

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА**

Факультет управління персоналом, соціології та психології

Кафедра соціоекономіки та управління персоналом

**ОСВІТНЬО ПРОФЕСІЙНА ПРОГРАМА
ГАЛУЗЬ ЗНАНЬ
СПЕЦІАЛЬНІСТЬ**

**Менеджмент персоналу
07 – Управління та адміністрування
073 - Менеджмент**

Форма навчання: денна

КВАЛІФІКАЦІЙНА БАКАЛАВРСЬКА РОБОТА

на тему:

«Програми забезпечення «балансу робота — особисте життя» працівників»

здобувача **Олексюк Софія Олександрівна**

Науковий керівник: к. е. н., доцент персоналом,

Кицак Тарас Григорович

Робота допущена до захисту перед екзаменаційною комісією з атестації здобувачів вищої освіти (ЕК)

Завідувач кафедри:

доктор економічних наук,

професор Лопушняк Г.С.

Київ 2023

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА
Факультет управління персоналом, соціології та психології
Кафедра соціоекономіки та управління персоналом

ОСВІТНЬО ПРОФЕСІЙНА ПРОГРАМА
ГАЛУЗЬ ЗНАНЬ
СПЕЦІАЛЬНІСТЬ

Менеджмент персоналу
07 – Управління та адміністрування
073 - Менеджмент

ПОГОДЖЕНО

Керівник проєктної групи (гарант)
освітньо-професійної програми

_____ О.І. Кравчук
(підпис) (ініціали, прізвище)
_____ 2023 р.

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

_____ Г.С. Лопушняк
(підпис) (ініціали, прізвище)
_____ 2023 р.

ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ

здобувачу вищої освіти Олексюк Софія Олександрівна
форми навчання очної (денної)

на підготовку кваліфікаційної бакалаврської роботи **на тему**

Програми забезпечення балансу робота - особисте життя працівників

Тему затверджено наказом ректора Університету від " " _____ 2023 р. № ____

План кваліфікаційної бакалаврської роботи

Розділ 1. Теоретичні аспекти концепту забезпечення балансу "робота — особисте життя працівників.

Розділ 2. Діагностика програм забезпечення балансу "робота — особисте життя" працівників ТОВ "NetSolid Investments".

Розділ 3. Напрями вдосконалення програм забезпечення балансу "робота — особисте життя" працівників ТОВ "NetSolid Investments".

Об'єкт дослідження: Практики забезпечення балансу між роботою та особистим життям в ТОВ "NetSolid Investments".

Предмет дослідження: Теоретико-методичне обґрунтування та розробка практичних заходів удосконалення програм забезпечення балансу робота — особисте життя працівників в ТОВ "NetSolid Investments".

Мета кваліфікаційної бакалаврської роботи: Систематизація теоретико-методичних засад концепту програм забезпечення балансу робота — особисте життя працівників та результатів діагностики практик в ТОВ "NetSolid Investments", розробка та економічне обґрунтування заходів щодо їх удосконалення.

Конкретні завдання, які здобувач повинен виконати для досягнення поставленої мети:

У Розділі 1

- розглянути поняття та сутність балансу між роботою та особистим життям;
- визначити фактори впливу на забезпечення балансу робота - особисте життя;
- дослідити методичні підходи щодо оцінювання балансу робота - особисте життя персоналу.

У Розділі 2

- навести загальну характеристику діяльності ТОВ "NetSolid Investments";
- провести аналіз програм забезпечення балансу робота - особисте життя працівників ТОВ "NetSolid Investments".

У Розділі 3

- розробити напрями удосконалення забезпечення балансу між роботою та особистим життям працівників ТОВ "NetSolid Investments".
- обґрунтувати економічну ефективність запропонованих заходів щодо забезпечення балансу між роботою та особистим життям працівників ТОВ "NetSolid Investments".

Завдання підготував науковий керівник:

(дата)

_____ / Кицак Т.Г.
(підпис) (прізвище, ініціали)

Завдання одержав здобувач:

(дата)

_____ / Олексюк С.О.
(підпис) (прізвище, ініціали)

РЕФЕРАТ

Програми забезпечення балансу "робота-особисте життя" працівників

Кваліфікаційна бакалаврська робота складається з 3 розділів, кожний з яких має по 3 підпункти. Перший розділ висвітлює теоретичні аспекти теми забезпечення балансу між роботою та особистим життям, другий розділ є аналітичним, третій — рекомендаційним. Обсяг дипломної роботи - 50 аркушів, включаючи список використаних джерел та додатки. У дипломній роботі є 6 діаграм, 1 матриця, 5 таблиць. Під час написання використано 32 джерела. Робота містить 2 додатки. Також робота містить результати практичної наукової діяльності:

Англomовну публікацію у закордонній монографії: Digital macro trends and technologies of the XXI century: monograph. Part II. Praha: OKTAN PRINT, 2023, 268 p.

Об'єктом дослідження є практики забезпечення балансу між роботою та особистим життям в ТОВ "NetSolid Investments". **Предметом** дослідження є теоретико-методичне обґрунтування та розробка практичних заходів удосконалення програм забезпечення балансу робота — особисте життя працівників в ТОВ "NetSolid Investments".

Метою кваліфікаційної бакалаврської роботи є систематизація теоретико-методичних засад концепту програм забезпечення балансу робота — особисте життя працівників та результатів діагностики практик в ТОВ "NetSolid Investments", розробка та економічне обґрунтування заходів щодо їх удосконалення.

Завдання кваліфікаційної бакалаврської роботи:

- Проаналізувати сутність та характеристики балансу «робота-особисте життя»;
- Дати характеристику факторам впливу на забезпечення балансу «робота-особисте життя»
- Проаналізувати методичні підходи до оцінювання ефективності балансу «робота-особисте життя»;

- Провести діагностику програм забезпечення балансу «робота-особисте життя» працівників ТОВ "NetSolid Investments";
- Дати організаційно-економічну характеристику ТОВ "NetSolid Investments";
- Проаналізувати ефективність практик забезпечення балансу «робота - особисте життя» працівників ТОВ "NetSolid Investments";
- Опрацювати напрями вдосконалення програм забезпечення балансу «робота-особисте життя» працівників ТОВ "NetSolid Investments".

Вищезазначені завдання вирішуються за допомогою наступних **методів дослідження**: методи емпіричного дослідження — спостереження, порівняння, вимірювання, аналіз та синтез інформації (для виявлення проблематики дослідження, її обґрунтування та теоретичної об'єктивізації); анкетування (з метою виявлення використовуваних цифрові технології та стан автоматизації процесів менеджменту персоналу); графічні методи (з метою обробки статистичних даних фінансового стану підприємства).

Наукова новизна отриманих результатів полягає в тому, що отримані результати дослідження можуть бути використані при розробці сучасних теоретичних концепцій удосконалення програм забезпечення балансу робота - особисте життя та підвищення якості використання програм задля формування основ гідної праці як необхідної умови посилення стійкості організації в сучасних умовах.

Практичне значення дослідження полягає в можливості використання розроблених рекомендацій та сучасних програм для підтримки та забезпечення балансу "робота — особисте життя" працівників в ТОВ "NetSolid Investments" з метою оптимізації роботи компанії.

Ключові слова: менеджмент персоналу, баланс, робота, особисте життя, працівники.

Відгук

на кваліфікаційну бакалаврську роботу здобувачки вищої освіти

Олексюк Софії Олександрівни

на тему: **«Програми забезпечення балансу «робота — особисте життя»**

працівників»

Тема кваліфікаційної роботи є актуальною, оскільки в сучасних реаліях зростає роль інноваційних технологій, які дозволяють працювати з будь-якого місця та в будь-який час. Це може призвести до розмиття меж між роботою та особистим життям, що знову ж таки може негативно впливати на здоров'я та ефективність працівників.

Таким чином, програми забезпечення балансу робота — особисте життя працівників є важливим інструментом для підвищення ефективності та задоволеності працівників, що, в свою чергу, може призвести до покращення результатів компанії в цілому.

Проведене дослідження відрізняється якістю і практичною значущістю.

Позитивною рисою кваліфікаційної роботи є те, що в ній визначено базові засади формування ефективної політики по забезпеченню балансу робота-особисте життя працівників, який активним чином впливає на досягнення ключових цілей організації, зростання прибутку, покращення використання послуг праці, посилення конкурентоспроможності, розширення власної ніші на ринку товарів і послуг.

Самостійні розробки автора полягають у визначенні рекомендацій по забезпеченню належних умов досягнення гармонії між професійними та особистими цілями працівників та удосконалення практик по забезпеченню балансу робота-особисте життя працівників.

Кваліфікаційна робота заслуговує позитивної оцінки та рекомендується до захисту.

Науковий керівник

к.е.н., доцент кафедри

соціоекономіки та управління персоналом

Тарас КИЦАК

Рецензія

на кваліфікаційну бакалаврську роботу здобувача вищої освіти
Олексюк Софії Олександрівни
на тему «програми забезпечення балансу «робота — особисте життя
працівників»

Актуальність теми кваліфікаційної роботи та доцільність її розроблення:

В сучасному світі люди все більше зіштовхуються з проблемою невідповідності робочих та особистих потреб. Ростуть темпи життя, збільшується обсяг роботи та зменшується час для відпочинку та особистого життя. Це може призводити до зниження рівня продуктивності, збільшення стресу та втоми.

Якість проведеного дослідження:

Дослідження проведено якісно з дотриманням усіх нормативних вимог щодо оформлення та викладення змісту. У роботі фахово та лаконічно викладено основні рекомендації щодо удосконалення програм для забезпечення балансу робота — особисте життя на підприємстві.

Позитивні риси кваліфікаційної роботи:

В якості позитивних сторін проведеного дослідження слід виділити розроблені методичні забезпечення балансу між роботою та особистим життям працівників та проведений аналіз програм та практик для забезпечення балансу між роботою та особистим життям на підприємстві.

Зауваження:

Робота є комплексною та довершеною, проте у дослідження необхідно було б більш детально узагальнити практичну цінність рекомендацій щодо удосконалення системи персоналу.

Практична значущість висновків і рекомендацій:

Упровадження пропозицій та рекомендацій, наданих у роботі дозволить покращити ефективність діяльності ТОВ «NetSolid Investments», розробити ефективні програми для забезпечення балансу між роботою та особистим життям на підприємстві.

Місце роботи та посада рецензента

HR Business Partner в NetSolid Investments

Підпис:

Власенко Н.О.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	8
РОЗДІЛ 1. Теоретичні аспекти концепту забезпечення балансу «робота — особисте життя» працівників.....	6
1.1. Поняття та характеристики балансу «робота — особисте життя»	6
1.2. Фактори впливу на забезпечення балансу «робота — особисте життя»	12
1.3. Методичні підходи до оцінювання ефективності балансу «робота-особисте життя».....	21
РОЗДІЛ 2. Діагностика програм забезпечення балансу «робота — особисте життя» працівників ТОВ «NetSolid Investments»	28
2.1. Організаційно-економічна характеристика ТОВ «NetSolid Investments» ...	24
2.2. Аналіз та ефективність програм забезпечення балансу «робота-особисте життя» працівників ТОВ «NetSolid Investments»	35
РОЗДІЛ 3. Напрями вдосконалення програм забезпечення балансу «робота-особисте життя» працівників ТОВ «NetSolid Investments».....	40
3.1. Перспективні напрями розвитку програм балансу «робота-особисте життя»	40
3.2. Обґрунтування ефективності запропонованих заходів.....	46
ВИСНОВКИ	48
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	56
ДОДАТКИ.....	61

ВСТУП

В сучасному суспільстві, конкуренція на ринку праці стає все більш жорсткою, що підвищує ризик виснаження та зниження мотивації працівників. Забезпечення балансу між роботою та особистим життям є важливим фактором для підвищення якості життя працівників, зокрема менеджерів, які піддаються високому рівню стресу та перевантаження.

Актуальність теми "Програми забезпечення балансу робота-особисте життя працівників для спеціальності менеджмент" полягає в тому, що в сучасному світі люди все більше стикаються з проблемою невідповідності робочих та особистих потреб. Ростуть темпи життя, збільшується обсяг роботи та зменшується час для відпочинку та особистого життя. Це може призводити до зниження рівня продуктивності, збільшення стресу та втоми.

Крім того, зростає роль інноваційних технологій, які дозволяють працювати з будь-якого місця та в будь-який час. Це може призвести до розмиття меж між роботою та особистим життям, що знову ж таки може негативно впливати на здоров'я та ефективність працівників.

Таким чином, програми забезпечення балансу робота-особисте життя працівників є важливим інструментом для підвищення ефективності та задоволеності працівників, що, в свою чергу, може призвести до покращення результатів компанії в цілому.

Метою цієї дипломної роботи є критичне узагальнення теоретичних засад для формування програм забезпечення балансу "робота — особисте життя" працівників, оцінювання практики його формування у ТОВ "NetSolid Investments" та розробка рекомендацій щодо його удосконалення. Основним завданням цієї програми є забезпечення належних умов для досягнення гармонії між професійними та особистими цілями працівників.

Об'єктом дослідження є практики забезпечення балансу між роботою та особистим життям в ТОВ "NetSolid Investments".

Предметом дослідження є теоретико-методичне обґрунтування та розробка практичних заходів удосконалення програм забезпечення балансу робота — особисте життя працівників в ТОВ "NetSolid Investments"..

Методи дослідження. Для вирішення завдань використано такі методи: методи емпіричного дослідження (аналіз, синтез, узагальнення) – для узагальнення теоретичних засад формування програм для забезпечення балансу робота — особисте життя, методи збору та узагальнення інформації (абсолютних, відносних і середніх величин, табличний і графічний) – для аналізу економічних показників діяльності ТОВ "NetSolid Investments" та практики формування соціального пакета; метод анкетування – для визначення рівня задоволення працівників соціальним пакетом; інтерв'ювання – для визначення причин високої плинності співробітників.

Завдання дослідження:

- Проаналізувати сутність та характеристики балансу «робота — особисте життя»;
- Дати характеристику факторам впливу на забезпечення балансу «робота — особисте життя»;
- Проаналізувати методичні підходи до оцінювання ефективності балансу «робота — особисте життя»;
- Провести діагностику програм забезпечення балансу «робота — особисте життя» працівників ТОВ "NetSolid Investments";
- Дати організаційно — економічну характеристику ТОВ "NetSolid Investments";
- Проаналізувати ефективність практик забезпечення балансу «робота — особисте життя» працівників ТОВ "NetSolid Investments";
- Опрацювати напрями вдосконалення програм забезпечення балансу «робота — особисте життя» працівників ТОВ "NetSolid Investments".

Наукова новизна теми "Програми забезпечення балансу робота-особисте життя працівників для спеціальності менеджмент" полягає у теоретичному узагальненні наукових підходів до визначення поняття "баланс між роботою та

особистим життям" й підходів до його формування, що дало змогу виокремити найбільш істотні його характеристики й сформувані основні методичні засади щодо дослідження та підвищення ефективності його формування.

Це дослідження спрямоване на розробку та впровадження інноваційних програм, що допоможуть підтримувати баланс між роботою та особистим життям працівників.

Практична значущість дослідження полягає в можливості використання розроблених рекомендацій в управлінні персоналом ТОВ "NetSolid Investments".

Робота підготовлена за власною ініціативою автора.

Інформаційну базу дослідження становлять законодавчі, нормативні та методичні документи України, праці українських та іноземних науковців, дані статистичної звітності та внутрішньої звітності ТОВ "NetSolid Investments".

РОЗДІЛ 1. Теоретичні аспекти концепту забезпечення балансу «робота — особисте життя» працівників

1.1. Поняття та характеристики балансу «робота — особисте життя»

Фактичний термін «баланс між працею та життям» вперше з'явився у Великобританії у 60–80-х роках, як планка в жіночому визвольному русі. Оскільки процес активного долучення жінок до робочої сили створював багато проблем для їх сімейних обов'язків, які нікуди не поділись. І для задоволення даних потреб під активним впливом профспілок, які набирали популярність в той час, роботодавці активно змінювали свої погляди [1].

Відповідно до Business Dictionary, «цінності — це важливі та стійкі переконання», які мають важливе значення для того, як ми живемо та працюємо. Знайте, що ви цінуєте, і ви вже пройдете довгий шлях до аналізу свого часу та енергії, щоб досягти відповідного, стійкого та повноцінного балансу між роботою та особистим життям. Майже неможливо повністю відійти від наших пристроїв, щоб розділити їх на дві частини. Однак, ми повинні знайти спосіб приділяти достатньо часу стороні рівняння, пов'язаній зі способом життя, щоб будь-який індивідуальний баланс, який нам підходить, залишався стійким у довгостроковій перспективі. Це особиста справа, тобто те, що працює для однієї людини, може бути не таким, як для іншої [2].

Баланс між роботою та особистим життям є областю досліджень, яка сягає 1960-х років. Насправді це було предметом вивчення менеджменту, як спроба сформулювати умови праці, які максимізували б продуктивність промислових компаній. Це часто було темою політичних і соціальних дискусій, і важливо усвідомлювати, що в різні часи, по — різному сприймали те, що таке відповідний баланс між роботою та особистим життям.

В епоху «доінформаційних технологій (ІТ)» 1960-х і 1970-х років, поділ між роботою та відпочинком, по суті, був фізичним поділом між робочим місцем і будинком. У сучасному суспільстві стає важче відокремити робоче місце від

дому, тому що ми повинні враховувати віртуальне, а також фізичне розділення. Як працівники та споживачі, ми постійно адаптуємося до нових технологій, які дозволяють залишатися, буквально, пов'язаними з роботою. Смартфони, віддалений доступ до сервера, планшети, телефонні програми та електронна пошта – усе це приклади способів, за допомогою яких ми можемо залишатися на зв'язку з колегами та робочими завданнями.

Дослідження з питань балансу «робота-особисте життя» почали активно вести в 1980-х роках.

В одному з найвідоміших досліджень Лінди Даксон було виявлено, що конфлікт між роботою та особистим життям може мати негативний вплив на психічне та фізичне здоров'я працівників, а також на якість сімейних відносин [3].

Вона виявила, що гнучкі графіки роботи, можливість дистанційної роботи, доступ до політик робочого часу та підтримка з боку керівництва можуть допомогти покращити баланс між роботою та особистим життям.

Кріс Ченсі, експерт з кар'єри та генеральний директор Amplio Recruiting, вважає, що хороший баланс між роботою та особистим життям, має численні позитивні ефекти, зокрема менше стресу, менший ризик вигорання та краще відчуття благополуччя. Це вигідно не лише працівникам, а й роботодавцям. «Роботодавці, які прагнуть створити середовище, яке підтримує баланс між роботою та особистим життям для своїх співробітників, можуть заощадити на витратах, зіткнутися з меншою кількістю випадків прогулів і насолоджуватися більш лояльною та продуктивною робочою силою», – запевняє Ченсі. Роботодавці, які пропонують такі варіанти, як дистанційна робота або гнучкий графік роботи, можуть допомогти працівникам краще поєднати роботу та особисте життя [4].

Ідея Ченсі полягає в тому, що баланс між роботою та особистим життям полягає не в тому, щоб рівномірно розподіляти години дня між роботою та особистим життям, а натомість більше в гнучкості, щоб виконувати справи у своєму професійному житті, водночас маючи час і енергію, щоб насолоджуватися

особистим життям. життя. Бувають дні, коли ви працюєте довше, щоб у кінці тижня мати час на інші заняття.

Еллен Коссаковська запевняє, що збільшення робочих годин та витрат на роботу має значний на виникнення конфліктів в сім'ї та погіршення здоров'я працівників. Завантажений графік роботи залишає працівникам обмежений час для проведення з сім'єю, друзями та здійснення особистих зобов'язань. Це може призвести до виникнення конфліктів і напруги в сімейних відносинах. Стрес може призводити до виснаження, проблем зі сном, зниження імунітету та збільшення ризику виникнення хронічних захворювань. Якщо один член родини має занадто високе навантаження на роботі, а інші члени родини мають інший розклад, це може створювати проблеми зі спілкуванням, плануванням спільного часу та викликати конфлікти в сім'ї [5].

Стрес може негативно вплинути на ваше здоров'я, наголошує Пенні Лоретто. Регулярні фізичні вправи та медитація можуть допомогти пережити стресові тижні та місяці. Створення балансу між роботою та особистим життям ще важливіше при надмірному стресі, при виконанні завдань. Відомо, що захворювання частіше трапляються в періоди, коли працівники перебувають під додатковим тиском, наприклад, коли вони готуються до перемовин, захисту стратегій або виконують численні роботи та презентації для спілкування з клієнтами чи партнерами. Управління стресом є одним із найважливіших аспектів досягнення гарного балансу в роботі. Стрес може призвести до різноманітних проблем зі здоров'ям: ослаблена імунна система, шлунковий дистрес, нудота, здуття живота, надмірна загазованість [6].

Браян Дайсон, колишній генеральний директор Coca-Cola, розглядає життєві пріоритети за допомогою п'яти жонгльованих скляних і гумових кульок. Дайсон обговорював ілюстрацію жонглювання скляними та гумовими кульками в останні моменти своєї промови 1991 року на вступі в Georgia Tech, яку він назвав «П'ять м'ячів життя». Ось що він сказав: «Уявіть собі життя як гру, в якій ви жонглюєте п'ятьма м'ячами в повітрі. Ви називаєте їх — робота, сім'я, здоров'я, друзі та дух — і все це ви тримаєте в повітрі. Скоро ви зрозумієте, що робота — це

гумовий м'яч. Якщо ви впустите його, він відскочить назад. Але інші чотири м'ячі — родина, здоров'я, друзі та дух — зроблені зі скла. Якщо ви впустите один із них, вони будуть безповоротно потерті та помічені, порізані, пошкоджені чи навіть розбиті. Вони ніколи не будуть колишніми. Ви повинні це зрозуміти і прагнути до балансу у своєму житті». По суті, Дайсон мав на увазі, що ви можете відновитися після того, як кинули роботу на користь сім'ї, здоров'я, друзів і духу; але відмова від сім'ї, здоров'я, друзів і духу заради роботи призведе до довгострокової шкоди. Ілюстрація Дайсона підкреслює професійну стійкість: у більшості випадків ви можете подолати професійні невдачі [7].

Джим Лоєр наголошує на важливості регуляції фізичної, емоційної та психологічної енергії для досягнення високої продуктивності та гармонії між роботою та особистим життям. Він розробив методики тренування та практичні стратегії для покращення енергетичного управління, які можуть бути застосовані як на роботі, так і в особистому житті [8].

Безумовно, існує зацікавленість проблемою встановлення балансів робочого часу та життя і серед учених України. Так, О. Гуменна провела дослідження балансу праці та життя серед працівників закладів вищої освіти та обґрунтувала, необхідність працівників прагнення до рівноваги, з метою покращення якості власного життя. Так, на думку вчених М. Ткалич [10] та А. Хмілевської [11] баланс праці та життя має безпосередній вплив на задоволеність працею та трудовий потенціал працівника, проте детермінанти, які визначають даний баланс мають значні відмінності у різних групах населення, що, в кінцевому, впливає на очікування людини стосовно останнього. І. Заюков [12] стверджує, що раціональне управління робочим часом може призвести не лише до зростання продуктивності праці, але й сприятиме збереженню здоров'я зайнятого населення.

Ткалич М. Г. розробила опитувальник з визначення балансу «життя-робота» персоналу організації, за допомогою якого встановила «статистично значущий зв'язок між балансом навантаження персоналу та сімейним станом співробітників».

Таким чином, у сучасних реаліях становлення Індустрії 5.0 проблемні питання революційного стрибка в еволюції людства до нової конфігурації культурної діяльності, відрізняються різноманітністю, складністю та необхідністю їх дослідження. Сьогодні фокус уваги зміщується із прикладних досліджень проблем нормування робочого часу та часу відпочинку до узагальнення передумов забезпечення балансу праці та життя. Тож, питання пов'язані з пошуком встановлення балансу часу праці та життя виступають не лише передумовою підвищення продуктивності праці, але насамперед підвищення задоволеності працею та відчуття особистого щастя працівників.

Василик А. В. встановила, що відсутність балансу між роботою та особистим життям призводить до професійного вигорання, що може чинити суттєвий вплив на якість як трудового, так і особистого життя працівника. Якщо на підприємстві відсутні, або не є дієвими програми із профілактики стресу та проблем емоційного перенапруження, виникає суттєва загроза втрати найбільш перспективних працівників, що матиме негативний вплив не тільки на соціальні аспекти діяльності підприємства, а й на його фінансові показники. Адже великий відсоток плинності персоналу, непродуктивна робота наявного персоналу через брак сил, мотивації та небажання виконувати свої функціональні обов'язки, тягнуть за собою економічні втрати на підбір та утримання нових працівників, а у разі відсутності вживання заходів – замкнуте коло наслідків синдрому професійного вигорання [13].

Регулярні дослідження показують, що довготривалий стрес, який виникає при перевантаженні на роботі, може призвести до погіршення фізичного і психічного здоров'я працівників, збільшення ризику виникнення серцево-судинних захворювань, депресії та інших проблем. Тому, забезпечення балансу робота-особисте життя працівників має важливе значення для їхнього здоров'я та добробуту.

Для розуміння проблеми забезпечення балансу робота-особисте життя також необхідно дослідити питання щодо ролі організаційної культури та керівництва у забезпеченні балансу. Зокрема, деякі дослідження зазначають, що

успішність реалізації програм забезпечення балансу робота-особисте життя залежить від підтримки керівництва і відповідальних осіб в організації. Також важливо враховувати фактори, що впливають на організаційну культуру, такі як стиль керівництва, корпоративні цінності та стандарти поведінки, що впливають на довіру і стимулювання співробітників.

Баланс між роботою та особистим життям є важливою складовою здорового та задовільного життя працівників. Згідно з дослідженнями, відсутність балансу між роботою та особистим життям може призвести до багатьох проблем, включаючи погіршення стану здоров'я, зниження продуктивності та незадоволеності роботою.

Для досягнення балансу між роботою та особистим життям працівники повинні розуміти свої потреби та бажання, а також уміти ефективно управляти своїм часом. Крім того, важливо, щоб роботодавці приділяли увагу питанням балансу між роботою та особистим життям, надавали спеціальні програми та політики, що дозволяють працювати з більшою гнучкістю та брати участь у заходах, що допомагають підтримувати баланс.

Загалом, баланс між роботою та особистим життям є важливим питанням для працівників та роботодавців, оскільки він може мати значний вплив на якість життя та роботу працівників. Однак, за останні роки з'явилися нові вимоги до роботодавців, які стосуються створення умов для забезпечення балансу між роботою та особистим життям своїх працівників. В сучасному світі все більше людей шукають роботу, яка не буде негативно впливати на їх особисте життя.

Дослідження забезпечення балансу між роботою та особистим життям є актуальним напрямком в менеджменті. Цей напрямок є досить молодим, але він швидко набуває популярності серед вчених та практиків. В результаті проведених досліджень було виявлено, що забезпечення балансу між роботою та особистим життям впливає на багато аспектів життя працівників, таких як їх здоров'я, задоволеність роботою, продуктивність та мотивація.

У зв'язку з цим, розробка програм забезпечення балансу між роботою та особистим життям працівників стала важливою проблемою для багатьох компаній та організацій.

1.2. Фактори впливу на забезпечення балансу «робота — особисте життя»

Існує ряд факторів, що можуть впливати на забезпечення балансу між роботою та особистим життям працівників.

➤ Фактори, пов'язані з взаємодією на роботі: містять стиль керівництва, колектив, з яким працює працівник, та загальний підхід до балансу між роботою та особистим життям.

Робочий графік: можливість гнучкого графіка роботи, віддалений формат роботи або на неповний робочий день, також тривалість робочого дня, тижня, річної відпустки, графік роботи вихідних та святкових днів.

Навантаження на роботі: кількість робочих завдань, їх складність та терміни виконання.

Підтримка співробітників: наявність психологічної та соціальної підтримки, можливість консультацій та тренінгів з управління часом та стресом, well-being програми.

Культура організації: стиль керівництва, сприяння розвитку працівників, наявність гнучких та ефективних процедур та політик відпусток, дозвілєвих програм та інших соціальних пільг.

➤ Соціокультурні. У різних країнах та регіонах існують різні цінності та підходи до праці та особистого життя. Наприклад, в деяких країнах довгі робочі години вважаються нормою, тоді як в інших — неприйнятними. Крім того, культурні та релігійні традиції також можуть впливати на ставлення до роботи та відпочинку. А в деяких країнах працівники можуть відчувати навіть необхідність працювати довше годин, щоб дотримуватись національних стандартів ефективності або виявити свою відданість роботодавцю (наприклад: Японія та Китай).

➤ Соціальні, такі як сімейний стан, наявність дітей та догляд за ними,

також можуть впливати на баланс між роботою та особистим життям. Наприклад, батьки можуть відчувати необхідність бути присутніми на ранкових зборах у школі своїх дітей, але це може призвести до того, що вони змушені приходити на роботу пізніше або взагалі пропускати деякі дні роботи.

➤ Індивідуальні. Кожна людина має свої особливості та потреби, можуть впливати на її бажання та здатність до забезпечення балансу між роботою та особистим життям. Вони включають у себе особистість працівника, його життєві цінності, бажання, інтереси, здоров'я, фізичну та психічну стійкість, рівень енергії, сімейний статус, наявність дітей, їх вік і т.д.

Наприклад, тип особистості може значно впливати на баланс між роботою та особистим життям.

Екстраверсія та інтроверсія:

Екстраверти віддають перевагу більш активному і соціальному життю. Вони можуть витрачати більше часу на роботу або соціальні події, що може призводити до меншого балансу між роботою та особистим життям. З іншого боку, інтроверти шукають більше часу для самотійності та відновлення енергії, тому вони можуть бути більш усвідомленими щодо підтримки балансу між роботою та особистим життям.

Типи особистості за Майерс-Бріггс: За тестом Майерс-Бріггс існує 16 типів особистості. Наприклад, люди з типом "J" (Judging) мають тенденцію бути більш організованими, цілеспрямованими та структурованими. Вони можуть прагнути до працездатності і виконання завдань, що може призводити до більшого витрачання часу на роботу. З іншого боку, люди з типом "P" (Perceiving) можуть бути більш гнучкими та відкритими до нових можливостей, що може допомогти їм краще збалансувати роботу та особисте життя.

Нейротизм та стабільність: Люди з вищим рівнем нейротизму можуть бути схильнішими до стресу та тривоги, що може ускладнити підтримку балансу між роботою та особистим життям.

Важливо зауважити, що це загальні тенденції, і кожна людина є унікальною. Вплив типу особистості на баланс між роботою та особистим життям

може бути індивідуальним і залежить від багатьох інших факторів, таких як особисті цінності, життєві обставини та індивідуальні пріоритети.

➤ Зовнішні: включають у себе наявність зовнішніх зобов'язань, таких як виховання дітей, політична та економічна ситуація в країні, догляд за хворими родичами, участь у добровільних організаціях, належність до релігійної громади тощо. Наприклад, економічні проблеми, такі як низька заробітна плата або високий ступінь фінансової нестабільності, можуть призвести до збільшення часу, відведеного на роботу, тому що люди можуть бути змушені працювати додаткові години або взагалі приймати додаткову роботу, щоб забезпечити своє існування.

Актуальним та важливим зовнішнім фактором в Україні є війна, вона має значний вплив на баланс між роботою та особистим життям. Конфлікти та воєнні дії, які призводять до відсутності безпеки, нестабільності та хаосу, створюють серйозні виклики для працівників у підтриманні гармонії між своїми професійними та особистими обов'язками.

Війна може призвести до зміни робочих годин, переходу на нестабільні графіки або навіть до втрати роботи внаслідок зниження економічної активності. Це може призвести до збільшення часу, витраченого на роботу, і скорочення часу, який можна приділити особистому життю.

Війна має значний психологічний вплив на особу, яка в ній бере участь або живе в зоні конфлікту. Стрес, тривога, посттравматичний синдром та інші психологічні проблеми можуть вплинути на здатність до концентрації, продуктивності та задоволення від особистого життя.

Невизначеність та нестабільність: Воєнний конфлікт супроводжується невизначеністю та нестабільністю. Люди можуть жити в постійному страху, переживати зміни у своєму оточенні та соціальному середовищі. Це може впливати на здатність сконцентруватися на роботі та якісно планувати так само і займатися особистими справами, що знову ж таки створює напругу та дисбаланс.

➤ Культура організації. Організації, які пропагують позитивну корпоративну культуру, де дотримання балансу між роботою та особистим життям працівників є важливим аспектом, сприяють формуванню здорового балансу. Також,

важливим фактором є наявність підтримки від роботодавців. Роботодавці можуть надавати підтримку своїм працівникам, забезпечуючи їм можливості гнучкого робочого графіку, різноманітні програми підтримки працівників, які допомагають збалансувати роботу та особисте життя, а також надавати можливості працювати з віддаленим доступом.

➤ Зв'язок зі співробітниками поза роботою. Електронна пошта, мобільні Пристрої та інші технологічні досягнення допомогли працівникам швидко виконувати завдання, але також зробили їх доступними практично в будь-який час поза офісом. Тож не дивно, що в опитуванні Workfront співробітники визначили постійну роботу поза стандартним робочим часом, телефони та інші надані роботодавцем пристрої, які не можна вимкнути, і безперервні електронні листи як три з 10 основних елементів, які можуть негативно вплинути на баланс між роботою та особистим життям. Згідно з дослідженнями WorkplaceTrends.com і CareerArch, кожен п'ятий співробітник щотижня витрачає понад 20 годин на роботу поза офісом у свій особистий час. Встановлення і дотримання комунікаційної політики, яка чітко визначає вказівки компанії щодо спілкування зі співробітниками поза роботою, може допомогти забезпечити їм час, щоб відірватися від робочого дня, забезпечуючи кращий досвід співробітників і, можливо, посилюючи утримання та пропонуючи інші довгострокові результати.

➤ Питання менеджменту. За даними Workfront, шістдесят відсотків співробітників вважають, що складний начальник — вимогливий, владний і/або підлий — може мати найбільш негативний вплив на баланс між роботою та особистим життям. Хороша новина полягає в тому, що складних босів, здається, не так вже й багато: через два роки після того, як було проведено опитування, дослідження Robert Half Management Resources показало, що дев'ять із десяти працівників сказали, що їхні керівники дуже або частково підтримували їх зусилля досягти балансу між роботою та особистим життям; і 74 відсотки вважали, що їхній бос подав хороший — або навіть чудовий — приклад.

➤ Довгі поїздки. В опитуванні, проведеному постачальником освітньої

платформи Driving-Tests, майже 70 відсотків жінок і 67 відсотків чоловіків у жвавих містах сказали, що вони жертвували своїм вільним часом через поїздки на роботу. Шістдесят шість відсотків жінок і 57 відсотків чоловіків заявили, що їм не вистачає сну, а більша частина чоловіків і жінок пропускають час із сім'єю.

Згідно з опитуванням IWG у 2019 році, у всьому світі двоє з п'яти професіоналів вважають щоденні поїздки найгіршою частиною свого дня. В результаті, 75 відсотків компаній повідомляють, що вони запроваджують гнучкі варіанти роботи, щоб скоротити час на дорогу. Багато працівників, згідно з опитуванням FlexJobs у 2018 році, вважають, що це може допомогти. Стрес у дорозі займає четверте місце в списку причин, чому працівники прагнуть гнучкої роботи. Баланс між роботою та особистим життям заслужив перше місце.

Отже, врахування цих та інших факторів є ключовим для створення сприятливого робочого середовища та забезпечення балансу між роботою та особистим життям працівників.

Можна стверджувати, що забезпечення балансу між роботою та особистим життям працівників є важливою проблемою в сучасному світі. Це стосується не тільки самого працівника, але і його роботодавця та організації в цілому.

1.3. Методичні підходи до оцінювання ефективності балансу «робота-особисте життя»

Методичні підходи до оцінювання ефективності балансу «робота-особисте життя» є однією з ключових тем у дослідженнях з даної проблематики. Згідно з дослідженнями, на сьогодні існує кілька підходів до оцінювання ефективності балансу робота-особисте життя.

Використання стандартних метрик для оцінювання показників ефективності балансу «робота-особисте життя». Зокрема, до таких метрик можна віднести кількість годин, витрачених на роботу та на особисте життя, рівень задоволеності працівників з балансом між роботою та особистим життям, рівень працездатності працівників та ін.

Використання індивідуальних показників для оцінювання ефективності балансу «робота-особисте життя». Цей підхід дозволяє враховувати індивідуальні особливості працівників та враховувати їхній рівень задоволеності від роботи та особистого життя.

Методика, яка базується на вимірюванні показників фізичного та психічного здоров'я працівників до і після впровадження програм забезпечення балансу "робота — особисте життя". Зокрема, можна оцінювати кількість відпусток, які беруть працівники, кількість відвідувань лікарів, які стосуються роботи, та інші медичні показники.

У 2001 році через відсутність визначення та реалістичного вимірювання концепції балансу між роботою та особистим життям психолог Фішер почав аналіз, щоб концептуалізувати та операціоналізувати цю модель. Фішер пояснив баланс між роботою та особистим життям як пов'язаний з роботою стресор, який стосується питань енергії, часу, напруги та досягнення мети. Його визначення було зосереджено на теорії збереження ресурсів, особисті консультації з різними співробітниками, а опубліковані висновки якісного дослідження призвели до робочих і сімейних конфліктів. Оригінальна шкала самооцінки балансу між роботою та особистим життям складалася з 21 пункту, призначеного для кількісної оцінки обізнаності працівників щодо балансу між роботою та особистим життям.

Цей захід стосується трьох аспектів балансу між роботою та особистим життям:

- WIPL, втручання роботи в особисте життя;
- PLIW, втручання особистого життя в роботу;
- WPLE, покращення роботи/особистого життя.

Учасників просять визначити випадки або частоту, з якою певна поведінка спостерігається протягом певного часу, використовуючи 7-бальну шкалу часу. Більш високі середні значення для питань вказують на те, що учасники частіше стикаються з обставинами, визначеними в пункті, що вказує на нижчі етапи роботи.

У 2005 році Хейман пілотував психометричну оцінку тієї ж шкали з використанням 61 учасника з 15 пунктами вимірювання. Дослідження факторного аналізу дало три результати. WIPL, втручання роботи в особисте життя з 7 пунктами призвело до 5,018 власних значень і 33,46% дисперсії. PLIW, втручання в особисте життя та роботу з 4 елементами призвело до 3,147 власних значень і 20,98% дисперсії. WPLE, покращення роботи/особистого життя з 4 пунктами призвело до 2,169 власних значень і 14,46% дисперсії.

Використання запитань з кількома варіантами відповідей або MCQ є широко використовуваним методом вимірювання балансу між роботою та особистим життям. Питання чітко сформульовані. Учаснику надається шкала, за якою він може оцінити себе на основі значення та рівня компетентності та зручності в роботі. Нижче, на Рис 2. наведено зразок MCQ щодо балансу між роботою та особистим життям і те, як він обчислюється.

В додатку 3 наведено зразок MCQ щодо балансу між роботою та особистим життям і те, як він обчислюється

Організації публікують більше запитань, щоб краще зрозуміти настрої своїх співробітників щодо балансу між роботою та особистим життям.

У цьому методі складається таблиця з питаннями в крайньому лівому стовпчику. На кожне запитання учасника запитують про те, як вони ставляться до поставленого питання. Кожна відповідь відповідає вазі, яка буде підсумована після завершення опитування.

Звичайний розподіл ваги такий:

- 5 – Повністю згоден;
- 4 – Згоден;
- 3 – Нейтральний;
- 2 – Не згоден;
- 1 – Категорично не згоден.

Шкала використовується, щоб визначити, чи є у учасника конфлікт між роботою та особистим життям чи здоровий баланс між роботою та особистим життям. Розташування та формулювання запитань відіграють важливу роль під час

проведення цих опитувань. У деяких опитуваннях чим вищий бал, тим ідеальнішим є поєднання роботи та життя. У деяких анкетах вищі бали вказують на гірший рівень балансу між роботою та особистим життям.

У кожній з цих методик є свої переваги та недоліки, тому вибір підходу до оцінювання ефективності програм забезпечення балансу "робота - особисте життя" повинен залежати від конкретної організації та її потреб.

Класифікація методичних підходів до оцінювання ефективності балансу «робота-особисте життя» може бути представлена наступним чином:

— Об'єктно орієнтований підхід. Цей підхід базується на визначенні об'єктів, які потребують оцінювання в контексті балансу між роботою та особистим життям працівників. Оцінювання проводиться на основі кількісних та якісних показників.

— Суб'єктно орієнтований підхід. Цей підхід передбачає залучення до процесу оцінювання працівників, а саме їхнього власного бачення балансу між роботою та особистим життям. Оцінювання проводиться на основі анкетування та інтерв'ювання працівників.

— Системний підхід. Цей підхід визначає оцінювання балансу між роботою та особистим життям як складову системи управління персоналом. Оцінювання проводиться на основі аналізу даних щодо ефективності роботи працівників, їхнього здоров'я та настрою, а також якості життя.

— Економічний підхід. Цей підхід оцінює ефективність балансу між роботою та особистим життям з економічної точки зору. Оцінювання проводиться на основі аналізу витрат на здоров'я, відсутність на роботі та зменшення продуктивності працівників.

— Психолого-педагогічний підхід. Класифікація методичних підходів до оцінювання ефективності балансу «робота — особисте життя» може бути розглянута з різних точок зору.

Одним з можливих підходів є поділ на кілька груп, які включають методичні підходи, спрямовані на оцінювання:

— Впливу заходів щодо балансу «робота — особисте життя» на результативність працівників. До таких підходів належать, наприклад, методика «Ефективність заходів щодо балансу роботи та особистого життя працівників», яка дозволяє оцінити ефективність впровадження заходів забезпечення балансу «робота — особисте життя» в організації.

— Рівня відчуття задоволеності працівників від балансу «робота-особисте життя». Одним з таких підходів є методика «Оцінка рівня задоволеності працівників від балансу роботи та особистого життя», яка дозволяє з'ясувати, наскільки працівники задоволені впровадженням політики балансу «робота - особисте життя» в організації.

— Впливу балансу «робота — особисте життя» на інші показники ефективності організації. До таких підходів можна віднести, наприклад, методику «Вплив балансу роботи та особистого життя на індикатори ефективності організації», яка дозволяє оцінити вплив впровадження політики балансу «робота-особисте життя» на такі показники, як продуктивність, якість продукту, задоволеність клієнтів тощо.

Ще одним методом є метод анкетування, який дозволяє отримати більш широкую інформацію про сприйняття співробітниками балансу між роботою та особистим життям. Для цього розробляється анкета з питаннями, що стосуються оцінки балансу, робочого навантаження, задоволеності роботою, якості особистого життя та інших аспектів, які впливають на баланс між роботою та особистим життям.

Рекомендується використовувати не тільки кількісні, але і якісні методи дослідження, такі як інтерв'ю, групові дискусії тощо. Ці методи дозволяють збирати більш детальну інформацію про вплив факторів на баланс між роботою та особистим життям, а також про ефективність різних заходів щодо покращення балансу.

Опитування дозволяє зібрати кількісні дані про думки, почуття та досвід працівників щодо балансу між роботою та особистим життям. Ці дані можуть бути використані для аналізу та вдосконалення політик і практик у сфері роботи та

управління персоналом з метою досягнення кращого балансу між роботою та особистим життям.

На нашу думку, основним підходом до оцінювання ефективності балансу «робота-особисте життя» буде опитування "360 градусів" (360-degree feedback) - метод оцінювання, який включає збір повідомлень та повернення зворотного зв'язку професіоналам від різних людей, які взаємодіють з ними у робочому середовищі. Цей метод оцінювання використовується для отримання широкої перспективи щодо роботи працівника, його навичок, компетентності та стилю керівництва.

У випадку оцінювання балансу між роботою та особистим життям, опитування 360 може включати оцінку того, як працівник управляє своїм часом, використовує гнучкі режими роботи, розподіляє свої зусилля та енергію між роботою та особистими зобов'язаннями, а також вплив роботи на його особисте життя та задоволення від нього.

Зібрані дані з опитування 360 градусів дозволяють працівнику отримати широку перспективу щодо його ефективності у балансуванні роботи та особистого життя. Вони можуть слугувати основою для розуміння сильних сторін та слабкостей працівника у цій сфері та виявлення можливостей для подальшого розвитку та покращення. Крім того, опитування 360 градусів сприяє збору об'єктивної інформації про баланс між роботою та особистим життям, оскільки вона надходить від різних джерел, що взаємодіють з працівником у робочому контексті.

Баланс «робота-особисте життя» є однією з ключових тем у сфері менеджменту людських ресурсів. Розуміння та забезпечення балансу між роботою та особистим життям сприяє покращенню якості життя працівників, збільшенню їх задоволення роботою, підвищенню продуктивності праці та зниженню втрат на робочому місці. Водночас недостатня увага до цього питання може призвести до погіршення стану здоров'я, більшої втоми та розладу емоційного стану працівників.

Існують різноманітні підходи до забезпечення балансу «робота-особисте життя», які можна поділити на дві групи: організаційні та індивідуальні. Організаційні підходи базуються на втручаннях з боку роботодавців, які спрямовані на забезпечення балансу між роботою та особистим життям працівників. Ці підходи можуть включати гнучкий графік роботи, можливість віддаленої роботи, допустиму кількість робочих годин на тиждень, оплачуваний відпочинок та інші переваги.

Індивідуальні підходи ґрунтуються на саморегуляції працівника та зусиллях, які він здійснює для забезпечення балансу між роботою та особистим життям. Ці підходи можуть включати зміну життєвого стилю, здійснення занять спортом та інші здорові звички.

Крім того, що забезпечення балансу «робота-особисте життя» є важливим для самого працівника, воно також має велике значення для компанії, де він працює. Дослідження показують, що працівники, які мають гармонійний баланс між роботою та особистим життям, є більш задоволені своєю роботою, менше відсутні на роботі через хвороби, менше переживають професійний стрес, більш віддані своїй компанії та готові бути більш продуктивними.

До того ж, компанії, які створюють умови для забезпечення балансу «робота-особисте життя» своїх працівників, мають більш високі показники рентабельності та конкурентоздатності на ринку. Вони привертають до себе талановитих фахівців, зберігають досвідчених співробітників та зменшують витрати на підвищення кваліфікації нових працівників. Крім того, забезпечення балансу «робота-особисте життя» є важливим елементом корпоративної соціальної відповідальності компанії.

Можна стверджувати, що забезпечення балансу «робота-особисте життя» є важливою складовою успіху не тільки працівника, але й компанії, де він працює. Тому, розробка та впровадження програм забезпечення балансу «робота-особисте життя» є актуальним завданням для менеджерів різних компаній.

Отже, методичні підходи до оцінювання ефективності балансу «робота-особисте життя» є різноманітними та мають свої переваги та недоліки. Вибір

конкретного методу залежить від мети дослідження та його об'єкта, а також від доступності ресурсів і часових обмежень. Однак, використання комплексного підходу, який поєднує кількісні та якісні методи, дозволяє отримати найбільш повну та об'єктивну інформацію про баланс між роботою та особистим життям працівників.

РОЗДІЛ 2. Діагностика програм забезпечення балансу «робота — особисте життя» працівників ТОВ «NetSolid Investments»

2.1. Організаційно-економічна характеристика ТОВ «NetSolid Investments»

ТОВ "NetSolid Investments" - це компанія, яка займається інвестуванням в інноваційні технології та стартапи. Компанія була заснована у 2021 році в місті Київ, Україна.

Однією з головних галузей діяльності компанії є інвестування в стартапи. "NetSolid Investments" співпрацює з більш ніж 50 стартапами в Україні та Європі. Компанія надає стартапам фінансову підтримку, консалтинг та доступ до своїх контактів і ресурсів.

Організаційно-економічна характеристика "NetSolid Investments" відображається в її розширенні на міжнародному ринку та збільшенні кількості інвестицій в інноваційні проєкти. Компанія прагне бути лідером в галузі інвестування в інновації та забезпеченням зростання вже наявних стартапів. З цією метою "NetSolid Investments" активно працює над залученням нових інвесторів, партнерів та клієнтів.

ТОВ "NetSolid Investments" є однією з провідних компаній у сфері інвестиційного консалтингу та фінансового менеджменту. Компанія зареєстрована в Україні та має штат понад 50 висококваліфікованих співробітників.

Організація була заснована у 2020 році та з того часу успішно працює на ринку, надаючи комплексні інвестиційні послуги клієнтам з різних галузей та країн світу. Компанія спеціалізується на інвестуванні в акції, облігації, валютні інструменти, а також нерухомість та альтернативні інвестиції.

"NetSolid Investments" є повноцінним учасником фондової біржі в Україні, що дозволяє їй активно торгувати на ринку цінних паперів і забезпечувати своїх клієнтів найкращими інвестиційними рішеннями. Компанія також має ряд партнерів в Україні та за кордоном, що дозволяє їй забезпечувати своїм клієнтам доступ до широкого спектра інвестиційних можливостей.

Організаційно-економічна характеристика ТОВ "NetSolid Investments" відображається в її фінансовому стані та діяльності на ринку. Компанія забезпечує стабільний рівень доходів та прибутку, що свідчить про ефективну стратегію управління інвестиціями. Крім того, компанія володіє сучасною технічною базою та висококваліфікованим персоналом, що дозволяє їй швидко та ефективно реагувати на зміни на ринку та забезпечувати високий рівень.

ТОВ "NetSolid Investments" є закритим акціонерним товариством, де всі акції знаходяться у власності засновників та співробітників компанії. Головним видом діяльності компанії є інвестування в інноваційні технології, розробку програмного забезпечення та інші проєкти у сфері ІТ.

Згідно з КВЕД 2022 року, основним видом діяльності компанії є "Розробка комп'ютерного програмного забезпечення, консультування з питань щодо їх використання". Крім того, компанія займається "Іншими технічними послугами", а саме — створенням сайтів, веброзробкою, розробкою мобільних додатків тощо.

Також, компанія веде діяльність у сфері "Інвестування вільних коштів у цінні папери", в тому числі — в інвестиційні фонди, акції та інші цінні папери з метою отримання прибутку.

У зв'язку з постійним розвитком технологій та інновацій, компанія "NetSolid Investments" активно працює над вдосконаленням своєї діяльності та залученням нових клієнтів у сфері ІТ та інвестицій.

Організаційна структура компанії — це система взаємозв'язків та взаємодії між різними департаментами, підрозділами та працівниками в межах організації. Організаційна структура ТОВ "NetSolid Investments" складається з таких основних підрозділів:

Організаційна структура компанії ТОВ «NetSolid Investments» складається з декількох підрозділів, кожен з яких має свої функціональні обов'язки та відповідальності. Головний офіс компанії розташований в місті Київ, де зосереджена більшість ключових підрозділів, в той час, як інші підрозділи розташовані в інших містах України та за кордоном.

На рис. 2.1 наведено загальну структуру компанії. Ми бачимо, що кожен підрозділ має свою внутрішню структуру та функціональні обов'язки, які дозволяють компанії забезпечити ефективну роботу та досягнення стратегічних цілей.

Окрім того, кожен підрозділ має свого керівника, який відповідає за координацію діяльності своєї групи. У компанії також є окремі відділи, які займаються важливими аспектами функціонування бізнесу, такими як відділ маркетингу та PR, відділ кадрів, фінансовий, юридичний відділ тощо.

Організаційна структура ТОВ «NetSolid Investments» є досить простою та функціональною, що сприяє ефективному виконанню завдань та досягненню бізнес-цілей компанії.

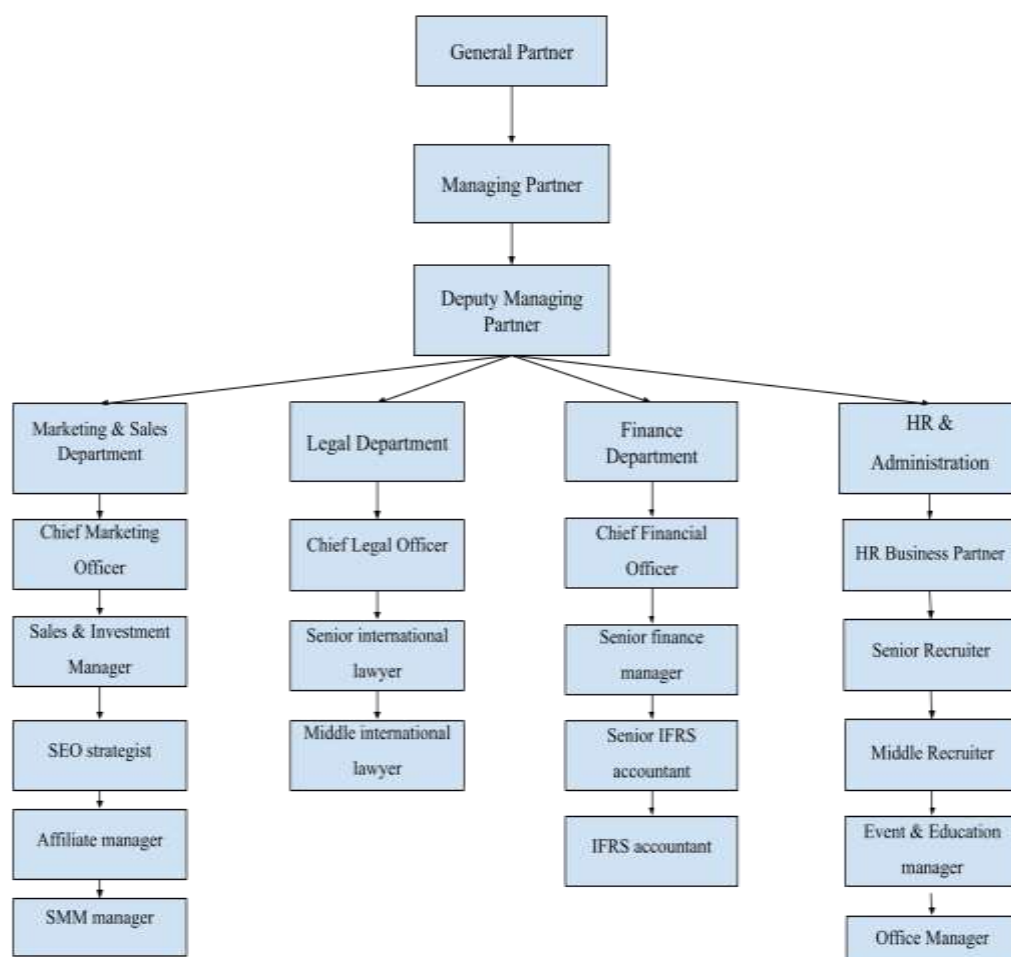


Рис. 2.1. Організаційна структура ТОВ NetSolid Investments.

Джерело: складено за даними ТОВ «NetSolid Investments»

Види діяльності:

- Інвестиційна діяльність: вкладання коштів у різні активи, зокрема цінні папери, фондові індекси, нерухомість та інші інструменти з метою отримання прибутку від інвестицій.
- Фінансові послуги: надання фінансових послуг, таких як портфельний менеджмент, фінансовий аналіз, консультування з питань інвестування тощо.

Пріоритетна концепція роботи Фонду — smart money, тобто інвестування в поєднанні з експертизою й менторством. Підґрунтя власної експертизи — підприємницький та професійний досвід засновників і команди.

Принципи роботи TOB NetSolid Investments:

- Надавати експертизу виняткової якості.
- Бути чесними та відповідальними, будувати відкриті партнерські стосунки.
- Ставитись до кожного бізнесу як до свого.
- Заохочувати ініціативу.
- Бути проактивними щодо нових можливостей.

Ринки, на яких діє компанія: компанія веде свою діяльність на ринку України.

Конкурентна перевага: висока експертиза в області інвестування та фінансових послуг, інноваційні рішення. В таблиці 2.1 можна побачити динаміку фінансово — економічних показників компанії.

Таблиця 2.1 - Динаміка фінансово — економічних показників компанії TOB «NetSolid Investments».

Показник	Значення показників за роками			Зміна показників +/-			
	2020	2021	2022	2021 до 2022	2021 до 2022		
				абсол.	відн%	абсол	відн%
Доход	402000	471600	372000	69600	17,3	-99600	-21,1

(виручка) від продажу продукції, тис. usd							
Собівартість виробництва продукції, тис.usd	235200	285600	228000	50400	21,4	-57600	-20,2
Операційні витрати, тис. usd	150000	168000	133800	18000	12	-34200	-20,4
у т.ч.: - витрати на оплату праці, тис. usd	99600	114000	81000	14400	14,5	-33000	-28,9
- витрати на соціальні виплати, тис. usd	11600	17600	11100	6000	51,7	-6500	-36,9
Інші витрати	38800	36400	41700	-2400	-6,2	5300	14,6
Частка витрат на оплату праці в складі операційних витрат, %	66,4	67,9	60,5	1,5	2,2	-7,3	-10,8
Прибуток, тис. usd	166800	186000	144000	19200	11,5	-42000	-22,6
Рентабельність продукції (РП), %	70,9	65,1	63,2	-5,8	-8,2	-2	-3
Середньооблікова чисельність персоналу, осіб	10	30	60	20	15,4	-118	-29,2
Середньорічний дохід (виручка) на одного працівника, тис. usd	1148,6	1167,3	1300,7	18,8	1,6	133,4	11,4

Джерело: складено за даними ТОВ «NetSolid Investments»

Аналізуючи основні показники ми можемо помітити, що в порівнянні з 2020 р. у 2022 р. усі показники зменшились, що не може не привернути увагу. Аналізуючи дохід ми спостерігаємо тенденцію до зменшення на 7,5% у порівнянні з 2020 р. Негативно на показниках доходу відбивається і зростання собівартості

продукції. Операційні витрати в кожному з аналізованих періодів також різняться за рахунок збільшення персоналу в компанії. Але необхідно зазначити, що частка витрат на оплату праці в складі операційних витрат є майже не змінною, це свідчить про турботу керівництва за матеріальне становище персоналу. Це можна пояснити тим, що у інші операційні витрати включені витрати на оплату праці, тож можна сказати, що це є позитивною тенденцією, так як відбувається збільшення оплати праці персоналу організації. Також мають велику частку витрати на амортизацію та відрахування на соціальні заходи.

Таблиця 2.2 - Динаміка фінансово-економічних показників діяльності ТОВ "NetSolid» в період з 2020 по 2022 рр.

Показники	Роки		
	2020	2021	2022
1.Середньооблікова чисельність за рік, осіб	10	30	60
2. Прийнято за рік, осіб	0	20	30
3. Звільнено за рік, осіб	0	1	2
-у тому числі звільнено:			
- за власним бажанням, осіб	0	1	1
- за порушення трудової дисципліни та інших умов трудового договору, осіб	0	0	1
4. Оборот з прийому	0,2	0,3	0,2
5. Оборот за звільненням	0,2	0,2	0,6
6. Показник сталості персоналу, %	0	0,67	0,5
7. Плинність персоналу, %	0	0,05	0,07

Джерело: складено за даними ТОВ «NetSolid Investments»

Аналіз даних табл. 2.2 засвідчив, що протягом 2020 - 2022 рр. суттєво зросла кількість найманих працівників, причому не лише у зв'язку з ростом та розширенням компанії. Показники плинності персоналу невисокі. За 3 роки штат компанії розширився з 10 до 60 людей, а звільнилось лише 3 людини. Наразі Netsolid Investments має 15 портфельних стартапів. Готовий підтримати

українських підприємців на різних стадіях існування бізнес-проектів, від ідеї до масштабування: venture building — до \$50 тис.; pre-seed — до \$200 тис.; seed — до \$600 тис.; series A — до \$1,5 млн.

На сьогодні компанія має ряд можливостей:

- удосконалення служби управління персоналом, що забезпечить компанії ефективний підбір, оцінювання, та розвиток персоналу, ефективне нормування та організацію праці;

- забезпечення прозорості усіх бізнес процесів організації, що підвищить лояльність працівників компанії та забезпечить полегшення процедури передачі інформації між підрозділами;

- націленість не на збільшення чисельного складу компанії, а приділення більшої уваги на якісні характеристики персоналу (освітній рівень, компетенції, якими мають володіти працівники певної посади, тощо).

У 2023 році було проведено SWOT-аналіз для ТОВ "NetSolid Investments", оскільки SWOT-аналіз є інструментом, що дозволяє оцінити сильні та слабкі сторони компанії (Strengths, Weaknesses), а також визначити можливості та загрози (Opportunities, Threats), з якими вона зіштовхується.

Таблиця 2.3 - SWOT-аналіз для ТОВ "NetSolid Investments"

Сильні сторони (Strengths): - Досвід: NetSolid Investments має значний досвід у фінансовому секторі та управлінні інвестиціями; - Репутація: Компанія має добру репутацію серед клієнтів та інвесторів; - Інновації: NetSolid Investments відома своїми інноваційними підходами до інвестування та використання нових технологій.	Слабкі сторони (Weaknesses): - Обмежений ринок: NetSolid Investments може бути обмежена у своїй регіональній або географічній присутності, що обмежує розширення клієнтської бази; - Залежність від ринкових умов: Фінансові результати компанії можуть залежати від змін в ринкових умовах та економічних факторах; - Виживання компанії в період воєнного стану.
Можливості (Opportunities): - Зростання ринку: Інвестиційний	Загрози (Threats): - Конкуренція: Інвестиційний сектор є

ринок продовжує зростати, що створює можливості для NetSolid Investments залучити нових клієнтів та збільшити свою частку ринку; - Розширення послуг: Компанія може розширити свої послуги, включаючи нові інвестиційні продукти або послуги фінансового консалтингу	конкурентним, і NetSolid Investments зіштовхується з конкуренцією з боку інших інвестиційних компаній та фінансових установ; - Зміни в регуляторному середовищі: Зміни в законодавстві та регуляторному середовищі можуть мати вплив на діяльність NetSolid Investments та її здатність до розвитку та впровадження нових стратегій.
--	--

Джерело: складено за даними ТОВ «NetSolid Investments»

Цей SWOT-аналіз допомагає виділити ключові чинники, що впливають на компанію NetSolid Investments. Для подальшого успіху компанії важливо використовувати свої сильні сторони, розв'язувати проблеми слабкостей, використовувати можливості та ефективно реагувати на загрози.

2.2. Аналіз та ефективність програм забезпечення балансу «робота-особисте життя» працівників ТОВ «NetSolid Investments»

Для забезпечення балансу «робота-особисте життя» працівників ТОВ «NetSolid Investments» використовуються різні практики, зокрема:

➤ Впровадження гнучкого графіка роботи. Ця програма дозволяє працівникам самостійно обирати час свого приходу на роботу та час завершення робочого дня, що забезпечує їм можливість пристосування робочого графіка до своїх потреб. Крім того, ця програма дозволяє працювати з віддаленої локації, що дає можливість працювати з будь-якого місця, що має доступ до Інтернету.

➤ Можливість дистанційної роботи. Ця програма дає можливість працювати віддалено, без прив'язки до офісу. Ця практика актуальна в період воєнного стану, коли ситуація не стабільна та в будь-який момент може виникнути потреба в зміні місця проживання.

➤ Програма підтримки здоров'я. Ця програма спрямована на забезпечення здоров'я працівників. Вона містить різноманітні матеріали та рекомендації щодо здорового способу життя, зокрема, правильної харчової поведінки, фізичних вправ

та звичок, що забезпечують здоровий сон. Сюди ж включається програма «Employee Assistance Program». Ця програма надає працівникам консультування з питань психологічного та емоційного благополуччя, а також допомогу у розв'язанні різних проблем, що виникають у повсякденному житті.

➤ Розвиток кар'єри та можливість змінити напрямок роботи. Ця програма спрямована на стимулювання працівників до досягнення високих результатів у своїй діяльності. В рамках цієї програми працівники можуть рости та змінювати напрямок діяльності в рамках компанії.

➤ Регулярні тренінги та навчання. Ця програма спрямована на розвиток кар'єри працівників та надання їм можливості зростання у професійному плані. В рамках цієї програми працівники можуть проходити навчання, тренінги та розвивати свої професійні навички, що сприяє їхньому кар'єрному зростанню.

Ці програми забезпечення балансу «робота-особисте життя» працівників ТОВ «NetSolid Investments» є комплексними інструментами, спрямованими на створення сприятливого робочого середовища, забезпечення фізичного та психологічного благополуччя працівників, підвищення їхньої мотивації та задоволеності від роботи. Ці програми підтримують створення балансу між роботою та особистим життям, що сприяє здоров'ю та збереженню високої продуктивності працівників у компанії.

За результатами використання програм забезпечення балансу "робота-особисте життя", ТОВ "NetSolid Investments" зафіксувала покращення в показниках зниження відпусток через хворобу та звільнень, а також у покращенні задоволеності працівників. Програма "Mental Health Support" показала найвищі результати в усіх трьох показниках, зниження відпусток через хворобу на 30%, зниження показника звільнень на 12%, та покращення задоволеності працівників на 20%. Отже, використання програм забезпечення балансу "робота-особисте життя" є ефективним інструментом для підвищення якості роботи та задоволеності працівників в компанії.

Розрахунки результатів аналізу програм забезпечення балансу «робота-особисте життя» працівників ТОВ «NetSolid Investments» проводилися на основі

даних, отриманих з інтерв'ю з представниками керівництва та працівниками компанії, а також зі статистичних даних, зібраних за певний період часу.

У процесі аналізу були використані різні методи дослідження, такі як метод інтерв'ю, метод анкетування, метод статистичного аналізу даних. Були використані різні інструменти для збору даних, такі як анкети, опитувальники, бази даних.

Для аналізу програм забезпечення балансу «робота-особисте життя» були визначені основні показники, які відображають ступінь ефективності впровадження таких програм. До таких показників можна віднести:

- кількість працівників, які використовують програми забезпечення балансу «робота-особисте життя»;
- кількість відгуків працівників про впровадження таких програм;
- зменшення відсотка працівників, які переживають стрес на роботі;
- зменшення відсотка працівників, які перевантажені роботою;
- збільшення рівня задоволеності працівників від роботи.

Після збору та обробки даних, були визначені основні тенденції та проблеми, пов'язані з впровадженням програм забезпечення балансу «робота-особисте життя» в компанії. На основі отриманих результатів були запропоновані рекомендації щодо подальшого розвитку та вдосконалення таких програм в компанії.

Ефективність практик забезпечення балансу «робота-особисте життя» в компанії ТОВ «NetSolid Investments» була оцінена на основі дослідження, проведеного серед працівників у 2023 році. Результати дослідження показали, що практики забезпечення балансу «робота-особисте життя» мають позитивний вплив на працівників компанії.

В рамках ТОВ «NetSolid Investments» було проведено опитування "360", приклад анкети з переліком питань — зазначено в додатках. Дослідження засвідчило, що 91,7% працівників ТОВ «NetSolid Investments» вірять в те, що існує баланс між роботою та особистим життям, тому використовують програми

та практики, присутні в рамках компанії для його підтримки та забезпечення у своєму житті.

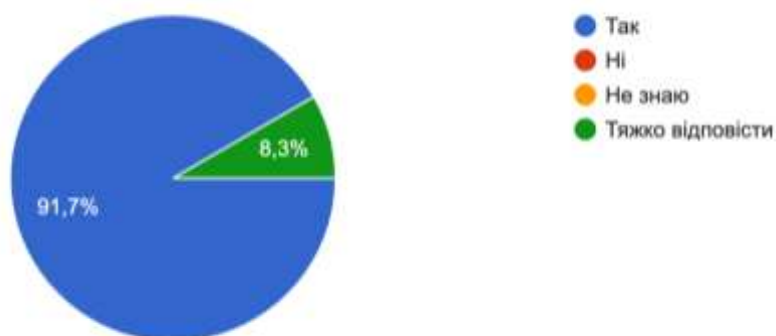


Рис. 2.2. Чи вірите ви, що існує баланс між роботою та особистим життям?

Джерело: складено за даними ТОВ «NetSolid Investments»

Було досліджено, що відсутність балансу між роботою та особистим життям сприяє вигоранню. Можемо бачити, що ця інформація правдива, оскільки 83,3% респондентів погоджуються з даним твердженням.

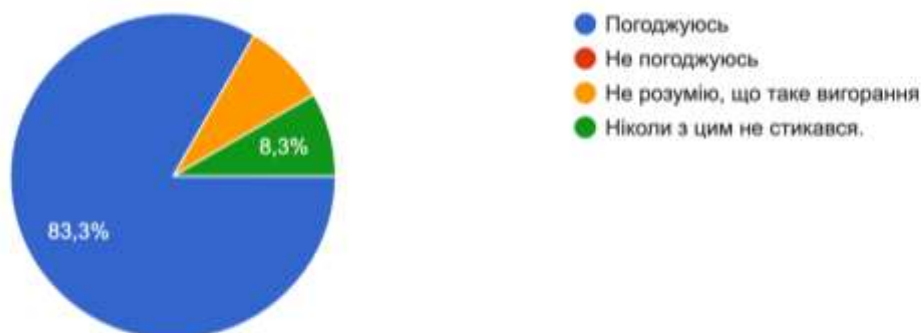


Рис. 2.3. Чи погоджуєтесь, що відсутність балансу між роботою та особистим життям сприяє вигоранню?

Джерело: складено за даними ТОВ «NetSolid Investments»

Працівники компанії відповіли на питання, що стосуються впливу особистого життя на роботу (Рис 2.2.) та роботи на особисте життя (Рис.2.3.). Так, ми бачимо, що більшість опитуваних здебільшого згодні або повністю згодні з тим, що розв'язання сімейних питань, проблем та обов'язків впливає на виконання роботи – зменшуючи час, відведений на виконання робочих

обов'язків; відволікаючи від робочих завдань та накопичуючи втому за відсутності можливостей побути наодинці та відпочити.

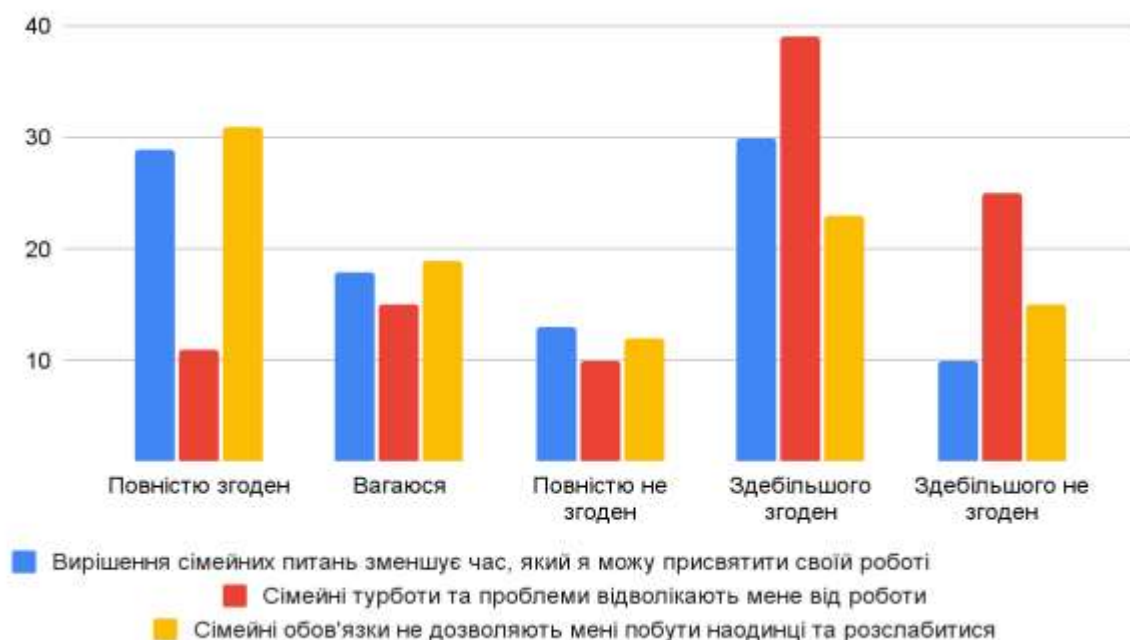


Рис. 2.4. Розподіл відповідей щодо впливу особистого життя на роботу.

Джерело: складено за даними ТОВ «NetSolid Investments»

Ще більша кількість опитуваних погодилися з тим, що проблеми на роботі роблять їх дратівливими вдома – 40 опитуваних (Рис.2.5), також 33 опитуваних зазначили, що витрачають багато енергії на роботу і її потім не вистачає на сім'ю і 23 опитуваних відповіли, що часто беруть роботу додому.

Розподіл відповідей респондентів щодо впливу роботи на особисте життя

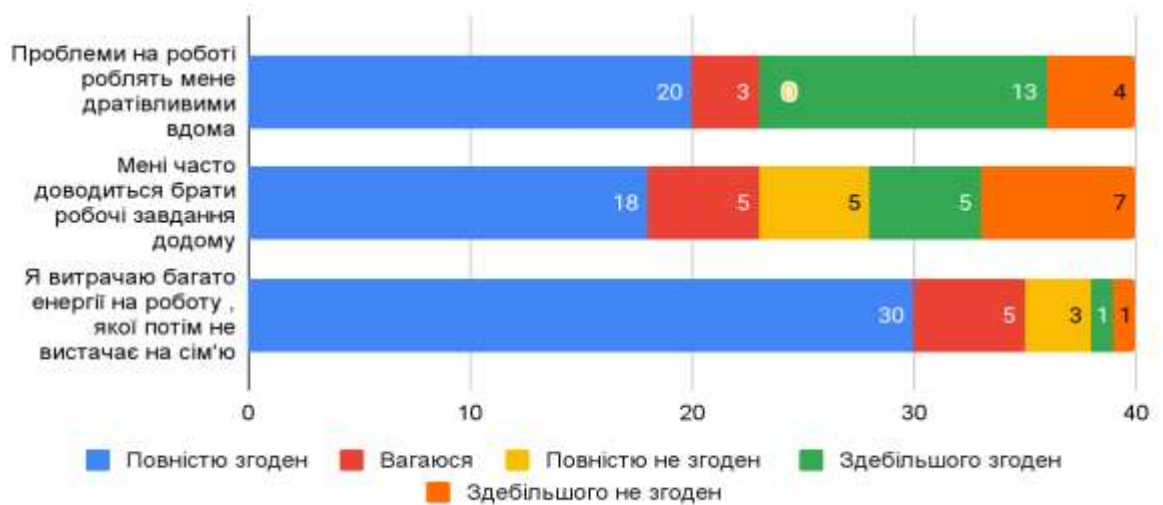


Рис. 2.5. Розподіл відповідей респондентів щодо впливу роботи на особисте життя

Джерело: складено за даними ТОВ «NetSolid Investments»

Однією з практик, що має найбільший вплив на працівників, є гнучкий графік роботи. За результатами дослідження, 85% працівників зазначили, що можливість гнучкого графіка роботи допомагає їм краще забезпечувати баланс між роботою та особистим життям.

Ще однією ефективною практикою є програми для здоров'я та благополуччя працівників, такі як програми з фітнесу та медитації. Протягом 2023 року, 75% працівників брали участь у програмах з фітнесу та 50% у програмах з медитації. За результатами дослідження, працівники, які брали участь у програмах, відзначили покращення свого самопочуття, зниження рівня стресу та підвищення продуктивності роботи.

Також, ефективними практиками є підтримка батьківства та програми для розвитку кар'єри. Програма підтримки батьківства, така як можливість відпустки по догляду за дитиною, була доступною для 60% працівників. Працівники, які використовували цю можливість, відзначили зниження рівня стресу та покращення якості догляду за дитиною. Результати опитування зазначено на Рис. 2.6.

в опитуванні серед працівників щодо задоволеності рівнем балансу між роботою та особистим життям в ТОВ "NetSolid Investments".

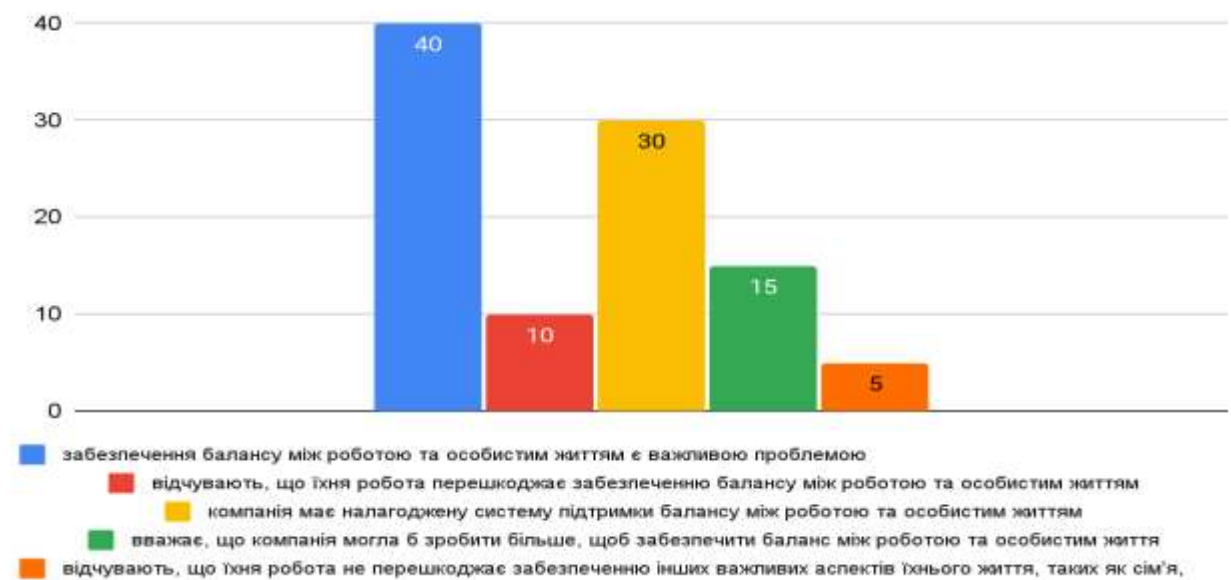


Рис. 2.6. Розподіл відповідей респондентів щодо задоволеності рівнем балансу між роботою та особистим життям.

Джерело: складено за даними ТОВ «NetSolid Investments»

Загальним висновком є те, що практики забезпечення балансу «робота-особисте життя» є ефективними для підвищення продуктивності та благополуччя працівників ТОВ «NetSolid Investments». Результати анкетування підтверджують значний вплив таких практик на зменшення стресу, підвищення продуктивності та поліпшення якості життя працівників. Враховуючи ці результати, рекомендується подальший розвиток та підтримка практик забезпечення балансу «робота-особисте життя» в ТОВ «NetSolid Investments».

Результати аналізу показують, що практики забезпечення балансу «робота-особисте життя» мають значний позитивний вплив на працівників і сприяють поліпшенню їхнього загального стану благополуччя та задоволеності.

Один з головних результатів полягає у зменшенні рівня стресу серед працівників. Використання практик забезпечення балансу допомагає працівникам краще управляти своїм часом, встановлювати границі між роботою та особистим життям, а також знаходити способи релаксу та відновлення енергії. Це сприяє зменшенню виснаженості та покращенню загального психоемоційного стану працівників.

Крім того, практики забезпечення балансу «робота-особисте життя» мають позитивний вплив на продуктивність працівників. Забезпечуючи їм можливість ефективно керувати своїм часом і енергією, ці практики сприяють підвищенню концентрації, зосередженості та результативності на робочому місці.

Проактивність та мотивація працівників також зростають, оскільки вони відчують підтримку та баланс у своєму житті.

Ба більше, ефективність практик забезпечення балансу «робота-особисте життя» також проявляється у зниженні показників втрати та плинності кадрів.

Коли працівники відчують, що компанія піклується про їхні потреби й дозволяє їм досягати гармонії між роботою та особистим життям, вони більш схильні залишатися в компанії та вкладати більше зусиль у свою роботу.

Практики забезпечення балансу «робота-особисте життя» також можуть сприяти покращенню командної співпраці та взаємодії серед працівників. Забезпечуючи можливості для взаємодії та спілкування поза робочим середовищем, ці практики сприяють формуванню більш тісних взаємин між колегами, що, своєю чергою, може позитивно впливати на комунікацію, спільну роботу та досягнення командних цілей.

Однак, важливо зауважити, що ефективність практик забезпечення балансу «робота-особисте життя» може варіюватися залежно від контексту організації та особливостей працівників. Результати аналізу впливу цих практик мають бути ретельно оцінені індивідуально для кожної компанії та її персоналу, адаптовані до конкретних потреб та вимог працівників.

У підсумку, практики забезпечення балансу «робота-особисте життя» в ТОВ «NetSolid Investments» демонструють свою ефективність у покращенні стану благополуччя, зменшенні стресу, підвищенні продуктивності й залученості працівників.

Таким чином, на основі отриманих даних можна зробити висновок, що більшість працівників ТОВ "NetSolid Investments" вважають, що забезпечення балансу між роботою та особистим життям є важливою проблемою, і хочуть, щоб

компанія зробила більше, щоб забезпечити баланс між роботою та особистим життям.

Дана таблиця (рис. 2.7.) містить інформацію про ефективність, на думку працівників, вже наявних практик забезпечення балансу «робота-особисте життя» працівників ТОВ «NetSolid Investments». Результати були отримані на основі аналізу анкет, заповнених працівниками компанії. В опитуванні було залучено 40 працівників.

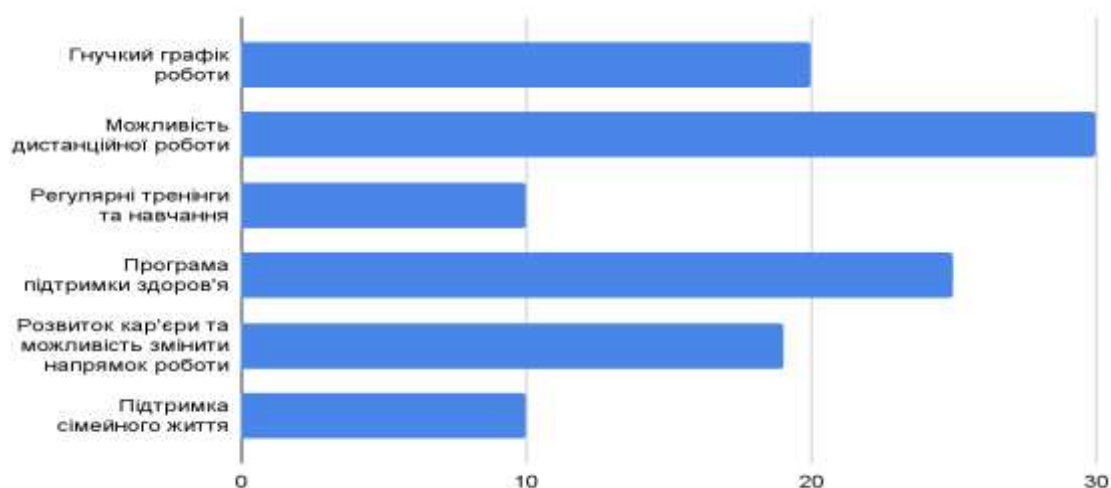


Рис. 2.7. Ефективність наявних практик забезпечення балансу «робота-особисте життя» працівників ТОВ «NetSolid Investments»

На рисунку видно, що найбільш ефективними практиками є можливість дистанційної роботи та гнучкий графік роботи, програма підтримки здоров'я — також досить ефективна, на думку працівників компанії.

Голоси за інші практики були не високими, зокрема, за регулярні тренінги та навчання та за підтримку сімейного життя віддали свій голос лише 10 працівників. Розвиток кар'єри та можливість змінити напрямок роботи отримали середню кількість голосів - 18.

Отже, компанія може продовжувати розвивати та підтримувати ефективні практики, такі як дистанційна робота та програма підтримки здоров'я, а також звернути більшу увагу на підвищення ефективності інших практик, зокрема, регулярних тренінгів та навчань та підтримку сімейного життя.

РОЗДІЛ 3. Напрями вдосконалення програм забезпечення балансу «робота-особисте життя» працівників ТОВ «NetSolid Investments»

3.1. Перспективні напрями розвитку програм балансу «робота-особисте життя»

Виходячи з останнього опитування (Рис.3), можна побачити, що найменш ефективними, на думку працівників, практиками щодо підтримки балансу між роботою та особистим життям в компанії «NetSolid Investments» є "Підтримка сімейного життя". Тому, я вважаю, що компанії потрібно більше приділити уваги створенню нової програми, яка покращить ситуацію.

Підтримка сімейного життя в рамках компанії визнається як важливий аспект для забезпечення збалансованого життя працівників і їх сімей. Багато компаній розуміють це і надають різноманітні програми та політики, щоб допомогти своїм співробітникам у підтримці сімейних зобов'язань та навантаження, яке вони можуть мати за межами робочого місця.

Крім того, я бачу великі ризики для працівників, у випадку ігнорування цього питання та незапровадження заходів щодо питання "баланс між роботою та сімейним життям" а саме:

- **Високий рівень стресу:** Працівники, які не отримують необхідну підтримку для балансу роботи та сімейного життя, часто знаходяться під великим тиском. Не вдаючись до домашніх обов'язків або догляду за родичами, вони можуть відчувати стрес, який може вплинути на їх емоційне і фізичне здоров'я.

- **Зниження продуктивності:** Незадоволеність забезпеченням підтримки сімейного життя може призвести до зниження продуктивності працівників. Вони можуть відвернутися від своїх обов'язків, бути менш зосередженими та менш мотивованими до праці.

- **Висока плинність персоналу:** Коли компанія не виявляє зацікавленості в підтримці сімейного життя своїх працівників, це може призвести до втрати талановитих кадрів. Багато працівників можуть шукати інші робочі місця, де їхні сімейні потреби будуть краще розумітися і задовольнятися.

➤ Погіршення міжособистих відносин: Без підтримки сімейного життя, взаємини між колегами можуть постраждати. Професійна робота може страждати внаслідок конфліктів, недовіри та незадоволення, що виникають з-за відсутності розуміння і підтримки сімейних потреб працівників.

➤ Погіршення репутації компанії: Компанії, які не приділяють увагу питанням сімейного життя своїх працівників, можуть стати малоатрактивними для потенційних працівників. Це може погіршити репутацію компанії та ускладнити завоювання та збереження талановитого персоналу.

Загалом, відсутність підтримки сімейного життя в рамках компанії може призвести до негативних наслідків для працівників і організації в цілому.

Ось кілька способів, як в компанії можна підтримувати сімейне життя своїх співробітників:

- ➔ Декретні та батьківські відпустки: в компанії можуть надавати оплачувані декретні та батьківські відпустки, щоб дозволити своїм співробітникам належним чином зайнятися доглядом за новонародженими дітьми або ухваленням дітей.
- ➔ Допомога у догляді за дітьми: забезпечувати допомогу у догляді за дітьми, таку як субсидії на дитячі садки або дитячі послуги на робочому місці. Вони також можуть організовувати сімейні заходи та події, щоб працівники могли проводити час зі своїми сім'ями.
- ➔ Програми підтримки родини: надавати програми підтримки сімей, такі як консультування з питань сімейних відносин, батьківські тренінги або фінансову консультацію. Це може допомогти співробітникам ефективніше управляти своїм сімейним життям.
- ➔ Доступ до медичних та послуг щодо покращення здоров'я: надавати доступ до медичних страховок, та інших послуг, які сприяють здоров'ю сім'ї працівників.
- ➔ Гнучкість у використанні відпусток: надавати більше гнучкості у використанні відпусток, щоб дозволити працівникам проводити час з родиною або відпочивати в разі сімейних обставин. Можна ввести правило

безлімітної кількості лікарняних на рік, але за умови, якщо працівник бере лікарняний на більш ніж 3 дні поспіль — представляти довідку від лікаря.

- Корпоративні тім білдинги з функцією "+ 1": можливість брати своїх дружин/чоловіків, других половинок, рідних чи дітей на корпоративні вечірки, щоб співробітники могли більше часу проводити зі своїми рідними та критично не розмежовували роботу від особистого життя.
- Можливість використовувати офіс, як коворкінг для рідних працівників: можливість декілька разів на місяць працювати разом в одному офісі, якщо професія рідної людини дозволяє віддалений формат роботи.
- 4 - денний робочий тиждень: скорочений робочий тиждень (наприклад: п'ятниця — вихідний) дасть змогу працівникам більше відпочити та проводити час з родиною. Але молодим компаніям та стартапам варто впроваджувати таку практику не на щотижневій основі, а раз на декілька місяців чи пів року, оскільки менша кількість відроблених годин впливає на доходи та економічні показники компанії.

Вважаємо, що цих політик буде достатньо для того, щоб покращити загальний стан та баланс між роботою та сімейним життям працівників.

3.2. Обґрунтування ефективності запропонованих заходів

Перш за все, враховується велика конкуренція на ринку праці та потреба у залученні та утриманні кваліфікованих працівників. Надання можливості збереження балансу між роботою та особистим життям є одним з ключових факторів, які можуть вплинути на задоволеність працівників та їхню лояльність до компанії. Пропонувати високу річну зарплату — не єдиний спосіб конкурувати з великими організаціями, хоча винагороди також відіграють значну роль в утриманні працівників. Якщо запропонувати співробітникам різноманітні переваги, персоналізовані відповідно до їхніх потреб, компанія може знизити рівень плинності кадрів.

Залучення та утримання талановитих працівників є життєво важливим для успіху організації. TOB NetSolid Investments потрібно інвестувати в стратегії найму

та утримання персоналу, якщо вона хоче процвітати в сучасній економіці. Але пошук найкращих співробітників є особливо складним для малого бізнесу та некомерційних організацій, які повинні конкурувати з більшими підприємствами та бюджетами за найталановитіші кадри.

Вартість плинності кадрів дуже висока. Можливо, найбільше занепокоєння, пов'язане з плинністю кадрів — це фінансові витрати на наймання та навчання нових співробітників замість тих, кого втратили. Середня вартість втрати працівника може коштувати тисячі доларів.

Деякі дослідження передбачають, що кожен раз, коли компанія замінює найманого працівника, це коштує в середньому від 6 до 9 місяців зарплати. Для працівника, який заробляє 60 000 доларів на рік, це становить від 30 000 до 45 000 доларів на наймання та навчання. Однак плинність залежить від заробітної плати та посади працівника.

Наприклад, у деяких звітах [15] середні витрати на заміну працівника такі:

- Один-два розміри річної зарплати працівника;
- 1500 доларів для погодинних працівників;
- Від 100% до 150% посадового окладу працівника для технічних посад;
- До 213% від зарплати співробітника для посад C-suite.

Яка реальна ціна втрати працівника?

У статті [16] про утримання співробітників Джош Берсін з Deloitte розбиває ключові фактори, які впливають на справжню вартість втрати працівника.

Ці фактори включають:

Витрати на рекрутмент. Прямі витрати на наймання нового працівника, включаючи рекламу, співбесіди, перевірку та найм);

Вартість підготовки. Вартість адаптації нової людини, включаючи час навчання та управління.

Втрачена продуктивність. Новому співробітнику може знадобитися від одного до двох років, щоб досягти рівня продуктивності, що й теперішня людина, що призведе до непрямих витрат для вашої організації.

Втрата залученості та вплив на моральний стан співробітників. Інші працівники, які спостерігають високу плинність кадрів, як правило, відмовляються від роботи та втрачають продуктивність, що впливає на моральний дух команди.

Обслуговування клієнтів і помилки. Новим співробітникам потрібно більше часу, щоб виконати свою роботу, і вони часто менш вправні у розв'язанні проблем.

Витрати на навчання. Протягом двох-трьох років компанія, ймовірно, інвестує в навчання від 10% до 20% зарплати працівника або більше.

Втрачені інституційні знання. Коли звільняються висококваліфіковані або довготривалі співробітники, ваша організація втрачає деякі інституційні знання або сукупний набір навичок і досвіду вашого бізнесу.

Переглянемо звіт щодо вартості найму працівника Senior рівня в компанію TOB "Netsolid Investments":

Position*	Senior SEO Specialist
Annual Salary	\$42 000,00
Monthly Salary	\$3 500,00
Work days / year	254
Vacation days / year	23
Sick leaves / year	10
Insurance (\$)	\$200,00
Education (\$)	\$700,00
Tax (%)	5,00%
Hiring hours	150
Recruiter Rate (\$/h)	\$10,00
Marketing Costs per Hire	\$150,00

Рис. 3.1. Вартість найму працівника Senior рівня в компанію TOB "Netsolid Investments".

Джерело: складено за даними TOB «NetSolid Investments»

В Рис.3.1 ми бачимо, що на одного працівника виділяється дуже великий бюджет: окрім фіксованої заробітної плати, компанія оплачує відпустки,

лікарняні, страхування, бюджет на навчання, податки, роботу рекрутерів та реклами (в процесі найму).

А тепер проаналізуємо, які фінансові втрати компанія понесе у випадку звільнення цього працівника (Рис 3.2) .

Monthly Salary	\$3 500,00
Annual Salary	\$42 000,00
Hours/day	8,00
Work days / year	254,00
Hour cost	\$23,76
Day cost	\$165,35
Vacation days	23,00
Vacation cost	\$3 803,15
Sick leaves	10,00
Sick leaves cost	\$1 653,54
Bonuses	\$4 200,00
Social package	\$200,00
Insurance	\$200,00
Education	\$700,00
TOTAL REWARDS	\$10 756,69
Rewards %	25,61%
Taxes	
Annual Taxes	6,00%
TOTAL TAXES	\$2 520,00
Recruitment	
Hiring hours	150
Recruiter Rate (\$/h)	10\$
Marketing Costs	150,00\$
TOTAL RECRUITMENT	1650,00\$

Рис. 3.2. Збитки компанії при звільненні працівника Senior рівня після року роботи

TOTAL COST OF HIRE	\$56 926,69
<i>Price of 1 day</i>	<i>\$257,59</i>
<i>Actual cost per hour</i>	<i>\$32,20</i>
<i>Overcost per 1 specialist</i>	
<i>Benefit %</i>	

Рис. 3.3. Фінальна вартість збитків, яку понесе компанія при звільненні працівника Senior рівня після року роботи

Джерело: складено за даними ТОВ «NetSolid Investments»

Тож, компанії ТОВ "NetSolid Investments" варто ефективніше працювати над підтримкою балансу «робота-особисте життя» працівників та запроваджувати відповідні практики, оскільки утримання працівників — є серйозним важелем в економічній ефективності компанії та може зберегти близько 57\$ тис на рік за одного утриманого працівника.

Запровадження програм забезпечення балансу може позитивно вплинути на продуктивність працівників. Згідно з багатьма дослідженнями, працівники, які мають можливість балансувати роботу та особисте життя, мають більшу мотивацію та продуктивність на роботі.

По-третє, програми забезпечення балансу можуть позитивно вплинути на здоров'я працівників та зменшити ризик виникнення стресу та вигорання на роботі. Це може сприяти зменшенню кількості відсутностей працівників, пов'язаних зі здоров'ям.

По-четверте, запровадження програм забезпечення балансу може позитивно вплинути на імідж компанії як соціально відповідної організації та сприяти привабливості компанії для потенційних працівників.

Не менш важливим є те, що впровадження нових програм можуть позитивно вплинути на економічні та фінансові показники компанії. Було досліджено, що працівники відчують себе продуктивнішими та готові довгий час працювати в компанії, де є баланс та межі між роботою та особистим життям,

це означає, що коефіцієнт плинності кадрів та відсоток звільнень значно зменшиться, а відповідно — компанія зекономить кошти на перезапуск нових вакансій. Для обґрунтування економічної доцільності запровадження пропозицій щодо удосконалення нових практик для забезпечення балансу «робота-особисте життя» варто проаналізувати витрати компанії на найм одного працівника в компанію.

ВИСНОВКИ

Для досягнення мети кваліфікаційної бакалаврської роботи було розглянуто поняття та характеристики балансу «робота — особисте життя», проаналізовано методичні підходи до оцінювання ефективності балансу «робота — особисте життя» та ефективність наявних програм забезпечення балансу «робота — особисте життя» працівників ТОВ "NetSolid Investments"; проведено діагностику програм забезпечення балансу «робота — особисте життя» працівників ТОВ "NetSolid Investments" та дозволило розробити висновки та пропозиції:

Баланс між роботою та особистим життям — це кількість часу, який людина витрачає на роботу, порівняно з кількістю часу, який вона проводить з сім'єю і займається тим, що подобається.

В сучасному суспільстві, конкуренція на ринку праці стає все більш жорсткою, що підвищує ризик виснаження та зниження мотивації працівників. Забезпечення балансу між роботою та особистим життям є важливим фактором для підвищення якості життя працівників, зокрема менеджерів, які піддаються високому рівню стресу та перевантаження.

Актуальність теми "Програми забезпечення балансу робота-особисте життя працівників для спеціальності менеджмент" полягає в тому, що в сучасному світі люди все більше стикаються з проблемою невідповідності робочих та особистих потреб. Ростуть темпи життя, збільшується обсяг роботи та зменшується час для відпочинку та особистого життя. Це може призводити до зниження рівня продуктивності, збільшення стресу та втоми.

Існує ряд факторів, що можуть впливати на забезпечення балансу між роботою та особистим життям працівників: фактори, пов'язані з взаємодією на роботі, соціальні, індивідуальні, зовнішні, культура організації, стиль керівництва, тощо.

Існують різноманітні підходи до забезпечення балансу «робота-особисте життя», які можна поділити на дві групи: організаційні та індивідуальні.

Організаційні підходи базуються на втручаннях з боку роботодавців, які спрямовані на забезпечення балансу між роботою та особистим життям працівників. Ці підходи можуть включати гнучкий графік роботи, можливість віддаленої роботи, допустиму кількість робочих годин на тиждень, оплачуваний відпочинок та інші переваги.

Індивідуальні підходи ґрунтуються на саморегуляції працівника та зусиллях, які він здійснює для забезпечення балансу між роботою та особистим життям. Ці підходи можуть включати зміну життєвого стилю, здійснення занять спортом та інші здорові звички.

Використання індивідуальних показників для оцінювання ефективності балансу «робота-особисте життя». Цей підхід дозволяє враховувати індивідуальні особливості працівників та враховувати їхній рівень задоволеності від роботи та особистого життя.

Ефективність практик забезпечення балансу «робота-особисте життя» в компанії ТОВ «NetSolid Investments» була оцінена на основі дослідження, проведеного серед працівників у 2023 році. Результати дослідження показали, що практики забезпечення балансу «робота-особисте життя» мають позитивний вплив на працівників компанії та можна зробити наступні висновки:

1. Програми забезпечення балансу робота-особисте життя мають позитивний вплив на зниження рівня стресу та виснаження серед працівників, підвищення їхньої продуктивності та задоволеності роботою.
2. Найбільш ефективними програмами є ті, які забезпечують гнучкі графіки роботи, можливість дистанційної роботи та підтримку здорового способу життя працівників.
3. Розширення програм забезпечення балансу робота-особисте життя нашого підприємства шляхом впровадження нових інструментів, таких як курси підвищення кваліфікації, тренінги зі стресового менеджменту та психологічної підтримки, може привести до ще більшого покращення результатів.

4. Впровадження програм забезпечення балансу робота-особисте життя не є одноразовим заходом, а потребує постійного моніторингу та оновлення з урахуванням потреб та пріоритетів працівників.

Надання можливості збереження балансу між роботою та особистим життям є одним з ключових факторів, які можуть вплинути на задоволеність працівників та їхню лояльність до компанії. Пропонувати високу річну зарплату — не єдиний спосіб конкурувати з великими організаціями, хоча винагороди також відіграють значну роль в утриманні працівників. Якщо пропонувати співробітникам різноманітні переваги, персоналізовані відповідно до їхніх потреб, компанія зможе знизити рівень плинності кадрів.

Моє дослідження показало, що програми забезпечення балансу «робота-особисте життя» можуть бути дуже ефективними для покращення якості життя працівників та зниження ризиків виснаження та погіршення здоров'я.

TOB NetSolid Investments потрібно інвестувати в стратегії найму та утримання персоналу, якщо вона хоче процвітати в сучасній економіці. Успішні практики забезпечення балансу між роботою та особистим життям впливають на утримання працівників та їх тривалість роботи в компанії. Варто розуміти, що вартість плинності кадрів дуже висока. Середня вартість втрати працівника може коштувати тисячі доларів.

Кожен раз, коли компанія замінює найманого працівника, це коштує в середньому від 6 до 9 місяців зарплати. Для працівника, який заробляє 60 000 доларів на рік, це становить від 30 000 до 45 000 доларів на наймання та навчання.

У рамках дослідження я провела аналіз щодо задоволення програмами для підтримки балансу між роботою та особистим життям в компанії NetSolid Investments та дізналася про те, що існують певні недоліки у програмах забезпечення балансу. Я вважаю, що для досягнення кращих результатів необхідно вдосконалити наявні програми та розробити програму "Підтримка сімейного життя".

Зокрема, я рекомендую нашій компанії розглянути такі перспективні напрями розвитку програм забезпечення балансу «робота-особисте життя»:

- Декретні та батьківські відпустки;
- Допомога у догляді за дітьми;
- Програми підтримки родини;
- Доступ до медичних та послуг щодо покращення здоров'я;
- Гнучкість у використанні відпусток;
- Корпоративні тим білдинги з функцією "+ 1";
- Можливість використовувати офіс, як коворкінг для рідних працівників.
- 4-денний робочий тиждень.

Я вважаю, що впровадження цих заходів допоможе забезпечити кращий баланс між роботою та особистим життям працівників, що забезпечить їм більш задоволення від роботи, підвищить продуктивність підприємства та позитивно впливатиме на утримання працівників в компанії.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Lappegård T., Goldscheider F., Bernhardt E. Work–Life Balance: History, Determinants, and Consequences of New Breadwinning Models in the Industrialized World. *Demographic research*. 2017. Vol. 37, no. 26, pp. 853–866. URL: <https://www.demographic-research.org/volumes/vol37/26/37-26.pdf> (дата звернення: 12.12.2021).
2. American Time Use Survey. 2019. URL: <https://www.bls.gov/news.release/pdf/atus.pdf>.
3. Linda Duxbury. “National Work-Life Conflict Study”. URL: <https://uwaterloo.ca/faculty-association/representatives-and-committees/equity-committee/linda-duxbury-work-life-balance>.
4. Chris Chancey . How to Improve Your Work-Life Balance Today. Feb 21, 2023 - <https://www.businessnewsdaily.com/5244-improve-work-life-balance-today.html>.
5. Leveraging Workplace Flexibility for Engagement and Productivity. Society for Human Resource Management Foundation’s: Effective Practice Guidelines Series. Kossek E. E.
6. Penny Loretto . September 19, 2022. Balancing Between College, Work, and Personal Life. URL: <https://www.thebalancemoney.com/creating-work-life-balance-for-college-students-1986743>.
7. Anna Baluch. Work-Life Balance: Juggling Glass and Rubber Balls - Updated on September 25, 2019. URL: <https://www.thebalancemoney.com/work-life-balance-and-juggling-glass-and-rubber-balls-2275864>.
8. Dr. Jim Loehr on Mental Toughness, Energy Management, the Power of Journaling, and Olympic Gold Medals - December 28, 2020. URL: <https://tim.blog/2020/12/28/jim-loehr-2/>.
9. Ткалич М.Г. Баланс «робота-життя» персоналу: обґрунтування емпіричних показників. *Проблеми сучасної психології*. 2017. № 1(11). С. 85–94. URL: <http://journalsofznu.zp.ua/index.php/psych/article/view/998>.
11. Хмілевська А., Полукаров О. Вплив особистісносоціальних факторів на результати трудової діяльності. *Матеріали двадцять другої всеукраїнської*

науково-методичної конференції *Проблеми охорони праці, промислової та цивільної безпеки*. (Україна, Київ, 19 вересня 2020), Київ. 2020. С. 347–349. URL: <http://history.chdu.edu.ua/index.php/wissn003kpi/article/view/212394>.

12. Заюков І.В. Вплив тривалості робочого часу на здоров'я зайнятого населення України. *Приазовський економічний вісник*. 2018. Випуск 6 (11). С. 390–397.

13. Василик А. В., Столярчук Х. С., Булуй А. В. Діагностика проблем і заходи подолання професійного вигорання працівників. *Проблеми економіки*. 2021. №1. С. 64–71. <https://doi.org/10.32983/2222-0712-2021-1-64-71>.

14. The American Institute of Stress. (2022). Workplace Stress Are you experiencing workplace stress. URL: <https://www.stress.org/workplace-stress>.

15. Employee Retention Now a Big Issue: Why the Tide has Turned. URL: <https://www.linkedin.com/pulse/20130816200159-131079-employee-retention-now-a-big-issue-why-the-tide-has-turned/>.

16. Kim Parker and Julianna Menasce Horowitz research - March 9, 2022. URL: <https://www.pewresearch.org/short-reads/2022/03/09/majority-of-workers-who-quit-a-job-in-2021-cite-low-pay-no-opportunities-for-advancement-feeling-disrespected/>.

17. Definition of work-life balance noun from the Cambridge Advanced Learner's Dictionary & Thesaurus © Cambridge University Press. URL: <http://dictionary.cambridge.org/dictionary/british/work-life-balance>.

18. F. Jones, R.J. Burke, M. Westman. Work-Life Balance. A psychological Perspective / New York: Psychology Press, 2018. 320 p.

19. Bell, A.S.; Rajendran, D.; Theiler, S. (2019). Job Stress, Wellbeing, Work-Life Balance and Work-Life Conflict Among Australian Academics. *Electronic Journal of Applied Psychology*. 8(1), p. 25-37 Retrieved from: URL: http://www.researchgate.net/publication/259467880_Job_Stress_Wellbeing_WorkLife_Balance_and_Work-Life_Conflict_Among_Australian_Academics.

20. Miller M.R. (2020). Adapting to the Work-Life Interface: the Influence of Individual Differences, Work and Family on Well-Being, Mental Health and Work

Engagement. *Doctoral Thesis*. 535 p. URL:
http://eprints.qut.edu.au/39183/1/Prudence_Millear_Thesis.pdf.

21. Саприкіна М.А., Каба Д.В. Баланс між роботою та сім'єю: перевага для компаній та працівників. К.: ТОВ “Фарбований лист”, 2017. 30 с.

22. Shahina T. Nanjiani, Dr. Nicklas Dahlstrom (2021) “A review of the concept of work-life balance and its applicability to issues faced by Emirati working women”, Conference Paper, November 2011, *Conference “First International Conference on Emerging Paradigms in Business and Social Sciences” at Dubai*. URL: https://www.researchgate.net/publication/304133203_A_review_of_the_concept_of_Work_Life_Balance_and_its_applicability_to_issues_faced_by_Emirati_working_women.

23. Navpreet Kaur, Supriya Mahajan. Work-Life Balance, p. 202-209. URL: https://www.academia.edu/9500152/Work_life_Balance.

24. Taruna Yadav, Sushma Rani (2019) Work life balance: challenges and opportunities, *International Journal of Applied Research*, № 1(11), p.680-684.

26. Walker, E.; Wang, C.; Redmond, J. (2018). Women and Work-Life Balance: Is Home-Based Business Ownership the Solution? *Equal Opportunities International*, 27 (3), p. 258-275.

27. Bansal, I.; Sharma, R. (2020). Achievement Motivation of Managers in Relation to Their Gender: A Study with Specific Reference to ONGC. *Asian Journal of Research In Business Economics and Management*, Vol. 2, Issue 6, p. 2249-7307.

28. Adya, M.P. (2018). Women at Work, Differences in IT Career Experiences and Perceptions between South Asian and American Women. *Human Resource Management*, № 47, 3, p. 601–635.

29. Hassan, Z. (2020). Work-Family Conflict in East vs Western Countries. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 17, 1, p. 30–49.

30. Murphy, F., & Doherty, L. (2017). The Experience of Work Life Balance for Irish Senior Managers. *Equality, Diversity and Inclusion: an International Journal*, Vol.30, Issue 4, p. 252-277.

31. Крупський О. П. Роль організаційної культури в досягненні балансу «життя-робота» (на прикладі туристичних підприємств України). URL: <https://www.researchgate.net/publication/298017940>
32. Ткалич М. Г. Розробка та апробація опитувальника з визначення балансу «робота-життя» персоналу організації. *Проблеми сучасної психології*. Випуск 25. 2014. С. 506-517.
33. Метью Келлі. Баланс. Порядок у хаосі роботи й життя. 2018.ст. 80 – 95.
34. Василик А. В., Смалійчук Г.В., Головка А.А. Особливості та профілактика професійного вигорання менеджерів із персоналу. *Економічний простір*. 2019. № 154, ст. 174-178.
35. Джим Лоєр. Баланс: Перепишіть своє життя, відновивши енергію, розподіливши сили, змінивши світогляд. 2018.С. 145 - 200.
36. Гордона Карлафтіс. Ділова жінка: як балансувати роботу і життя. 2019. С. 80 - 99.
37. Тоніа Чоцкова. The Joy of Missing Out: Live More by Doing Less. 2019. С. 12- 35.
38. Тиффані Шлейн. Off: Your Digital Detox for a Better Life. 2019. С. 200 - 220.
39. Work-Life Balance: Statistics & Facts. URL: <https://clockify.me/work-life-quality-balance>.
40. What is flex time? A quick guide to flexible working. URL: <https://clockify.me/blog/tracking-time/flex-time/>.
41. Impact of Work-Life Balance on the Psychological Wellbeing of Employees in the University of Cape Coast. P. 13-16. URL: https://www.researchgate.net/publication/342559265_Impact_of_Work_Life_Balance_on_the_Psychological_Wellbeing_of_Employees_in_the_University_of_Cape_Coast.
42. Quality of Work Life. URL: <https://www.economicdiscussion.net/human-resource-management/quality-of-work-life/quality-of-work-life/32426>.

43. What Exactly Does Work-Life Balance Mean?. Published December 12, 2022 (last updated February 21, 2023). URL: <https://employsure.co.nz/blog/what-exactly-does-work-life-balance-mean/>.

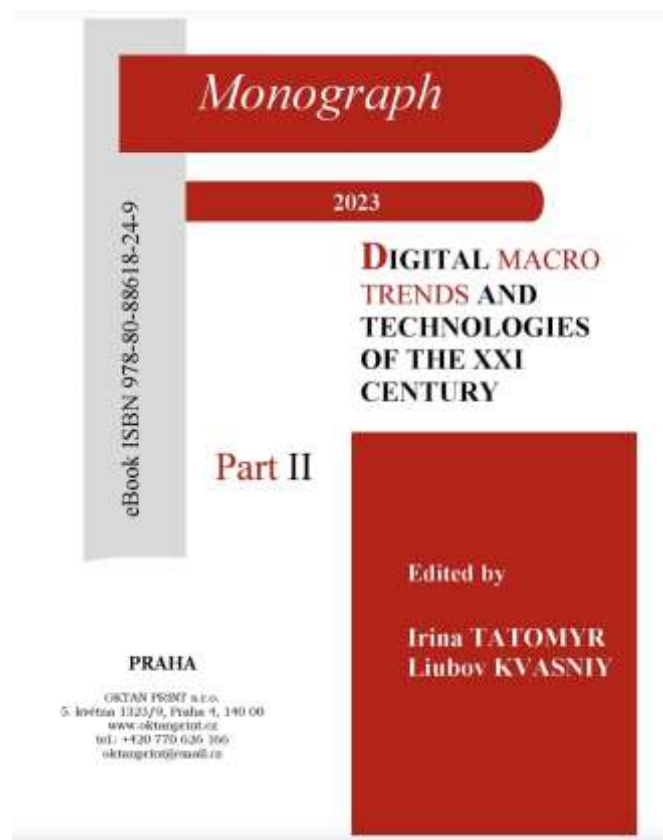
44. Work Life Balance - Meaning, Importance, Steps & Example - Published by MBA Skool Team, Last Updated: August 15, 2021. URL: <https://www.mbaskool.com/business-concepts/human-resources-hr-terms/7045-work-life-balance.html>.

45. Василик А.В., Великорд Д.С. Досвід і перспективи впровадження програм балансу "Робота — особисте життя " в організаціях. Демографія. Економіка праці, соціальна економіка та політика. 2019, випуск 3 (14). С.328-336. URL: http://pev.kpu.zp.ua/journals/2019/3_14_uk/56.pdf.

ДОДАТКИ

Додаток А

Англомовна публікація у закордонній монографії: Digital macro trends and technologies of the XXI century: monograph. Part II. Praha: OKTAN PRINT, 2023, 268 p. <https://www.oktanprint.cz/p/digital-macro-trends-and-technologies-2/>



Конкурс робіт за напрямом Управління людськими ресурсами та знаннями підприємства.

<https://docs.google.com/document/d/172DYneW0f-5rP055IrXpxRiIbL4YU4OB/edit?rtpof=true>

Олексюк Софія
здобувач освіти бакалаврського рівня 4 курс освітньо-професійної
програми «Менеджмент персоналу»
Данилевич Н.С.
доцент, к.т.н., доцент кафедри соціоекономіки
та управління персоналом
Київського національного економічного
університету імені Вадима Гетьмана

УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИМ КЛІМАТОМ ВІРТУАЛЬНОЇ КОМАНДИ

Анотація. *Запропоновано процес управління сприятливим соціально-психологічним кліматом віртуальних команд в умовах віддаленої роботи. Для підтвердження гіпотези, щодо ефективності праці в гарній емоційній атмосфері було проведено соціологічне дослідження працівників сфери роздрібної торгівлі щодо сприятливого соціально-психологічного клімату. Визначено причини погіршення соціально-психологічного клімату після переходу на віддалену роботу. Наголошено на необхідності налагодження ефективної системи робочої комунікації. Узагальнено систему заходів з управління соціально-психологічним кліматом через поліпшення мотивації працівників сфери торгівлі.*

Постановка проблеми. Ефективність діяльності будь-якої організації значною мірою залежить від роботи персоналу – його мотивації, продуктивності, згуртованості. Також, у разі усвідомлення та сприйняття кожним працівником цілей компанії, змінюється поведінка людини, тому, впливаючи на поведінкові реакції працівників, керівництво організації може чи підвищити ефективність роботи компанії, чи навпаки, погіршити роботу. Названі аспекти управління є невід'ємною компонентою сукупності чинників формування соціально-психологічного клімату в колективі. Практика доводить, що у разі створення в середині колективу сприятливих соціально-психологічних умов, продуктивність персоналу, ефективність роботи компанії в цілому зростає суттєво. Очевидними є зв'язки між соціальними, психологічними та економічними аспектами праці: не може бути досягнуто результатів, якщо «людський чинник» не враховується, якщо забувають про мотиви, цінності людей.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Як зазначають провідні науковці [1], підприємницька ініціатива, робота організації незалежно від сфери діяльності чи розміру повинна створювати сприятливий соціально-психологічний клімат. При цьому важливо щоб соціально-психологічний клімат не посилював негативні риси працівників, а формував та покращував їх, посилюючи, набуваючи синергетичного ефекту в роботі.

Табл. 1.3. Зразок MCQ щодо балансу між роботою та особистим життям і те, як він обчислюється

Запитання	Повністю погоджуюсь	Погоджуюсь	Нейтрально	Не погоджуюсь	Повністю не погоджуюсь
Я часто нехтую своїми особистими потребами через стрес на роботі.					
Моя робота страждає через все, що відбувається в моєму особистому житті.					
Мені часто доводиться робити важкий вибір між роботою та особистим життям.					
Я повертаюся додому з роботи надто втомлений, щоб спробувати зробити те, що хочу					
Через мою роботу мені важко займатися приватним життям, яке мені може подобатися					

Опитування працівників щодо визначення задоволеністю програмами
робота особисте життя

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf2i_1OHPoqU2CdYn4r1qCcAE3MmoS4jhl2l42zoW0hK_r-qg/viewform

Робота — особисте життя

soflia.oleksiuk699@gmail.com [Змінити обліковий запис](#)

Спільно не використовується

Зірочка (*) указує, що запитання обов'язкове

Чи вірите ви, що існує баланс між роботою та особистим життям? *

☐ Так

☐ Ні

☐ Не знаю

☐ Тяжко відповісти

☐ Інше: _____

Як ви розумієте поняття "баланс" між роботою та особистим життям? В чому він, на вашу думку, проявляється? *

Ваша відповідь _____

Чи вважаєте ви, що за відсутності балансу між роботою та особистим життям, людина стає непродуктивною? *

☐ Так

☐ Ні

☐ Тяжко відповісти

Ім'я користувача: Соціоекономіки та управління персоналом Кицак Та...	ID перевірки: 1015633188
Дата перевірки: 17.06.2023 15:52:17 EEST	Тип перевірки: Doc vs Internet + Library
Дата звіту: 17.06.2023 15:52:39 EEST	ID користувача: 100005733

Назва документа: Олексюк_керівник_Кицак

Кількість сторінок: 52 Кількість слів: 10453 Кількість символів: 79349 Розмір файлу: 673.71 KB ID файлу: 1015279721

8% Схожість

Найбільша схожість: 2.02% з Інтернет-джерелом (http://www.econom.stateandregions.zp.ua/journal/2022/2_2022/23.pdf)

5.78% Джерела з Інтернету 114

Сторінка 54

2.91% Джерела з Бібліотеки 186

Сторінка 55

0% Цитат

Вилучення цитат вимкнене

Вилучення списку бібліографічних посилань вимкнене

0% Вилучень

Немає вилучених джерел