

ЗМІНА ПРІОРІТЕТНОСТІ ФАКТОРІВ ВПЛИВУ НА ПРОЦЕС ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Вінницький національний технічний університет

***Анотація:** у роботі досліджено актуальні проблеми ринку праці та процесу формування ефективності праці за умов воєнного стану. Робота включає аналіз факторів впливу на процес забезпечення ефективності праці. Обґрунтовано пріоритетність обраних факторів в системі менеджменту персоналу.*

Ключові слова: ефективність праці; ринок праці; мотивація; експертні оцінки; воєнний стан.

***Abstract:** the work examines current problems of the labor market and the process of forming labor efficiency under martial law conditions. The work includes the analysis of influencing factors on the process of ensuring labor efficiency. The priority of the selected factors in the personnel management system is substantiated.*

Keywords: labor efficiency; labor market; motivation; expert assessments; martial law.

За останнє десятиріччя Україна досягла досить високого рівня розвитку ринку праці, проте безпрецедентні умови, в яких опинилась країна внаслідок повномасштабного воєнного вторгнення росії, спровокували досить негативні зміни. Усі сталі та дієві в мирний час процеси щодо забезпечення ефективності праці досить різко втратили свою актуальність, на що першочергово впливали саме екзогенні чинники – економічна та міграційна кризи.

Відповідно до даних інформаційного звіту Державної служби зайнятості України, Федерації роботодавців України, Міністерства освіти і науки України, а також Фонду міжнародної солідарності (Solidarity Fund PL) можна виділити такі ключові зміни на ринку праці за 2022-2023 рр. [1]:

- істотне скорочення обсягів зайнятості: кількість працюючих на небюджетних підприємствах у 2022 р. скоротилася на 15%, причому найбільша частка припала саме на мікропідприємства (53% від загальної суми скорочення);
- у структурі зайнятості спостерігається скорочення частки працівників найпростіших професій, сфери торгівлі та кваліфікованих працівників з інструментом;
- значний дефіцит інженерних і кваліфікованих робітничих професій, що значно послаблює ефективність роботи усієї економічної системи країни;
- перерозподіл частки працюючих жінок та молоді, а також працівників пенсійного віку;
- найчисленнішими професіями, за якими здійснювався найом працівників у 2022 р. стали: водій автотранспортних засобів, сестра медична (брат медичний), вантажник, підсобний робітник, оператор котельні, тракторист-машиніст сільськогосподарського (лісогосподарського) виробництва, продавець продовольчих товарів, швачка, укладальник-пакувальник, лікар.

Отже, вплив окреслених факторів деструктивного характеру спричинив зміни в пріоритетності задоволення потреб працівників підприємств (якщо система мотивації формується згідно піраміди потреб А. Маслоу [2]). Якщо раніше основна увага була націлена на задоволення потреб вищого рівня (повага, самовираження), то на сьогодні важливими є саме потреби безпеки. При правильному використанні цих важелів в системі забезпечення ефективності праці можна отримати важливі стратегічні та тактичні можливості для підприємств.

Стає зрозумілим, що формування власної системи забезпечення ефективності праці, специфічної для кожного окремого підприємства, є запорукою тактичного та стратегічного успіху. Для того, щоб правильно побудувати таку систему, окреслити усі процеси та необхідні ресурси, потрібно чітко розуміти,

які саме фактори впливають на процес забезпечення ефективності праці та їх пріоритетність. У табл. 1 наведено перелік актуальних на сьогодні факторів.

Таблиця 1 – Фактори впливу на процес забезпечення ефективності праці

Фактори	Значення для підприємств
Мотивація працівників	Мотивовані працівники схильні працювати більше та з більшим завзяттям. Фактори мотивації включають заробітну плату, можливості професійного розвитку, визнання, баланс між роботою і особистим життям та ін.
Кваліфікація та навички працівників	Кваліфіковані працівники зазвичай здатні працювати більш ефективно та зменшують кількість виробничих відходів і помилок. Постійне навчання та розвиток навичок допомагають забезпечити високий рівень кваліфікації.
Умови праці	Комфортні та безпечні умови праці підвищують продуктивність та зменшують ризик травм. Фактори включають у себе організацію робочого місця, обладнання, засоби захисту тощо.
Лідерство та управління	Систематичне та ефективне управління сприяє оптимізації бізнес-процесів та зниженню витрат. Лідерство та управління включають в себе прийняття рішень, планування, моніторинг та оцінку роботи працівників.
Технології та обладнання	Використання сучасних технологій та обладнання може значно покращити продуктивність та якість виробництва. Інновації включають в себе автоматизацію, цифрові рішення, інтернет речей (IoT) тощо.
Організаційна культура	Культура підприємства впливає на мотивацію працівників, їхню відданість та ставлення до роботи. Підприємства з відкритою та сприятливою організаційною культурою зазвичай досягають кращих результатів.
Податкова та законодавча база	Рівень податків, які підприємство повинно сплачувати, впливає на його фінансові ресурси. Закони і правила, які регулюють сферу діяльності підприємства, можуть вплинути на його операційні процеси і структуру робочої сили.

Джерело: узагальнено автором на основі [3–5]

Вирішення питання пріоритетності окреслених факторів запропоновано на основі методу колективних експертних оцінок Дельфі [6]. Вважаємо, що даний метод дозволить отримати якісні результати дослідження (критеріями якості виступають достовірність, своєчасність, об'єктивність).

За підсумками дослідження сформовано таблицю статистичних оцінок (табл. 2), чому передувало експертне опитування, створення матриць балів, ваги та рангів.

Таблиця 2 – Статистична оцінка порівняльної важливості напрямків

Назва статистичного показника	Умовне позначення	Напрямки						
		1	2	3	4	5	6	7
1. Середнє значення (в балах)	M_j	92	82	98	86	72	78	52
2. Середній ранг	S_i	2	4	1	3	6	5	7
3. Частота максимально можливих оцінок	K_{100j}	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
4. Коефіцієнт активності експертів	K_{aej}	1	1	1	1	1	1	1
5. Середня вага показника (нормована оцінка)	W_j	0,1643	0,1464	0,1750	0,1537	0,1287	0,1392	0,0927
6. Розмах оцінок	L_i	10	10	10	10	10	20	20

Джерело: результати власних статистичних досліджень

Значення коефіцієнта конкордації ($K_{кон} = 0,82518$) свідчить про високу ступінь узгодженості думок експертів. Враховуючи, що за ймовірності ($P=0,99$) та $(n-1) = (7-1) = 6$, $\chi_p^2 = 24,7554$ виконується умова про суттєвість коефіцієнта конкордації, оскільки $\chi_p^2 > \chi_m^2$.

У табл. 3 представлено результати ранжування. Відтак, умови праці, мотивація, лідерство та управління виступають ключовими, найбільш важливими факторами впливу на процес забезпечення ефективності праці. Такі результати підтверджують раніше сформовану гіпотезу щодо нових умов на ринку праці та мотивації працівників.

Таблиця 3 – Ранжування факторів в міру зниження відносної важливості (оціненими за значеннями середнього рангу)

Номер згідно рангу	Номер згідно з анкетною	Назва фактору	Середнє значення рангу
1	3	Умови праці	1,3
2	1	Мотивація працівників	2,2
3	4	Лідерство та управління	3,3
4	2	Кваліфікація та навички працівників	4
5	6	Організаційна культура	4,6
6	5	Технології та обладнання	5,6
7	7	Податкова та законодавча база	7

Джерело: результати власних статистичних досліджень

За підсумками дослідження проблеми забезпечення ефективності праці у нових реаліях ринку праці України стає можливим формувати таку систему менеджменту персоналу, яка давала б значні переваги як на тактичному, так і на стратегічному рівнях управління. Подальші дослідження передбачають вибір інструментів, механізмів та важелів управління ефективністю праці в контексті зміни парадигми виключно ринкових цінностей на цінності соціально-економічного розвитку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Ринок праці України 2022-2023: стан, тенденції та перспективи. https://solidarityfund.org.ua/wp-content/uploads/2023/04/ebrd_ukraine-lm-1.pdf
2. Maslow A. H. Motivation and Personality (2nd ed.). New York: Harper & Row. 1970. 369 p.
3. Погорелова Т. О. Аналіз факторів, які впливають на ефективність праці персоналу підприємства. Вісник Нац. техн. ун-ту "ХПІ" : зб. наук. пр. Економічні науки. Харків : НТУ "ХПІ", 2016. № 27 (1199). С. 17–21.
4. Місевич М. А., Соболева Х. В. Моніторинг стимулів до ефективної праці в галузі охорони здоров'я. Моделі мотивації. Агросвіт. 2020. № 21. С. 71–77.
5. Гавкалова Н. Л. Болотова О. О. Організаційно-економічне забезпечення ефективності менеджменту персоналу підприємства : монографія. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2020. 252 с.
6. The Delphi Method. Techniques and Applications. Ed. by H. Linstone and M. Turoff. Addison. Wesley Publishing Company, 1975. P. 10–50, 80–95, 212–225.

Міронова Юлія Володимирівна – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту та безпеки інформаційних систем, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: miroнова@vntu.edu.ua

Тузурідзе Олена Владиславівна – студентка групи МІТ-20б, факультет менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: tuzuridzeolena@gmail.com

Mironova Yuliia V. – candidate of economic sciences, associate professor of the Department of Management and Security of Information Systems, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: miroнова@vntu.edu.ua

Tuzuridze Olena V. – student of MIT-20b group, Faculty of Information and Security Management, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: tuzuridzeolena@gmail.com