

ВПЛИВ ОСОБИСТІСНО-СОЦІАЛЬНИХ ФАКТОРІВ НА РЕЗУЛЬТАТИ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

*Хмілевська А. О., студ. (гр. УС-61, ФММ КПІ ім. Ігоря Сікорського);
Полукаров О. І., канд. наук, доцент (каф. ОППЦБ КПІ ім. Ігоря Сікорського)*

Анотація. Стаття присвячена дослідженню проблематики суб'єктивного сприйняття балансу між роботою та особистим життям, а також визначенню його впливу на трудовий потенціал населення. Систематизовані підходи до вивчення балансу роботи і особистого життя. Виявлено пряму залежність між задоволеністю балансом роботи і особистого життя з більш високими продуктивністю праці та рівнем заробітної плати. Встановлено, що задовільні оцінки можливості поєднання трудових і сімейних обов'язків співвідносяться з більш високими оцінками складових якості трудового потенціалу населення.

Ключові слова: баланс між роботою та особистим життям; праця; зайнятість; задоволеність життям; соціологічне опитування.

Abstract. The article presents the study of subjective assessment work-life balance and its influence on the labor potential of population. Different approaches to studying the work-life balance are systematized. A direct relationship between work-life balance satisfaction and higher labor productivity and wage levels is revealed. It was found that satisfactory assessments of the possibility of combining work and family responsibilities correlate with higher assessments of components of the quality of labor potential of population.

Keywords: work-life balance; labor; employment; life satisfaction; opinion poll.

Вступ та аналіз стану питання. Провідною підсистемою людського потенціалу є трудовий потенціал, від формування, розподілу і використання якого залежатимуть можливості прискорення темпів «наздоганяючого» розвитку, переходу з розряду «економік» в «розвинені» [1, с. 60]. Відповідно, більш повне задоволення всіх потреб людини-працівника стає ключовою умовою сталого розвитку окремих виробництв та економіки в цілому.

Однією з таких об'єктивних потреб є адекватне співвідношення (тобто баланс) між роботою і особистим життям. У зарубіжних виданнях були опубліковані дослідження, в яких баланс між роботою та особистим життям розглядався як інструмент залучення на роботу [2, с. 56]. Відмічалось, що працівники хочуть більше часу проводити з сім'єю, а, отже, заради просування по кар'єрних сходах не готові жертвувати сімейним та особистим часом [3, с. 66; 4].

Значимість проблематики балансу роботи і особистого життя підтверджує дослідження Кембриджського університету, яке виявило позитивний вплив «орієнтованої на сім'ю» політики як на прихильність (лояльність) співробітників організації, так і на збільшення продуктивності праці [5, с. 42]. Трансформація сімейних цінностей (наприклад, збільшення кількості самотніх

батьків і сімей-чайлдфрі), старіння населення, поєднане зі збільшенням ресурсів і часу на догляд за літніми родичами, нестандартні типи трудової зайнятості (блогери, фрілансери та ін.), особливості режиму робочого дня закономірним чином впливають на якість особистого та трудового життя, змінюючи вимоги до співвідношення цих сфер загалом життєвому просторі людини.

Мета роботи: оцінити баланс між роботою та особистим життям, шляхом аналізу деяких результатів соціологічного дослідження ринку праці у Київській області.

Методики, матеріали і результати досліджень. В цілому визначення категорії «балансу між роботою та особистим життям» можна розділити на два підходи - загальний і компонентний. Відповідно до першого підходу людина самостійно оцінює свою життєву ситуацію, яка є в нього співвідношення між трудовими і особистісними (сімейними) обов'язками

Перевага компонентного підходу в порівнянні із загальним оціночним підходом до балансу між роботою та особистим життям полягає в тому, що можна використовувати різноманітні вимірювання балансу, що зачіпають різні аспекти взаємин між роботою та особистим життям, і таким чином формувати загальну оцінку того, наскільки добре людина виконує свої трудові та сімейні обов'язки [6, с. 29-30]. Концепція балансу між роботою та особистим життям заснована на уявленні про те, що оплачувана робота і особисте життя повинні розглядатися не стільки як конкуруючі пріоритети, скільки як додаткові елементи повноцінного життя.

В даному дослідженні ми концептуалізуємо баланс між роботою та особистим життям як сприйняття людиною того, наскільки добре збалансовані її життєві ролі. Тобто ми використовуємо орієнтований на сприйняття підхід, який розглядає баланс між роботою і життям «як цілісну концепцію, унікальну для кожної людини і залежить від його життєвих цінностей, пріоритетів і цілей» [7].

Оцінка балансу між роботою та особистим життям проводиться на основі суб'єктивного підходу. Використовується питання: «Відзначте, чи задоволені Ви особисто можливістю поєднувати трудові та сімейні обов'язки?». Відповіді «задоволений» та «скоріше задоволений» відповідають задоволеності, відповіді «не задоволений» і «скоріше не задоволений» відповідають незадоволеності, відповідь «не можу сказати, задоволений чи ні» відповідає нейтральній позиції. Інформаційну базу для оцінки склав моніторинг якості трудового потенціалу населення Київської області, проведений компанією Ernst&Young за участі співавторки у минулому році. Об'єктом дослідження виступило працездатне населення області у віці від 16 років до пенсійного. Обсяг вибірки склав 1500 осіб.

Задоволеними можливістю поєднувати трудові та сімейні обов'язки виявилися біля половини опитаних (46%), трохи більше третини (37%) дали нейтральну оцінку, решта 17% заявили про незадоволення. Велику задоволеність можливістю поєднувати трудові та сімейні обов'язки демонструють люди з вищою і незакінченою вищою освітою - 56% в порівнянні

з 48% в групі з середньою освітою і 34% з неповною середньою та початковою освітою. Простежується вплив сімейного стану: працездатні люди, що є в офіційно зареєстрованому шлюбі або є співмешканцями, вказують на велику задоволеність своїм балансом робочого і сімейного часу (49% і 45% в порівнянні з 39% в групі самотніх, розлучених і овдовілих).

Задоволені поєднанням трудових і сімейних обов'язків відзначали, що для них частіше характерно виконання (67% проти 47%) і перевиконання (46% проти 34%) норм виробітку, здачі роботи з першого пред'явлення з високою якістю без зауважень (64% проти 35%), подача раціоналізаторських пропозицій (27% проти 10%). Крім цього, судячи з отриманими даними, у задоволених поєднанням трудових і сімейних обов'язків вища продуктивність (8,33 проти 6,84 балів за 10-ти бальною шкалою).

Висновки. За підсумками дослідження визначені соціально-демографічні детермінанти балансу між роботою та особистим життям, які можуть бути враховані при розробці конкретних заходів, спрямованих на підвищення ефективності використання роботодавцем персоналу, а також гнучкості зайнятості окремих працівників. Також встановлено наявність впливу певного балансу між роботою та особистим життям на базові характеристики трудового потенціалу, що підтверджує значиму роль можливості поєднання трудових і сімейних обов'язків в процесі формування робочої сили.

Література

1. Леонідова, Г.В., Панов А.М. Трудовий потенціал: територіальні аспекти якісного стану // Проблеми розвитку території, 2013, № 3 (65). С. 60-70.
2. Messmer M. Attracting quality job candidates / M. Messmer. – (Business Credit). P. 55-57.
3. Casner-Lotto J. Holding a job, having a life-making them both possible / J. Casner-Lotto, J. Hickey. // Employment Relations Today. – №25.P. 37-47.
4. Hsieh Y. Spillover between work and personal life balance for lodging managers / Hsieh Y. Pearson, T., Chang, H., Uen, J. // Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism No. 3 (2). P. 61-83.
5. Dex, S., Smith. C., Joseph Rowntree Foundation. The Nature and Pattern of Family-Friendly Employment in Britain // Bristol: The Policy Press, 2002. P. 49.
6. Rantanen, J., Kinnunen, U., Mauno, S., Tillemann, K. Chapter 2. Introducing Theoretical Approaches to Work-Life Balance and Testing a New Typology Among Professionals // In Creating Balance? // S. Kaiser, M.J. Ringlsetter, D. Eikhof, M. Cunha. //Springer Berlin Heidelberg, 2011. P. 328. DOI: 10.1007/978-3-642-16199-5
7. Haar, J.M., Russo, M., Suñe, A., Ollier-Malaterre, A. Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: a study across seven cultures // Journal of Vocational Behavior, 2014 року, No. 85. P. 361-373. DOI: 10.1016 / j.jvb.2014.08.010