. 2015. <https://www.fundamental-research.ru/ru/article/view?id=37537>
- Borodushko, I. V., and Lukashovich, V. V. *Osnovy menedzhmenta* [Fundamentals of Management]. Moscow: YuNITI-DANA, 2012.
- Hrshnova, O. A., and Mishchuk, H. Yu. "Sotsialni innovatsii u trudovii sferi: sutnist, vydy, osoblyvosti realizatsii v Ukraini" [Social Innovations in the Labor Sphere: Essence, Types, Features of Realization in Ukraine]. *Demohrafiia ta sotsialna ekonomika*, no. 2 (2013): 167-178.
- Krushelnyska, Ya. V. *Fiziolohiia i psykholohiia pratsi* [Physiology and Psychology of Labor]. Kyiv: KNEU, 2003.
- [Legal Act of Ukraine] (2004). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0260-05>
- [Legal Act of Ukraine] (2012). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0226-12>
- [Legal Act of Ukraine] (2014). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0472-14>
- Makarova, I. K. *Upravleniye chelovecheskimi resursami. Uroki effektivnogo HR-menedzhmenta* [Human Resource Management. The Lessons of Effective HR Management]. Moscow: Delo, 2015.
- Novikova, O. F., and Lohachova, L. M. "Formuvannia umov hidnoi pratsi pry podolanni vyrobnychkykh nebezpek u promyslovosti Ukrainy" [Formation of Decent Work Conditions in Overcoming Industrial Hazards in Ukrainian Industry]. *Ekonomichnyi visnyk Donbasu*. 2018. <http://dspace.nbu.gov.ua/bitstream/handle/123456789/130476/16-Novikova.pdf?sequence=1>
- Onoprienko, M. G. *Bezopasnost zhiznedeyatelnosti. Zashchita territoriy i obektov ekonomiki v chrezvychnykh situatsiyakh* [Life Safety. Protection of Territories and Economic Facilities in Emergency Situations]. Moscow: Forum, 2014.
- Pandey, P. "2017, The impact of work environment on employees' productivity : Master's Thesis". Munich, GRIN Verlag, 2017. <https://www.grin.com/document/412794>
- Pashuto, V. P. *Organizatsiya, normirovaniye i oplata truda na predpriyatii* [Organization, Regulation and Remuneration at the Enterprise]. Moscow: KNORUS, 2005.
- Saichuk, V. S., and Khintsynskyi, M. A. "Umovy pratsi yak aspekt yakosti trudovykh resursiv" [Working Conditions as an Aspect of the Quality of Labor Resources]. *Visnyk Kyivskoho natsionalnoho universytetu imeni Tarasa Shevchenka. Seriya «Heohrafiia»*. 2011. <http://visnyk-geo.univ.kiev.ua/wp-content/uploads/2016/04/15-59.pdf>
- Vinogradova, M. V., and Panina, Z. I. *Organizatsiya i planirovaniye deyatelnosti predpriatiya sfery servisa* [Organization and planning of the activity of an enterprise in the service sector]. Moscow: Dashkov i Ko, 2014.

УДК 331.548
JEL: J24

АНАЛІЗ ПОТРЕБИ У ПРОФЕСІЙНІЙ ПЕРЕОРІЄНТАЦІЇ ДОРОСЛИХ В УКРАЇНІ

©2020 СТОЛЯРУК Х. С.

УДК 331.548
JEL: J24

Столярук Х. С. Аналіз потреби у професійній переорієнтації дорослих в Україні

У статті піднято актуальну проблему перевибору професії у зрілому віці. Акцентовано увагу на значущості розвитку навичок кар'єрної адаптації в динамічному професійному середовищі та важливості забезпечення безперервного процесу професійного самовизначення на різних етапах формування трудового потенціалу. Турбулентність і динамічність сучасного ринку праці зумовлює потребу постійно підвищувати рівень своєї кваліфікації, розвивати не тільки професійні навички, а й кар'єрну компетентність, що включає: здатність управляти своїм професійним життям; швидко та ефективно маневрувати на ринку праці; приймати ефективні та швидкі рішення щодо кар'єрних траєкторій; адаптуватися до змін професійної сфери; діагностувати кар'єрні проблеми; володіти прийомами самокоучингу; визначати свої освітні орієнтації та мати чітко сформовану професійну «Я-концепцію». Акцентовано увагу на нормальності явища зміни професії в дорослому віці, що не обов'язково пов'язане із невдалою первинною професійною орієнтацією. Стаття висвітлює комплекс проблем, що обумовлюють необхідність приймати рішення щодо зміни професійної траєкторії. Обґрунтовано економічні, соціальні та особистісні чинники професійної переорієнтації в постійно змінюваних умовах ринку праці. Окреслено відмінності професійної переорієнтації та безробіття менеджерів. Проаналізовано ключову статистичну інформацію щодо визначення потреби дорослого населення України у професійній переорієнтації. Визначено напрями забезпечення ефективності надання відповідної кваліфікованої допомоги з професійної переорієнтації. Запропоновано модель кар'єрного коучингу при аналізі потреби у професійній переорієнтації в дорослому віці, що базується на трьох рівнях: індивідуальному, корпоративному та державному.

Ключові слова: професійна переорієнтація, зміна професії, кар'єрна компетентність, кар'єрний радник, модель кар'єрного коучингу.

DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-5-252-259>

Рис.: 2. **Табл.:** 2. **Бібл.:** 14.

Столярук Христина Сергіївна – кандидат економічних наук, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана (просп. Перемоги, 54/1, Київ, 03057, Україна)

E-mail: kristina_stolyaruk@ukr.net

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9264-2024>

УДК 331.548
JEL: J24

Столярук Х. С. Анализ потребности в профессиональной переориентации взрослых в Украине

В статье поднимается актуальная проблема перевибора профессии в зрелом возрасте. Акцентировано внимание на значимости развития навыков карьерной адаптации в динамической профессиональной среде и важности обеспечения непрерывного процесса профессионального самоопределения на разных этапах формирования трудового потенциала. Турбулентность и динамичность современного рынка труда обу-