

## АНАЛІЗ ПРОФЕСІЙНОЇ МОБІЛЬНОСТІ Й ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ ПРАЦІВНИКІВ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

### ANALYSIS OF PROFESSIONAL MOBILITY AND QUALITY OF WORKING LIFE OF EMPLOYEES OF THE ENTERPRISE MANAGEMENT SYSTEM

*У статті обґрунтовано доцільність забезпечення надійності функціонування виробничої організації в умовах посилення ризиків бізнес-середовища за рахунок розвитку професійної мобільності й якості трудового життя її менеджерів. Представлено перелік відповідних характеристик і способів їх кількісного вимірювання для створення емпіричної бази дослідження особистісного потенціалу працівників системи управління підприємством. Сформульовано і виконано перевірку гіпотези щодо оригінальності резервів розвитку особистісного потенціалу менеджерів різних колективів. На конкретному прикладі визначено критичні точки його розвитку і запропоновано способи їх ліквідації для забезпечення конструктивних змін у потенціалі управлінських колективів.*

**Ключові слова:** професійна мобільність, якість трудового життя, працівники системи управління, особистісний потенціал працівника, критичні точки розвитку.

*В статті обґрунтовано цілесобразність забезпечення надійності функціонування виробничої організації в умовах посилення ризиків бізнес-середовища за рахунок розвитку професійної мобільності й якості трудового життя її менеджерів. Представлено перелік відповідних характеристик і способів їх кількісного вимірювання для створення емпіричної бази дослідження особистісного потенціалу працівників системи управління підприємством. Сформульовано і виконано перевірку гіпотези щодо оригінальності резервів розвитку особистісного потенціалу менеджерів різних колективів. На конкретному прикладі визначено критичні точки його розвитку і запропоновано способи їх ліквідації для забезпечення конструктивних змін у потенціалі управлінських колективів.*

*проверка гипотезы относительно оригинальности резервов развития личностного потенциала менеджеров разных коллективов. На конкретном примере определены критические точки его развития и предложены способы их ликвидации для обеспечения конструктивных изменений в потенциале управленческих коллективов.*

**Ключевые слова:** профессиональная мобильность, качество трудовой жизни, работники системы управления, личностный потенциал работника, критические точки развития.

*The article outlines the rationale for ensuring the reliability of the functioning of a production organization in the face of increasing business environment risks through the development of professional mobility and the quality of the work life of its managers. A list of corresponding characteristics and methods for their quantitative measurement is presented to create an empirical basis for researching the personal potential of workers in the enterprise management system. The hypothesis regarding the originality of reserves for the development of the personal potential of managers of different collectives is formulated and tested. On a concrete example, critical points of its development are defined and methods of their elimination are proposed to ensure constructive changes in the potential of management teams.*

**Key words:** professional mobility, quality of working life, employees of management system, personal potential of employee, critical points of development.

УДК 378.02

**Доронін С.А.**

аспірант кафедри менеджменту і бізнесу

Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця

**Постановка проблеми.** Сучасний стан українського суспільства вимагає підвищення уваги до наповнення його економічної підсистеми професійними кадрами, здатними ефективно працювати в умовах підвищеного ризику. Для вирішення цієї проблеми необхідно відійти від сприйняття людини на робочому місці як механізованого елемента складної раціональної системи до сприйняття її як особистості, що володіє унікальним сприйняттям світу і реагує на нього нестандартними вчинками. Така еволюція особливо актуальна для персоналу, зайнятого в системі управління підприємствами. Саме особистісний потенціал його професіоналізму здатний створити потужну силу протистояння нестандартним ситуаціям, формування і збереження здатності колективу підприємства адаптуватися до непередбачуваних змін, що останнім часом наповнюють бізнес-середовище. Ефективне використання особистісного потенціалу управлінського персоналу неможливе без комплексного оцінювання його фактичного стану і резервів розвитку, тому набуває актуальності методичне забезпечення такого оцінювання і його емпірична апробація.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.**

Проблематика професійної мобільності менеджерів, особистісного потенціалу, факторів і умов розвитку вже стала об'єктом уваги сучасних вчених. Серед відомих дослідників цього феномену варто відзначити М. Макарову, І. Іванову, Е. Кузнєцова, О. Кірдіну, М. Захарову [1–5] та ін. У роботах авторитетних учених визначаються зміст і сутність нових понять, наводяться аргументи щодо необхідності розвитку досліджень особистісного потенціалу менеджера з використанням міждисциплінарного підходу, надаються пропозиції щодо переліку діагностичних характеристик особистісного потенціалу. Незважаючи на значну кількість опублікованих праць та їх наукову цінність, залишається дискусійним та потребує подальших наукових досліджень та розвитку методичне забезпечення формулювання нових гіпотез і емпіричної перевірки їх на прикладі конкретних колективів.

**Постановка завдання.** Метою дослідження є перевірка можливостей визначення унікальних резервів розвитку професійної мобільності й якості трудового життя працівників системи управ-

ління підприємством з урахуванням їх особистісного потенціалу.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Ринкове середовище функціонування підприємств вимагає своєчасної діагностики резервів розвитку особистісного потенціалу його менеджерів і практичного їх використання. Огляд відповідної літератури [6–13] створив підстави визначення змісту гіпотези дослідження, формування переліку характеристик особистісного потенціалу, професійної мобільності й якості трудового життя управлінців для експериментальної перевірки нової гіпотези через анкетування.

Зміст гіпотези: кожний колектив підрозділів системи управління підприємством володіє унікальними резервами розвитку особистісного потенціалу, професійної мобільності й якості трудового життя своїх працівників.

Для перевірки на основі анкетування гіпотези було створено проект системи даних із виділенням у ній трьох підсистем. У першій підсистемі зосереджено характеристики особистісного потенціалу працівника, до яких внесено оцінки підприємливості респондентів, їх толерантності (прихильності організації), довіри до колег і керівників підрозділу, в якому вони працюють. Друга підсистема даних об'єднала оцінки соціально-психологічного клімату колективу, а також оцінки мотивів трудової активності управлінського персоналу, способів активізації його трудової поведінки. У третій підсистемі представлені оцінки працівниками системи управління підприємством професійної мобільності й якості трудового життя.

Перевірка конструктивності гіпотези здійснена на прикладі двох колективів реального публічного акціонерного товариства (ПАТ). Респондентами були члени правління товариства і менеджери експериментального заводу (машинобудівна галузь), що входить до його складу. У першому колективі обстеженням охоплено 59 респондентів, у другому – 82.

Всі анкети передбачали використання п'ятиінтервальної шкали оцінювання характеристик, де 5 балів визначали її найвищий рівень розвитку. При цьому респондентам пропонувалося виконувати оцінку фактичного, бажаного стану характеристики і можливостей досягнення бажаного стану.

У табл. 1-8 надано конкретні оцінки (середньо-арифметичні значення) двома колективами характеристик кожної групи даних і результати їх аналізу. (Примітка: в чисельнику табличних оцінок представлені оцінки членів правління ПАТ, у знаменнику – їх оцінки працівниками системи управління заводу.) У табл. 1 представлено оцінки підприємливості менеджерів.

Дані табл. 1 засвідчують високий рівень підприємливості і членів правління товариства, і менеджерів експериментального заводу. Тобто обидва колективи мають важливий потенційний резерв унікального реагування на унікальні кризові ситуації.

Важливою характеристикою особистісного потенціалу працівників системи управління є їх толерантність (прихильність). Ця риса менеджерів значною мірою гарантує якісне виконання ними обов'язків в умовах ризику. Оцінки трьох рівнів

Таблиця 1

**Результати діагностики підприємливості менеджерів**

Характеристики підприємливості	ф	б	м
Я не боюся відповідальності	4,47	4,78	4,58
	4,62	4,56	4,49
Я спокійно аналізую будь-які ситуації	4,11	4,68	4,47
	4,41	4,82	4,41
Я вмію переконувати людей	4,06	4,62	4,36
	4,28	4,69	4,44

Умовні позначення у цій таблиці і всіх наступних: ф – оцінка фактичного стану, б – оцінка бажаного стану, м – оцінка можливостей досягнення бажаного стану характеристики.

Таблиця 2

**Результати діагностики толерантності управлінського персоналу**

Характеристики толерантності	ф	б	м
Вимушена: Я не завжди задоволений роботою в організації, але боюся безробіття	3,61	3,08	2,97
	4,15	4,46	4,33
Нормативна: Навіть моє тимчасове безробіття сильнопогіршить матеріальний стан сім'ї	4,25	2,97	2,89
	4,51	4,41	4,13
Емоційна: Я пишаюся тим, що працюю у цій організації	4,39	4,95	4,19
	4,59	4,85	4,74

толерантності (вимушеної, нормативної й емоційної), подані в табл. 2, свідчать, що члени правління ПАТ фактично орієнтовані на нормативну і трохи більше – на емоційну прихильність. Менеджерів заводу турбує вимушений і нормативний рівні прихильності. Таку різницю можна пояснити тим, що правління знаходиться на території міста Харкова. у місті легше знайти варіанти робочих місць на ринку праці. Завод знаходиться на території селища, де роботу знайти набагато складніше.

Важливою характеристикою особистісного потенціалу працівника системи управління є рівень довіри, яку він відчуває відносно перспектив реалізації своїх здібностей (табл. 3).

Аналіз оцінок, поданих у табл. 3, свідчить про необхідність упровадження і правлінням ПАТ, і керівниками заводу заходів із посилення довіри. Члени правління, на жаль, не вважають, що в колективі всі виконують якісно свої обов'язки й обіцянки. На заводі дві останні характеристики довіри отримали оцінки вищі за 4 бали. Це свідчить про більш конструктивні відносини керівництва заводу з підлеглими, ніж правління ПАТ.

У другій групі характеристик особистісного потенціалу професійної мобільності менеджерів діагностувалися: соціально-психологічний клімат колективу, система мотивів трудової активності управлінського персоналу, способи активізації його трудової поведінки.

Порівняння даних табл. 4 показує, що члени правління ПАТ відчувають себе частиною колективу. Водночас їх непокоїть невисокий рівень визнання особистісного внеску в роботу й обмеженість контактів із вищим керівництвом. По заводу всі характеристики соціально-психологічного клі-

мату позитивні. Керівництву лише доцільно звернути увагу на фактичну оцінку особистого внеску (4 бали). При цьому колектив бажає підняти оцінку до 4,7 балів і бачить можливості таких заходів (їх оцінка – 4,4 бали). Ймовірність позитивного ефекту таких заходів висока.

У табл. 5 представлено оцінки восьми варіантів мотивації трудової поведінки працівників. Звертає на себе увагу, по-перше, невисока оцінка неформальних стосунків між членами правління, по-друге – відсутність бажання розвивати професійні горизонтальні зв'язки між підрозділами. Така ситуація негативно впливає на згуртованість колективу, розвиток конструктивних ділових комунікацій між відділами організаційної структури управління.

За оцінками способів мотивації професійної мобільності працівників заводу (табл. 5) можна зробити висновок про низький рівень делегування вищим керівництвом повноважень підлеглим. Члени цього колективу невисоко оцінили неформальні стосунки в колективі. Практично вони не розуміють таку мотивацію трудової поведінки, як горизонтальна кар'єра. Однак практика свідчить, що саме вона забезпечує надійність і глибину професійних знань. Можна зробити висновок, що в обох колективах доцільно для вирішення цієї проблеми організувати спеціальні тренінги. Відчувається різниця в сприйнятті колективами таких мотиваторів трудової поведінки, як зарплата і контроль трудового процесу. Персонал заводу більше, ніж працівників системи управління ПАТ, турбують ці умови роботи.

Далі (табл. 7 і 8) представлено оцінки третьої групи характеристик особистісного потенціалу

Таблиця 3

**Результати діагностики довіри управлінського персоналу**

Характеристики довіри	ф	б	м
Я повністю довіряю колегам і керівництву	3,83	4,59	3,72
	3,92	4,72	4,44
Я вважаю, що в колективі всі виконують якісно свої обов'язки й обіцянки	3,94	4,86	4,06
	4,38	4,77	4,44
Я вважаю, що керівництво опікується проблемами підлеглих	3,72	4,81	4,14
	4,10	4,82	4,54

Таблиця 4

**Результати діагностики соціально-психологічного клімату в колективі управлінського персоналу**

Діагностичні характеристики соціально-психологічного клімату в колективі	ф	б	м
Я відчуваю себе частиною колективу	4,17	4,73	4,36
	4,69	4,92	4,82
Я отримую визнання за особистий внесок у роботу колективу	3,83	4,84	4,06
	4,05	4,69	4,38
Керівництво відкрите для контактів зі мною	3,86	4,84	4,14
	4,33	4,77	4,62

Таблиця 5

**Результати діагностики способів мотивації трудової поведінки управлінського персоналу**

Мотиватори професійної активності	ф	б	м
Можливість постійного поповнення знань	4,64	4,92	4,31
	4,21	4,44	4,44
Практичне використання знань	4,36	4,81	4,03
	4,62	4,74	4,74
Самоменеджмент, самоорганізація	4,25	4,62	4,03
	3,77	3,92	3,92
Неформальні стосунки в колективі	3,42	4,43	3,69
	3,77	4,05	3,87
Горизонтальна кар'єра	3,03	3,03	2,56
	3,67	3,74	3,67
Моральний клімат у колективі	4,00	4,54	3,78
	4,13	4,64	4,72
Зарплата	4,64	4,92	4,31
	3,95	4,54	4,46
Контроль трудового процесу	4,36	4,81	4,03
	3,69	3,87	3,72

Таблиця 7

**Діагностика професійної мобільності управлінського персоналу**

Характеристики професійної мобільності персоналу	ф	б	м
Моя діяльність пов'язана з творчістю	3,67	3,95	3,61
	3,33	3,51	3,41
Мені приходится ризикувати по роботі	3,72	3,08	2,92
	3,95	3,64	3,69
У мене є ідеї вирішення складних ситуацій по роботі	4,47	4,35	3,67
	4,44	4,72	4,49
Я часто звертаюся до літератури (Інтернету) для вирішення проблем по роботі	4,31	4,14	4,14
	3,59	4,00	3,92
Я звертаюся за порадами до колег у разі складних ситуацій	4,25	3,97	3,64
	4,74	4,69	4,62
Я звертаюся за порадами до керівника у разі складних ситуацій	4,19	4,32	3,94
	4,72	4,90	4,72
Я згодний на збільшення обов'язків по роботі	4,28	4,11	3,89
	4,54	4,59	4,49
Я вчу нових працівників азам роботи	4,28	4,46	4,25
	4,62	4,72	4,56
Я пропоную варіант вирішення проблем керівнику	4,42	4,32	3,92
	4,31	4,38	4,28

управлінського персоналу колективів: професійної мобільності й якості трудового життя.

Інформація, подана в табл. 7, свідчить, що обидва колективи потребують більш детального аналізу резервів розвитку професійної мобільності. По-перше, і в системі правління ПАТ, і на заводі не створено умови прийняття творчих рішень. Ця ситуація може бути зумовлена змістом посадових інструкцій, які жорстко вимагають дотримання переліку і змісту представлених у них компетенцій. Керівництво чітко стандартизує посадові інструкції й уважає, що їх умови за змістом і якістю достатні для того, щоб персонал виконував своєчасно та ефективно свої професійні функції. Однак і перший, і другий колективи показали відповідями на

запитання анкети, що в їх роботі часто з'являються важкі ситуації. Саме вони вимагають творчості і виходу за межі інструкцій, надання права персоналу долати важкі кризові ситуації, використовуючи досвід, а інколи й інтуїцію.

Якість трудового життя є важливим критерієм і резервом активізації трудової поведінки інформаційно перевантаженого персоналу, зайнятого в сфері «людина – людина». Ця характеристика робочого місця поки що мало використовується, офіційно не має методичного забезпечення. Для практичного використання оцінок якості трудового життя працівників необхідно узгодити їх перелік і зміст із особливістю функціональних обов'язків, режимом роботи, віковою структурою колективу та

## Діагностика якості трудового життя управлінського персоналу

Характеристики якості трудового життя	ф	б	м
Соціальне забезпечення	3,56	4,78	3,72
	3,54	4,62	4,49
Діяльність профспілки	3,89	4,86	4,11
	3,54	4,31	4,23
Сучасна оргтехніка	3,81	4,84	4,17
	3,08	4,13	4,03
Можливість саморозвитку, самореалізації	3,69	4,51	3,89
	3,97	4,49	4,28
Збагачення змісту праці	2,92	3,59	3,14
	3,21	3,59	3,49
Солідарність колективу	3,92	4,73	3,89
	4,28	4,77	4,62
Взаємна повага гідності	3,81	4,73	4,08
	4,41	4,74	4,51
Заохочення освіти персоналу	3,81	4,84	4,03
	3,85	4,44	4,31
Об'єктивність атестації кадрів	3,36	4,43	3,69
	3,90	4,28	4,31
Відповідність оплати праці кваліфікації	3,14	4,68	3,78
	3,38	4,69	4,54
Справедливість премій і доплат	3,25	4,65	4,00
	3,33	4,64	4,49

іншими нестандартними умовами виконання професійних функцій на робочих місцях.

Аналіз табл. 8 показує, що і перший, і другий колективи не вважають якісним соціальне забезпечення і діяльність профспілок. Низький рівень розвитку має оргтехніка, якою користуються працівники. Керівництву слід звернути увагу на той факт, що персонал вважає необхідною наявність механізму заохочення розвитку його освіченості. Члени обох колективів вважають, що не відповідають критеріям справедливості оплата праці, рівень премій і доплат. Тривожить той факт, що і перший, і другий колективи не бажають збагачення змісту праці. Слід звернути увагу на створення умов для саморозвитку і самореалізації членів правління ПАТ.

**Висновки з проведеного дослідження.** Надійність функціонування виробничої організації в умовах посилення ризиків бізнес-середовища можна забезпечити за рахунок активізації професійної мобільності й удосконалення якості трудового життя її менеджерів. Результативність таких заходів забезпечується діагностикою і практичним використанням резервів розвитку особистісного потенціалу працівників системи управління підприємством. Практична цінність проведеного дослідження полягає у тому, що представлений у статті перелік відповідних характеристик такого потенціалу і способів їх кількісного вимірювання створює методичну базу емпіричного дослідження колективів інших

виробничих організацій. Для підтримки високого рівня особистісного потенціалу працівників системи управління необхідно, по-перше, створити в організації відповідну робочу групу; по-друге, розробити концепцію перманентного розвитку особистісного потенціалу працівників системи управління; по-третє, створити нормативно-методичне й інформаційне забезпечення її практичної реалізації; по-четверте, організувати спеціальні освітньо-виховні заходи.

**БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:**

1. Макарова М.Н. «Конец труда»: миф и реальность постиндустриализма. Экономическая социология. 2007. Т. 8. № 1. С. 45–52.
2. Иванова І.В. Професіоналізація менеджменту: монографія. Київ: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2006. 695 с.
3. Кузнєцов Е.А. Методологія професіоналізації управлінської діяльності в Україні: автореф. дис. ... д-ра екон. наук. Львів: Львівська комерційна академія, 2015. 48 с.
4. Кірдіна О.Г. Нові технології забезпечення професіоналізму менеджерів в умовах інноваційної економіки. Вісник економіки транспорту і промисловості. 2012. № 38. С. 267–270.
5. Захарова М.А., Карпачева І.А., Мезинов В.Н. Формирование профессиональной мобильности будущего специалиста сферы образования в условиях педагогической практики. Вестник Томского государственного педагогического университета. 2011. № 13. С. 218–225.

6. Личность профессионала в современном мире. Труды Института психологии РАН / Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев. М.: Институт психологи РАН, 2014. 942 с.

7. Зеер Э.Ф., Морозова С.А., Сыманюк Э.Э. Профессиональная мобильность – интегральное качество субъекта инновационной деятельности. Педагогическое образование в России. 2011. № 5. С. 90–97.

8. Мустафин А.Ф., Савицкий С.К. Методика формирования профессиональной мобильности как инструмент обеспечения качества подготовки высококвалифицированных кадров. Знание. Понимание. Умение. 2010. № 4. С. 196–198.

9. Батюк Б.Б., Диндин М.Л. Формування особистості менеджера в управлінському середовищі. Науковий вісник Львівського національного університету ветеринарної медицини та біотехнологій ім. Гжицького. 2011. Т. 13. № 3. С. 28–31.

10. Зонова О.В. Систематизация эволюционных подходов к понятию «качество трудовой жизни»: хронологическая и логическая взаимосвязь. Вестник ВГУ. Серия «Экономика и управление». 2011. № 2. С. 158–164.

11. Зарыпова А.А. Качество трудовой жизни. Челябинский гуманитарий. 2012. № 1. С. 26–29.

12. Сушенцева Л.Л. Формування професійної мобільності майбутніх кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах: теорія і практика: монографія; за ред. Н.Г. Ничкало; Інститут професійно-технічної освіти НАПН України. Кривий Ріг: Видавничий дім, 2011. 439 с.

13. Дороніна М.С., Литовченко І.В., Михайленко Д.Г., Полубєдова А.О. Розвиток професійної компетентності управлінського персоналу : монографія. Харків: ІНЖЕК, 2014. 368 с.

#### REFERENCES:

1. Makarova M. N. (2007). "Konets truda": mif i real'nost' postindustrializma ["The End of work": Myth and reality of postindustrialism]. *Economic sociology*, vol. 8, no. 1, pp. 45–52.

2. Ivanova I. V. (2006). *Profesionalizatsiia menedzhmentu* [Professionalisation of management]. Kyiv: KNTEU. (in Ukrainian)

3. Kuznietsov E. A. (2015). *Metodolohiia profesionalizatsii upravliniskoi diialnosti v Ukraini* [Methodology of professionalisation of management activity in Ukraine] (D. Sc. Thesis). Lviv: Lviv Academy of Commerce.

4. Kirdina O. H. (2012). *Novi tekhnolohii zabezpechennia profesionalizmu menedzheriv v umovakh innovatsiinoi ekonomiky* [New technology ensuring the professionalism of managers in terms of innovation economy]. *Bulletin of Economics of Transport and Industry*, no. 38, pp. 267–270.

5. Zakharova M. A., Karpacheva I. A., Mezinov V. N. (2011). *Formirovanie professional'noy mobil'nosti budushchego spetsialista sfery obrazovaniya v usloviyakh pedagogicheskoy praktiki* [Formation of professional mobility of the future specialist in the sphere of education in the conditions of pedagogical practice]. *Bulletin of Tomsk State Pedagogical University*, no. 13, pp. 218–225.

6. Dikaya L. G., Zhuravlev A. L. (ed) (2014). *Lichnost' professionala v sovremennom mire. Trudy Instituta psikhologii RAN* [The personality of a professional in the modern world. Works of the Institute of Psychology of RAS]. Moscow: Institute of Psychology of RAS. (in Russia)

7. Zeer E. F., Morozova S. A., Symanyuk E. E. (2011). *Professional'naya mobil'nost' – integral'noe kachestvo sub'ekta innovatsionnoy deyatelnosti* [Professional mobility – integral quality of the subject of innovation activity] *Pedagogical Education in Russia*, no. 5, pp. 90–97.

8. Mustafin A. F., Savitskiy S. K. (2010). *Metodika formirovaniya professional'noy mobil'nosti kak instrument obespecheniya kachestva podgotovki vysokokvalifitsirovannykh kadrov* [Method of formation of professional mobility as an instrument of quality assurance of training of highly qualified personnel]. *Knowledge. Understanding. Ability*, no. 4, pp. 196–198.

9. Batiuk B. B., Dyndyn M. L. (2011). *Formuvannia osobystosti menedzhera v upravliniskomu seredovyshchi* [The formation of the personality of the manager in the management environment]. *Research Bulletin of the University of veterinary medicine and biotechnology name after Gzhytskyi*, vol. 13, no. 3, pp. 28–31.

10. Zonova O. V. (2011). *Sistematizatsiya evolyutsionnykh podkhodov k ponyatiyu "kachestvo trudovoy zhizni": khronologicheskaya i logicheskaya vzaimosvyaz'* [Systematization of evolutionary approaches to the concept of "quality of working life": chronological and logical relationship]. *Bulletin of Voronezh State University. Ser.: Economics and Management*, no. 2, pp. 158–164.

11. Zarypova A. A. *Kachestvo trudovoy zhizni* (2012). [Quality of working life]. *Chelyabinsk humanitarian*, no. 1, pp. 26–29.

12. Sushentseva L. L. (2011). *Formuvannia profesiinoi mobil'nosti maibutnikh kvalifikovanykh robitnykiv u profesiino-tekhnichnykh navchalnykh zakladakh: teoriia i praktyka* [The formation of the professional mobility of future skilled workers in vocational educational institutions: theory and practice]. *Kryvyi Rih: Publishing House*. (in Ukrainian)

13. Doronina M. S., Lytovchenko I. V., Mykhailenko D. H., Polubiedova A. O. (2014). *Rozvytok profesiinoi kompetentnosti upravliniskoho personalu* [The development of the professional competence of managerial staff]. *Kharkiv: PH "INZhEK"*. (in Ukrainian)

### ANALYSIS OF PROFESSIONAL MOBILITY AND QUALITY OF WORKING LIFE OF EMPLOYEES OF THE ENTERPRISE MANAGEMENT SYSTEM

Ukrainian society needs to increase its focus on filling its economic subsystem with professional managers able to work efficiently in a context of rising risk. The model of such a manager has not yet been created. To solve this problem, existing variants of human models need to be supplemented by a socially responsible conscious orientation of a person to form the aggregate workforce of the creative team, in which it operates. Critical analysis of the system of "person – individual – personality" shows that in the information-rich space, the consideration of a working person in the form of a personality will solve the problem of filling industrial organizations with professional managers. Their personal potential is capable of creating a powerful force of resistance to non-standard situations, adaptation to unforeseen changes in the business environment. The purpose of this study is to analyse the possibilities of identifying unique reserves for the development of professional mobility and the quality of working life of employees of the enterprise management system, taking into account their personal potential.

For the formulation of the hypothesis of the study, the result of the review of relevant publications of representatives of various scientific disciplines of the humanitarian cycle was used. Its final version has the form: each collective of units of the enterprise management system has unique reserves for the development of the personal potential of professional mobility and the quality of working life of its employees. To test the hypothesis, a system of information from three subsystems based on the questionnaire was used to estimate the characteristics of the development of the personal potential of members of two teams.

In the first subsystem, the characteristics of the individual personal potential of the employee are concentrated, which includes estimates of his enterprise, tolerance (commitment of the organization), trust in colleagues and heads of the unit in which he works. The second subsystem of information data combined the assessment of the socio-psychological climate of the team, as well as assessing the motives of the work activity of management personnel, ways to intensify his work behaviour. The third subsystem presents assessments by employees of the enterprise management system for professional mobility and quality of working life.

The test of the constructive nature of the hypothesis is carried out on the example of two groups of a real public joint-stock company (PJSC). The respondents were board members of the company and managers of the experimental plant (machine-building industry), which is a part of its structure.

The results of the survey of the collectives showed the need for special measures to increase the positive influence of the personal potential of the members of the team on the development of their professional mobility and quality of working life.

Both teams to maintain a high level of personal potential are recommended, firstly, to create an appropriate working group in the organization for this, and secondly – to develop a concept for the permanent development of the personal potential of employees of the management system; thirdly, to create normative and methodological and informational support for its practical implementation, fourthly – to organize special educational activities.