

Київський національний торговельно-економічний університет
Кафедра психології

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
(ПРОЕКТ)

на тему:

ПСИХОЛОГІЧНІ УМОВИ ГАРМОНІЙНОГО ПОЄДНАННЯ
ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ОРГАНІЗАЦІЇ І ПРИВАТ-
НОГО ЖИТТЯ

Студентки 2м курсу, 2 групи,
спеціальності 053
«Психологія»
спеціалізації «Психологія»

Покуси Христини
Валеріївни

підпис
студента

Науковий керівник
доктор психол. наук,
професор

Юник Дмитро
Григорович

підпис керівника

Гарант освітньої програми
кандидат психолог. наук

Скрипкін Олег
Григорович

підпис керівника

Київ 2021

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ УМОВ ГАРМОНІЙНОГО ПОЄДНАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ОРГАНІЗАЦІЇ І ПРИВАТНОГО ЖИТТЯ.....	7
1.1. Теоретичні основи вивчення концепції балансу «робота-життя» в Україні та за її межами.....	7
1.2. Особливості професійної діяльності працівників ТОВ «Тродат-Україна».....	12
Висновки до першого розділу.....	17
РОЗДІЛ 2. МЕТОДИ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ УМОВ, ЯКІ ЗАБЕЗПЕЧУЮТЬ БАЛАНС РОБОТИ ТА ОСОБИСТОГО ЖИТТЯ.....	18
2.1. Описання вибірки та методів дослідження.....	18
2.2. Процедура дослідження та математико-статистичні методи обробки даних.....	22
Висновки до другого розділу.....	23
РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ УМОВ ГАРМОНІЙНОГО ПОЄДНАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ОРГАНІЗАЦІЇ І ОСОБИСТОГО ЖИТТЯ ПРАЦІВНИКІВ ТОВ «ТРОДАТ-УКРАЇНА».....	25
3.1. Аналіз емпіричного дослідження працівників ТОВ «ТРОДАТ-УКРАЇНА» щодо наявності балансу «робота-життя».....	25
3.2. Практичні рекомендації щодо методики створення психологічних умов для гармонійного поєднання професійної діяльності в організації і особистого життя.....	32

Висновки до третього розділу.....	39
ВИСНОВКИ.....	41
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	44
ДОДАТКИ.....	49

ВСТУП

У сучасному світі успішна людина характеризується наявністю престижної роботи, що сприяє матеріальному достатку та професійному розвитку, надійної сім'ї, що є відображенням стабільності та відповідальності, а також можливістю мати хобі та вести здоровий спосіб життя. Розвиток інформаційних технологій спричинило прискорення темпу життя. Коли межі між роботою та особистим життям порушені — це призводить до низки негативних наслідків, таких як: професійне та емоційне вигорання, депресія, загальна перевтома. Сучасним людям необхідно вміти грамотно поєднувати роботу та особисте життя в умовах обмеженості часу, тому проблема збереження балансу між роботою та особистим життям є дуже актуальною.

Твердження «work-life balance» вперше було використано у статті британських авторів, у якій розглядалася проблема поєднання жінкою кількох ролей у роботі, материнстві та подружжі. У 70-80-ті роки минулого століття переважна частина керівників різних компаній розглядали роботу та особисте життя своїх співробітників як взаємовиключні та конкурентні складові, де зосередженість на одному означала втрату в іншому.

З плином часу, зі зміною економічних і соціальних вимог роль роботи у житті людини теж зазнала змін. Якщо раніше робота виконувала лише роль необхідності для існування, то у сучасному світі вона набуває більш ширшого значення і має бути джерелом особистого збагачення і задоволення.

В даний час використання концепції балансу «робота-життя» набуває великої популярності у провідних зарубіжних організаціях. На жаль, практики щодо гармонізації сімейного і робочого життя у вітчизняних компаніях сьогодні ще досі залишаються рідкістю і більш актуальним для є принцип 24/7, працівники все частіше обирають компанії, які надають усі умови для забезпечення балансу між усіма сферами життя.

Об'єктом дослідження є процес забезпечення гармонізації балансу «робота-життя» в організації.

Предметом дослідження є теоретико-методичні засади та прикладні аспекти впровадження програм балансу «робота-життя» в управлінні персоналом в організації.

Мета і завдання дослідження. Мета дослідження полягає в різнобічному аналізі теоретичних і методичних засад дослідження та розробленні практичних рекомендацій впровадження програм балансу «робота-життя» в управлінні персоналом в організації.

Відповідно до мети сформульовано такі **завдання дослідження**:

1. Визначити сутність поняття баланс «робота-життя» та історію його створення.
2. З'ясувати особливості професійної діяльності працівників ТОВ «ТРОДАТ-УКРАЇНА» та обґрунтувати інструментарій дослідження балансу «робота-життя»;
3. Проаналізувати результати опитування працівників ТОВ «ТРОДАТ-УКРАЇНА» щодо балансу «робота-життя»;
4. Розробити практичні рекомендації для ТОВ «ТРОДАТ-УКРАЇНА» щодо удосконалення гармонізації роботи та особистого життя працівників.

Методи дослідження. Теоретичною основою дослідження є наукові праці вітчизняних та іноземних науковців, що досліджували питання балансу «робота-життя».

Для виконання завдань у магістерській роботі було використано комплекс діагностичних методів для проведення дослідження:

теоретичні — для аналізу проблеми балансу «робота-життя» в сучасній науковій літературі, узагальнення наукових джерел із зазначеної проблематики;

психодіагностичні — опитувальник М. Ткалич з визначення балансу «робота-життя» персоналу організації, експрес-методика показників суб'єктивних характеристик благополуччю «Шкала задоволеності життям» Е. Дінера, методика оцінки цінностей життя респондентів використовувалась «Ціннісні орієнтації» М. Рокича.

Математичні — для первинного обчислення описових статистик, кореляційного аналізу (використаний для встановлення залежностей між групами досліджуваних тверджень). Була використана комп'ютерна програма MS Excel для статистичного опрацювання даних.

Практичне значення одержаних результатів полягає у тому, що отримані результати рекомендовано до використання в системі психологічного забезпечення гармонізації балансу «робота-життя» на ТОВ «ТРОДАТ-УКРАЇНА».

Апробація роботи проводилась під час заслуховування на засіданні кафедри психології за матеріалами роботи опубліковано статтю «Психологічні умови гармонійного поєднання професійної діяльності в організації і приватного життя» у «Науковому збірнику магістерських робіт» 2021.

Структура випускної кваліфікаційної роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (48 найменувань) і 1 додаток. Основний зміст роботи викладено на 43 сторінках комп'ютерного тексту. Робота містить 4 рисунки і 1 формулу.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ УМОВ ГАРМОНІЙНОГО ПОЄДНАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ОРГАНІЗАЦІЇ І ПРИВАТНОГО ЖИТТЯ

1.1. Теоретичні основи вивчення концепції балансу «робота-життя» в Україні та за її межами

Концепція балансу «робота-життя» набула великої популярності серед іноземних вчених. Наприклад, Е. Уокер, К. Вонг, Дж. Редмонд [46] стверджували, що це одна з найактуальніших сучасних концепцій, з якою доводилось зустрічатись сучасній сім'ї. Тоді як, І. Банка та Р. Шарма [23] у встановленому балансі «робота-життя» вбачали необхідну передумову ефективної мотивації найманих працівників. Ф. Мерфі та Л. Доєрти [39] звернули увагу на те, що неможливо виміряти співвідношення «особистість» та «працівник», а це вказує на те, що поняття гармонії для кожного має індивідуальне значення. Такі вчені, як М. Адья [21] та З. Хассан [32] розглядали концепцію балансу «робота-життя» з позиції культурних особливостей.

На жаль, у колі вітчизняних дослідників концепція балансу «робота-життя» виявилась не досить поширеною. Наприклад, О.П. Крупський [10], досліджуючи туристичні підприємства України проаналізував роль організаційної культури у досягненні балансу «робота-життя». Відзначивши, що високий рівень плинності кадрів у сфері туристичних підприємств значною мірою залежить від порушення балансу між «суспільним» та «особистим». М.Г. Ткалич розробила опитувальник, щодо визначення балансу «робота-життя» працівників організації, за допомогою якого виявила значущий зв'язок між робочим навантаженням працівників та їх особистим життям [18]. Однак, переорієнтація українського ринку роботодавця на ринок праці, а потім на ринок найманого робітника, наштовхує продовжувати дослідження у цьому напрямі, щоб допомогти компаніям у пошуку та мотивуванні кращих співробітників.

Концепція балансу «робота-життя» є одним з достатньо нових та перспективних напрямів досліджень в організаційній психології. Вперше це поняття було використане у статті «New Ways to Work and the Working Mothers' Association in the United Kingdom» у кінці 1970 року, у якій описувалась проблематика поєднання жінкою декількох ролей, в роботі, у шлюбі та в материнстві. Вперше термін «баланс між роботою і сім'єю» з'явився у 1980 роках, саме тоді почалися перші дослідження, а такі компанії як Merck, Doleitte&Touche та IBM розпочали вносити корективи до стосовно своєї політики персоналу. Наприклад, з'явилися такі привілеї як: програми допомоги працівникам, відпустки для працівників по догляду за дитиною, гнучкий графік роботи або робота вдома. А вже у 1990 роках концептуальна позиція змінилась, набувши певної важливості для усіх категорій працівників — жінок та чоловіків, одружених та неодружених людей, тих хто має дітей і тих, у кого немає дітей.

Протягом усього вивчення концепції балансу «робота-життя» різними авторами було запропоновано різне тлумачення цього феномену. Наприклад, Кембриджським онлайн-словник пояснює його, як співвідношення часу, який витрачається на роботу, до часу на те, що ви любите: себе, сім'ю, друзів, відпочинок [29]. Також баланс «робота-життя» можна розглядати, як суб'єктивну загальну оцінку індивідом взаємодії між роботою та іншими сферами його життя, сім'єю, а також можливість гармонійно поєднувати ці сфери [48]. В будь-якому випадку усі твердження несуть у собі єдину думку, що концепція балансу «робота-життя» включає в себе гармонійне поєднання роботи і особистого життя.

Відповідно до Академічного тлумачного словника української мови поняття «баланс» визначається, як співвідношення між взаємозв'язаними частинами, сторонами чого-небудь, між тим, що надходить і що витрачається. В той час, як поняття «гармонія» — це поєднання, злагодженість, взаємна відповідність якостей (предметів, явищ, частин цілого) [17]. Саме тому, слід за-

значити, що обидва визначення не лише тісно переплітаються, а навіть доповнюють і відзеркалюють один одного.

Серед усіх країн найпрогресивнішими у прояві концепції балансу «робота-життя» виявились північні країни. Вони мають високорозвинену систему державних послуг по догляду за дитиною, полегшені умови для повернення матерів на роботу після народження дитини, а також достатньо розвинутою системою гнучкого робочого графіку, скороченого робочого дня та робочих годин [16]. Можна зазначити, що ці країни є лідерами у рейтингу найщасливіших країн у світі. Одним із ключових чинників високого показника рівня щастя є створення сприятливих умов для розвитку і впровадження концепції «робота-життя».

Друге місце займають країни Бенілюксу та Франція. Вони спрямовані на мотивування та надання підтримки працюючим матерям, Нідерланди спрямовані на надання працівникам виключно гнучкого графіку роботи для досягнення балансу між роботою та особистим життям [16]. Можна підсумувати, що ці країни є дуже розвиненими у впровадженні концепції балансу «робота-життя» та в майбутньому мають усі шанси посісти першу сходинку в даному рейтингу.

Щодо англо-саксонських країн, вони вважають, що матері, які мають маленьких дітей, працювати не повинні, а жінки, у яких діти дошкільного віку мають працювати неповний робочий день, саме тому вони займають третю позицію у рейтингу впровадження концепції балансу «робота-життя» серед країн світу. Також англо-саксонські країни мають достатньо низький бар'єр для виходу на ринок праці, що позитивно впливає на гормонізацію життя [16].

Почесну четверту сходинку у цьому рейтингу займає Німеччина. Вона має достатньо традиційне сприйняття ролі жінки і переконання, що висока жіноча зайнятість має негативні наслідки для сімейного благополуччя, яке відображається у високих податкових ставках слаборозвиненій системі громадського обслуговування. Проте, хочу зазначити, що останнім часом спо-

стерігається тенденція у бік моделі «подвійного годувальника» [16]. Тобто, відбувається віддалення від традиційного підходу, на користь суспільного визнання роботи матері.

Такі країни, як Греція, Італія та Іспанія відзначаються високою несумісністю між сімейним життям та занятістю жінок, наштовхуючись на високі бар'єри для виходу на ринок праці. Жінку прийнято вважати домашньою господинею, а в свою чергу чоловіка сприймають як годувальника сім'ї. Тобто, ці країни мають достатньо слабе суспільне визнання зайнятості жінок [16].

Ще гірша ситуація у впровадженні балансу «робота-життя» склалася у колишніх соціалістичних країнах, характеризуючись несприятливими робочими умовами серед усіх проаналізованих вище країн. Ставлення до суспільної зайнятості жінок є досить прагматичним, у порівнянні з Центральною та Східною Європою. Жінки, які мають дітей шкільного віку повинні працювати і вкладати свій внесок в сімейний бюджет. При цьому заробітна плата у постсоціалістичних країнах є значною мірою нижчою, ніж у країнах Західної Європи [16]. Тож, невідповідності між особистим життям та роботою посилюються під впливом низького рівня сімейного доходу.

Lewis et al. провели масштабне дослідження присвячене проблемі балансу роботи та особистого життя. В дослідженні брали участь сім країн: Індія, Японія, Південна Африка, США, Нідерланди, Норвегія та Великобританія. Мета дослідження полягала в тому, щоб вивчити розбіжності у розумінні балансу «робота-життя» у контексті робота-сім'я. По закінченню дослідження було виявлено, що концепція балансу «робота-життя» залишається залежною від гендерної приналежності. Так більшість респондентів пов'язували питання балансу між роботою та сім'єю з жінками, хоча вони прагнуть професійної самореалізації на рівні з чоловіками [11].

В Україні проводилось дослідження М.Т. Ткалич в процесі якого були проаналізовані такі індикатори як: рівень гендерної дискримінації та оцінка балансу «робота-життя». В результаті дослідження було виявлено, що жінки відчувають більший рівень гендерної дискримінації ніж чоловіки, тоді як за-

гальна оцінка балансу «робота-життя» персоналом знаходиться на середньому рівні [18].

В Росії проводилось дослідження Е.А. Кольцової, в якому вивчалось уявлення працівників російських підприємств про баланс між роботою та особистим життям, а також, що на це впливає. Результати показали, що на баланс будуть сприяти навички розмежовувати робочий час та особистий, ставити конкретні задачі і цілі, дисципліна та самоконтроль, робота, яка буде відповідати особистим очікуванням людини [19].

Беручи до уваги дослідження Т. Ядава, С. Рані можна виділити переваги впровадження концепції балансу «робота-життя». Позитивними аспектами для організації є: підвищення мотивації працівників, зниження кількості прогулів та запізнь, підвищення лояльності, зниження рівня плинності кадрів. Для працівників впровадження концепції «робота-життя» має такі переваги: зниження рівня стресу, покращення фізичного стану та психологічного здоров'я, підвищення продуктивності [43].

Порушення балансу між роботою та сімейним життям може викликати конфлікт. Такі дослідники, як Т. Шахіна, Нанджані, доктор Ніклас Далстром визначають такі різновиди конфлікту балансу «робота-життя»:

1) конфлікт «робота-життя»: тобто, коли участь у роботі негативно впливає на участь у сімейному житті або коли стресові ситуації на роботі негативно впливають на поведінку у сімейному середовищі.

2) конфлікт «життя-робота»: тобто, коли участь у сімейному житті негативно впливає на участь в роботі або коли стресові ситуації в сім'ї негативно впливають на ефективність працівника [20].

Натомість, у випадку, коли концепція балансу «робота-життя» дотримується, то відбувається протилежний процес — збагачення:

1) збагачення «робота-сім'я»: тобто, участь у робочій сфері дає позитивно впливає на сімейне життя;

2) збагачення «сім'я-робота»: тобто, участь у сімейному житті позитивно впливає на робочу сферу.

Отже, слід зазначити, що виникнення конфлікту відбувається, якщо одна роль є пріоритетнішою за іншу. Якщо у людини з'являються проблеми в одній ролі, то вони мають вплив і на іншу роль. Гармонізація однієї ролі позитивно впливає і стимулює гармонізацію іншої.

В цілому, в інституціях Європейського Союзу політикам, роботодавцям, соціальним партнерам та усім зацікавленим сторонам пропонується вживати заходів з охорони психічного здоров'я на робочому місці, в тому числі таких, які стосуються поліпшення організації праці, покращення організаційної культури і управління; впровадження практик зміцнення психічного благополуччя на роботі, в тому числі узгодження роботи і сімейного життя, створення умов для балансу між роботою а життям індивіда.

1.2. Особливості професійної діяльності працівників ТОВ «Тродат Україна»

Компанія TRODAT — це найбільший в світі виробник автоматичної штемпельної продукції. Коріння Trodat в Австрії, але це не дозволило національним кордонам зупинити його. Сьогодні TroGroup налічує більше 40 міжнародних дочірніх компаній, де працює понад 1870 співробітників по всьому світу. ТОВ «ТРОДАТ-УКРАЇНА» є єдиним офіційним представником та дистриб'ютором продукції TRODAT в Україні та має власне невеличке виробництво кліше для оснасток.

Компанія ТРОДАТ-УКРАЇНА посідає своє почесне місце на ринку торгівлі непродовольчих товарів. Комерційна діяльність компанії призвана задовольняти матеріальні та духовні потреби споживачів, саме тому велика увага приділяється підбору персоналу. Сучасні умови праці вимагають від фахівців не лише високий рівень професіоналізму, а й постійну готовність вдосконалювати та оновлювати свої знання та вміння. ТОВ «ТРОДАТ-УКРАЇНА» являє собою комунікативну систему до складу якої входять формальні, напівформальні, позаформальні, офіційні та неофіційні зв'язки. Неформальні реалізуються в системі міжособистісних контактів і відносин, а формальні — у

системі відносин, обумовлених і закріплених у організації. У компанії існує баланс формальних і неформальних інформаційних потоків із переважанням то одного, то іншого.

Основою формування та розвитку організації є комунікативний процес, ефективність якого залежить від таких комунікативно-психологічних явищ як міжособистісна сумісність, взаєморозуміння, групова згуртованість та соціально-психологічний клімат «ТРОДАТ-УКРАЇНА» характеризується взаємним прийняттям партнерів у спілкуванні та спільній діяльності, середнім ступенем задоволеності співробітників процесом взаємодії один з одним, взаєморозумінням та взаємоповагою.

Ефективність роботи трудового колективу залежить від соціально-психологічного клімату в організації — сукупності взаємопов'язаних, сталих соціально-психологічних особливостей групи, організації (домінуючі характеристики у ставленні до цілей та мотивів спільної діяльності, у стосунках між людьми, у моральних та інтелектуальних установках, а також у переважачому настрої).

«ТРОДАТ-УКРАЇНА» є представником ринку торгівлі, тому комунікативна компетентність працівників відіграє дуже важливу роль у функціонуванні організації, вони витрачають від 70-90% робочого часу на спілкування. Співробітники компанії сприяють збереженню та розвитку ділових стосунків, досягненню цілей учасників спілкуванню. Працівники дотримуються основних правил побудови ефективної комунікації, таких як: готовність до виникнення ситуації непорозуміння, відкритість, допущення можливості власної неправоти, врахування особливостей адресата, створення умов для здорового зв'язку, активне та конструктивне слухання, контроль за невербальними сигналами.

Компанія «ТРОДАТ-УКРАЇНА» забезпечує штемпельною продукцією всі регіони України, наслідком чого є щоденне опрацювання великої кількості інформації, стислі терміни, щодо виконання поставлених задач. Велике навантаження і швидкий темп провокує виникнення напружених ситуацій, саме

тому високий рівень стресостійкості працівників є необхідною умовою для роботи в компанії.

До когнітивно-інтелектуальних та емоційних особливостей, що впливають на формування високого рівня стресостійкості можна віднести такі:

- гнучкість мислення працівників, що характеризується швидкістю перебудови сприйняття, уявлення та думок залежно від зміни ситуації, а також швидке та ефективно прийняття рішень;
- абстрактивність мислення, яка включає в себе високу диференціацію і високу інтеграцію, характеризується незалежністю від безпосередніх властивостей ситуації, орієнтованість на внутрішній досвід, гнучкість та креативність;
- полнезалежність — глобальна домінуюча тенденція людини у процесі вирішення завдань, полнезалежні особистості здатні виявляти високу особистісну автономність, образ стабільного «Я», спираючись на особистий досвід, самостійний аналіз ситуації в процесі прийняття рішень;
- емоційна стійкість, що характеризується здатністю долати стан зайвого емоційного збудження при виникненні стресової ситуації;
- середній рівень особистісної тривожності — оптимальний рівень готовності суб'єкта до цілеспрямованих зусиль щодо формування адаптивної поведінки у стресовій ситуації.

Використовуючи типологію морально-психологічного клімату в організації, запропоновану канадськими вченими К.де Вріє та Д. Міллер [14], компанію «ТРОДАТ-УКРАЇНА» можна віднести до депресивної організації. Такий тип характеризується авторитарно-бюрократичним стилем управління. Компанія консервативна, «зрегульована», намагається зберегти на ринку свій статус, виживає за рахунок низької конкуренції.

Соціально-психологічний клімат в організації характеризується як позитивними, так і негативними ознаками. До позитивних ознак належать:

- 1) підтримка та взаємодовіра у колективі;
- 2) конструктивна критика;

3) прийняття відповідальності за стан справ у колективі.

Негативними ознаками соціально-психологічного клімату в компанії є дезінтеграція працівників, наявність проблем адаптації до умов організації.

Мотивація персоналу є основою і кінцевою мірою успіху як організації в цілому, так і системи якості персоналу. Основна мета управління персоналом полягає в тому, щоб домогтися ототожнення індивідуальних цілей кожного працівника з цілями організації [4].

На думку Ф. Геруберга існує два чинники мотивації:

1) гігієнічні (політика компанії в цілому, перевірка та контроль, оплата праці, міжособистісні відносини, умови праці) [4];

2) мотиватори (можливість досягнення успіхів на роботі, просування по службі, визнання людини як особистості, зміст трудової діяльності, відповідальність за доручену справу) [4].

Для підвищення ефективності діяльності персоналу та мінімізації плинності кадрів у ТОВ «ТРОДАТ-УКРАЇНА» використовують як матеріальну так і нематеріальну систему заохочень. Матеріальна мотивація організації включає в себе заробітну плату та премії, нематеріальна — визнання підприємством цінності роботи працівників. Демотивуючі фактори роботи в ТОВ «ТРОДАТ-УКРАЇНА» характеризуються відсутністю підвищення заробітної плати, сповільненим темпом просування кар'єрними сходами, скороченим терміном відпустки.

Розглядаючи особистість, як суб'єкт соціальних взаємин і трудової діяльності, Е.Ф. Зеєр [14], ввівши поняття «професійно обумовленої особистості» відповідно виокремив такі чотири ключові кваліфікації професіонала:

1) соціально-професійні кваліфікації, які репрезентують соціально-професійну поліфункціональну спрямованість особистості (основні потреби, мотиви успішності, установки) [14];

2) загально-професійні кваліфікації, які розглядаються як сукупність загальнопрофесійних знань та вмінь з організації та планування робочих

процесів, читання та складання документів, способів вирішення проблем, використання нових інформаційних технологій [14];

3) когнітивні та персональні кваліфікації — утворені професійно важливими якостями особистості спеціаліста, які визначають продуктивність його діяльності когнітивними засобами розвинутої уваги, спостережливості, креативності й конвергентності мислення та характерологічними якостями самостійності, вимогливості, відповідальності і надійності [14];

4) психофізіологічні кваліфікації, які містять такі загальнопрофесійні сенсомоторні якості, як енергетизм, екстра-інтроверсія, координація руху, швидкість реакції, тип вищої нервової діяльності [14].

На нашу думку, виділені Е. Ф. Зеєром ключові кваліфікації фахівця можна використовувати, як базу для опису працівників «ТРОДАТ-УКРАЇНА».

В цілому, відповідно до професіограми співробітники компанії «ТРОДАТ-УКРАЇНА» мають:

1) комунікативні якості та вміння — здатність встановлювати швидкий контакт з незнайомцями, вміння виявляти потреби співрозмовника, вибрати правильну форму спілкування залежно від психічного стану і індивідуальних особливостей людини, вміння переконувати та м'яко обґрунтовувати свою точку зору;

2) інтелектуальні якості — вміння аналізувати інформацію, вміння знаходити та обирати найбільш ефективний та доцільніший шлях для вирішення завдання, здатність бачити ситуацію з декількох точок зору, вміння уявляти позицію іншої людини;

3) особливості пам'яті — вміння запам'ятовувати великий об'єм інформації, здатність запам'ятовувати вподобання, імена та прізвища співрозмовника, уміння точно передавати інформацію, яка була почута;

4) увага — вміння помічати незначні деталі в поведінці людей, здатність переключати увагу з одного виду діяльності на інший, вміння тривалий час концентрувати увагу на одному об'єкті;

- 5) вольові якості — здатність брати на себе відповідальність, наполегливість, здатність до адекватної оцінки власних можливостей;
- 6) емоційні особливості — врівноваженість, емоційна стійкість, самовладання, безконфліктність;
- 7) моторні якості — вміння швидко акумулюватися в умовах дефіциту часу, висока моторна реактивність.

Висновки до розділу 1

1. Сутність поняття баланс «робота-життя» — це концепція, в основі якої лежить гармонійний розподіл часу на виконання робочих і сімейних обов'язків.

2. Найпрогресивнішими у прояві концепції балансу «життя-робота» виявились північні країни. Вони мають високорозвинену систему державних послуг по догляду за дитиною, полегшені умови для повернення матерів після народження дитини на роботу, а також достатньо розвиненою системою гнучкого робочого графіку, скороченого робочого дня та робочих годин. Натомість, колишні соціалістичні країнах характеризуються несприятливими робочими умовами серед усіх проаналізованих країн.

3. Гармонійне поєднання роботи в організації та особистого життя позитивно впливає, як на психічне здоров'я особистості, на її мотивацію і плідність праці, так і на роботу підприємства в цілому.

4. Ключовими кваліфікаціями працівників є: інтелектуальні якості, особливості пам'яті, комунікативні якості, увага, вольові і менторні якості та емоційні особливості. Матеріальна мотивація організації включає в себе заробітну плату та премії, нематеріальна — визнання підприємством цінності роботи працівників.

РОЗДІЛ 2

МЕТОДИ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ УМОВ, ЯКІ ЗАБЕЗПЕЧУЮТЬ БАЛАНС РАБОТИ ТА ОСОБИСТОГО ЖИТТЯ

2.1. Описання вибірки та методів дослідження

Процес професійного психологічного аналізу балансу «робота-життя» в кожній організації є складним і відповідальним завданням, адже саме від нього залежить рівень ефективності праці персоналу та зменшення плинності кадрів.

Основними завданнями процесу професійної оцінки балансу «робота-життя» є вивчення та аналіз психологічного та емоційного стану працівників ТОВ «ТРОДАТ-УКРАЇНА» та визначення необхідних умов, які сприятимуть успішній гармонізації роботи та особистого життя.

Враховуючи вищезазначене, система психологічного оцінювання повинна включати інформативний і експериментально перевірений комплекс діагностичних методик, необхідних технічних засобів і діагностичну процедуру; підходи узагальнення, інтерпретації вихідної інформації обстеження та складання прогнозів; критерії для оцінки успішної діяльності.

Отримання психодіагностичної інформації, характеризує ціннісні орієнтири особистості, гармонізацію балансу «робота-життя», розширює можливості особистісно-структурного і динамічного аналізу всієї сукупності інформації і тим самим дозволяє підвищити ступінь ймовірності та надійності прогнозів.

З метою гармонійного поєднання професійної діяльності і особистого життя має бути розроблена конкретна система підготовки:

- 1) перший етап — здійснити аналіз загально-наукових підходів та принципів балансу «робота-життя» та визначити організаційні засади та обґрунтувати інструментарій дослідження балансу «робота-життя»;

- 2) другий етап — з'ясувати професійно важливі якості та визначити необхідні умови балансу «робота-життя»;

3) третій етап — здійснити аналіз та узагальнити отримані дані і розробити практичні рекомендації гармонізації балансу «робота-життя» у ТОВ «ТРОДАТ-УКРАЇНА».

За способом одержання психологічної інформації психодіагностичні методики розподіляються на об'єктивні, стандартизовані (тести) і на суб'єктивні, інтерпретаційні та клінічні методи (особистісні опитувальники, проєктивні методики і т.д). Останні методи іноді називають експертними, оскільки їхнє застосування вимагає високої кваліфікації та досвіду проведення. Відрізняються ці типи методик підходами до опису і виміру психічної реальності: у першому випадку переважає кількісний підхід, що пропонує використання жорстко фіксованих емпіричних ознак і процедур для виявлення визначеної психічної якості; у другому - якісний підхід, що допускає використання різних ознак і процедур для виявлення тієї самої якості [3].

Останнім часом також використовується термін «інтеграція робота-життя», який відображає задоволене, здорове, продуктивне життя, що включає роботу, кохання, розваги; інтегрує коло життєвих видів активності з увагою до власного Я, персонального та духовного розвитку. Інтеграція «робота-життя» є протилежною розбалансуванню на користь роботи, а не життя; зосередженості на виконанні зовнішніх вимог на шкоду внутрішньому розвитку, конфлікту роботи зі справжніми бажаннями індивіда. На нашу думку, доцільним було застосування методик спрямованих не лише на визначення балансу.

По-перше для визначення наявності гармонії між роботою та особистим життям використовувався опитувальник М.Г. Ткалич з визначення балансу «робота – життя» персоналу організацій [18, с. 510]. Методика допомогла проаналізувати такі фактори, як:

- 1) баланс навантаження (гармонійність розподілу часу та зусиль);
- 2) соціальні контакти (задоволеність спілкуванням, взаємодією та ставленням);

3) зміст і складність робочих завдань (рівень складності, кількість, від-
рядження);

4) планування робочого часу (участь персоналу в плануванні).

Опитувальник має 16 тверджень, які відображають різноманітні харак-
теристики балансу «робота-життя». Респондентам пропонувалося оцінити
кожне з тверджень за шкалою: 1 — повністю не згоден, 2 — трішки згоден, 3
— згоден майже наполовину, 4 — згоден наполовину, 5 — згоден більш ніж
наполовину, 6 — згоден майже повністю, 7 — згоден повністю. Отже, мак-
симальна оцінка — 7 балів, мінімальна — 1 бал [18, с. 510].

По-друге для дослідження показників суб'єктивних характеристик бла-
гополуччя була використана експрес-методика «Шкала задоволеності жит-
тям» Е. Дінера [30]. Шкала суб'єктивного щастя допомагає виміряти емоцій-
не переживання індивідом власного життя в цілому, що відображає загальний
рівень психологічного благополуччя. Задоволеність життям — є прямим ві-
дображенням зовнішньої та внутрішньої збалансованості особистості та є ос-
новним критерієм для визначення гармонійного поєднання роботи та особис-
того життя. Основний призначення методики — масові, особливо крос-
культурні та міжгрупові соціально-психологічні дослідження: результати ви-
являються стійкими і порівнювальними завдяки простий і однозначною вну-
трішню структуру. В опитувальнику наведено п'ять тверджень з якими рес-
пондент може погодитись або не погодитись. Використовуючи шкалу 1-7 ре-
спонденту пропонувалось вказати свою згоду з кожним елементом: 1 — кате-
горично не згоден, 2 — не згоден, 3 — дещо не згоден, 4 — не погоджуюсь,
ні не погоджуюсь, 5 — трохи погоджуюся, 6 — погоджуюся, 7 — цілком зго-
ден [30].

По-третє для оцінки цінностей життя респондентів використовувалась
методика «Ціннісні орієнтації» М. Рокіча [9, с. 417]. Система ціннісних оріє-
нтацій визначає змістовну сторону спрямованості особистості та складає ос-
нову її ставлення до навколишнього світу, до інших людей, до самої себе, ос-
нову світогляду й ядро мотивації життєвої активності, основу життєвої кон-

цепції і «філософії життя» [9, с.417]. За допомогою цієї методики були визначені основні орієнтири респондентів та їх вплив на гармонійне поєднання роботи та особистого життя.

М. Рокич розрізняє два класи цінностей:

- 1) термінальні — переконання в тому, що кінцева мета індивідуального існування варта того, щоб до неї прагнути;
- 2) інструментальні — переконання в тому, що якийсь образ дії або властивість особистості є переважаючим у будь-якій ситуації [9, с. 417].

Респондентові пред'являються два списки цінностей (по 18 у кожному), або на аркушах паперу в алфавітному порядку, або на картках. У списках випробуваний присвоює кожній цінності ранговий номер, а картки розкладає по порядку значущості. Остання форма подачі матеріалу дає більш надійні результати. Спочатку пред'являється набір термінальних, а потім набір інструментальних цінностей [9, с. 417].

Під час аналізу результатів дослідження за допомогою дешифратора: вираховується середня оцінка кожної цінності по всій групі обстежуваних спеціалістів; обчислюється середній бал за кожною групою; виписуються цінності, визнані спеціалістами необхідними; встановлюється ієрархія цінностей персоналу.

Організаційно дослідження проводилось у три етапи:

- 1) перший етап — теоретичний;
- 2) другий етап — організаційно-емпіричний;
- 3) третій етап — підсумковий.

Вибірку дослідження склали працівники компанії «ТРОДАТ-УКРАЇНА» у кількості 25 осіб. Усього організація включає в себе 7 відділів: керівництво, фінансовий відділ, транспортний відділ, склад, відділ оптової торгівлі, відділ роздрібною торгівлі та відділ науково-технічної інформації. Респондентами дослідження є чоловіки та жінки усіх відділів компанії, віком від 26 до 55 років. Більша частина співробітників організації одружені і мають дітей. Усі отримали вищу освіту. Приблизно 40% колективу працюють з

часів створення ТОВ «ТРОДАТ-УКРАЇНА», тобто в компанії є певний стійкий кістяк.

Кожен працівник компанії має власне хобі або захоплення. До найпоширеніших можна віднести: спортивні заняття, фітнес, англійська мова. Вільний час співробітники, як правило, проводять у сімейному колі чи з друзями.

2.2. Процедура дослідження та математико-статистичні методи обробки даних

Дослідження ресурсів забезпечення балансу між роботою та особистим життям складалось із декількох етапів та відбувалось з використанням діагностичних методик та статистичних методів обробки даних.

Підготовчий етап, включив в себе формулювання теми дослідження та складання його програми: визначено предмет, об'єкт, цілі, завдання, розроблені гіпотези. Далі був проведений огляд українських і зарубіжних літературних джерел по темі дослідження, був розроблений дизайн дослідження і проведено підбір методичного інструментарію.

На наступному етапі відбувалась робота з базою для дослідження. З керівництвом організації узгоджувалася можливість і терміни проведення дослідження на співробітниках. Обговорювалося план дослідження та шляхи його реалізації. Також вирішується питання про те, яка кількість респондентів братиме участь в дослідженні. У підсумку, було прийнято рішення про залучення до дослідження усіх працівників підприємства. Дослідження було проведено з дотриманням конфіденційності отриманих даних, а надання підсумкових результатів відбувалося на основі сукупних відповідей всієї вибірки дослідження.

На етапі збору даних респонденти проходили анонімне опитування, спрямоване на вивчення гармонізації роботи і особистого життя та суб'єктивних характеристик благополуччя працівників, який був здійснений за допомогою опитувальних анкет. Кожен респондент вносив індивідуальний

номер у відповідне поле, при заповненні експрес-методики «Шкала задоволеності життям» та опитувальника з визначення балансу «робота-життя» персоналу організацій. Кожен респондент отримав список цінностей за методикою «Ціннісні орієнтації» та присвоїв кожній свій ранговий номер. Бланки методика дослідження представлені в Додатках.

Обробка даних відбувалась за допомогою Microsoft Excel 2018. Спочатку проводилася обробка сирих даних відповідно до ключів і шкал, які згодом були занесені в таблицю для зручності в подальшій роботі з ними. Після цього проводилася обробка даних за допомогою методів математичної статистики. Для того, щоб підтвердити важливість визначених експертами тверджень та їх зв'язок, ми використовували метод кореляційного аналізу та зокрема, метод рангової кореляції Спірмена на основі формули:

$$r = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)},$$

де $\sum d^2$ - сума квадратів різності рангів

n - число парних спостережень.

Наявність такого зв'язку дозволить нам зробити висновок про інформативність запропонованих нами методик та можливість їх подальшого використання у процесі гармонізації балансу «робота-життя». Далі був проведений якісний аналіз отриманих результатів та формулювання висновків дослідження.

Висновки до розділу 2

1. Підбір конкретних методів психодіагностики для гармонійного поєднання роботи та особистого життя повинен ґрунтуватися на даних, які відображають емоційний та психологічний стан респондента, умови роботи в організації та ставлення роботодавця до особистості працівника.

2. Вибірку дослідження склало 25 працівників віком від 26 до 55 років. Дослідницька частина роботи проводилась на ТОВ «ТРОДАТ-УКРАЇНА» м. Київ.

3. Дослідження включає в себе три основні етапи: теоретичний, організаційно-емпіричний, підсумковий.

4. Для проведення дослідження нами були використані наступні методи та методики: опитувальник М.Г. Ткалич з визначення балансу «робота-життя» персоналу організацій, експрес-методика суб'єктивних характеристик благополуччя «Шкала задоволеності життям» Е. Дінера, методика «Ціннісні орієнтації» М. Рокича.

5. Для підтвердження важливості визначених експертами тверджень та їх зв'язок, ми використовували метод кореляційного аналізу та зокрема, метод рангової кореляції Спірмена. Для обробки даних використовували комп'ютерну програму Microsoft Excel 2018.

РОЗДІЛ 3

АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ УМОВ ГАРМОНІЙНОГО ПОЄДНАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ОРГАНІЗАЦІЇ І ОСОБИСТОГО ЖИТТЯ ПРАЦІВНИКІВ ТОВ «ТРОДАТ-УКРАЇНА»

3.1. Аналіз емпіричного дослідження працівників ТОВ ТРОДАТ-УКРАЇНА щодо наявності балансу «робота-життя»

Результати дослідження балансу робота-життя за опитувальником М.Г. Ткалич відображені у таблиці 1. (Додаток А)

Для порівняння працівників за гендерною ознакою було виділено три твердження за якими спостерігалась найбільша різниця (рис. 3.1).

У питанні про неможливість відділити роботу від особистого часу жінки мають менший показник (1,55), ніж чоловіки (3,25). Натомість, жінки більше думають про роботу (5,33), коли знаходяться за її межами, ніж чоловіки (3,68). Це свідчить про те, що жінки хотіли б мати можливість краще відокремлювати роботу від особистого життя, проте думки про роботу не покидають їх і за її межами. Натомість чоловіки вважають, що не можуть відокремити роботу від особистого життя, хоча думки про роботу за її межами хвилюють їх менше, ніж жінок. Респонденти чоловічої статі інколи їздять у відрядження (2,78), а респонденти жіночої статі відряджень не мають зовсім.

Для проведення кореляційного аналізу результатів опитування було виділено чотири групи тверджень, які відображають баланс «робота-життя»: співробітників сучасних організацій:

- 1) баланс навантаження;
- 2) соціальні контакти;
- 3) зміст та складність робочих завдань;
- 4) планування робочого часу.

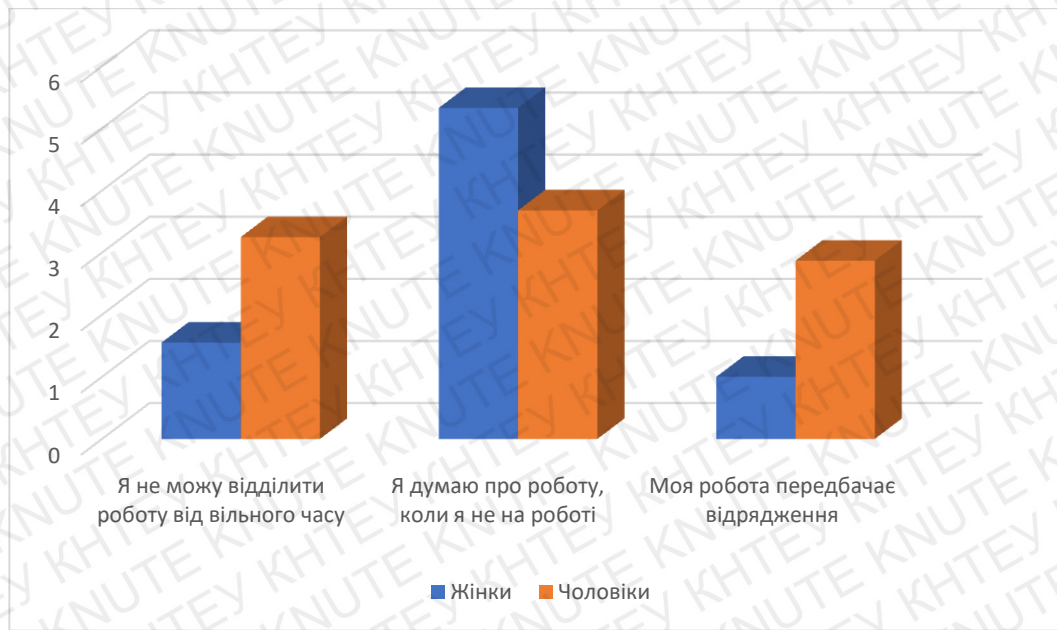


Рис. 3.1. Порівняння працівників за гендерною ознакою за опитувальником балансу «робота-життя» М.Г. Ткалич

До першої групи кореляції увійшли такі твердження: «Я не можу відділити роботу від вільного часу» (2,64), «Я доступний для роботи 24 години на добу» (2,64), «Я думаю про роботу, коли я не на роботі» (4,28), «Мені складно виділити час для відпустки» (5,16), «Працюючи, мені важко задовольняти моє бажання спілкуватися з родиною та мати вільний час» (3,38). Найвищий коефіцієнт кореляції був визначений між цілодобовою доступністю для роботи і складністю виділити час на відпустку (0,7). А найнижчий між думками про роботу в позаробочий час та можливістю мати вільний час та спілкування з родиною (0,05). Ці питання характеризують баланс навантаження між роботою і особистим життям працівників установи. Чим вищий показник за твердженнями цієї групи, тим менший баланс навантаження відчуває співробітник, а отже, можна говорити про те, що його робоче навантаження та особисте життя досить збалансовано. Основною проблемою працівників є труднощі із плануванням відпустки та вільного часу.

До другої групи кореляції входять такі: «Мої найближчі колеги також і мої друзі» (3,96), «Мій керівник підтримує мене» (5,96), «Я не почувуюся самотнім на роботі» (6,12), «Робота задовольняє мою потребу у соціальних контактах» (5,68). Найвищий коефіцієнт кореляції був визначений між дружні-

ми стосунками з колегами по роботі та задоволеності потреби у спілкуванні (0,4). Найнижчий показник кореляції між дружніми стосунками з колегами та підтримкою керівництва (0,01). Ці твердження відображають соціальні контакти співробітників. Чим вищий показник за цією групою питань, тим більше робота задовольняє потребу у соціальних контактах співробітників, а, отже, вони характеризуються як гармонійні та позитивні.

Третя група кореляції представлена такими твердженнями: «Моя робота цікава та складна» (4,36), «Моя робота передбачає відрядження» (2,20), «У мене занадто багато робочих завдань» (4,56), «Мені доводиться мати справу з багатьма проблемами протягом робочого дня» (3,72), які відображають зміст і складність робочих завдань співробітників. Найвищий показник кореляції був визначений між відрядженнями та вирішенням багатьох робочих проблем (0,3). Найнижчий показник кореляції між тим, що робота працівника цікава та складна та тим, що він мусить вирішувати безліч робочих завдань (0,01). Середні показники за цією групою тверджень відображають помірний рівень складності робочих завдань, з якими змушені стикатися співробітники, але знаходячись у відрядженні кількість проблем пов'язаних з роботою зростає.

У четверту групу кореляції увійшли такі твердження: «Я впливаю на зміст моєї роботи» (3,64), «Я можу вільно планувати свою роботу» (4,08), «За потреби я можу взяти відгул» (4,16), які можна об'єднати у планування робочого часу співробітниками організації. Найвищий показник кореляції виник між можливістю вільно планувати роботу і брати відгули. Найнижчий показник кореляції між впливом на зміст роботи та вільним плануванням робочого часу. Помірні показники відображають середній рівень участі персоналу у плануванні їх робочого часу.

У порівнянні показників за віковою ознакою використовувались 3 вікові діапазони: 25-35 років, 35-45 років, 45-55 років. Найвищий показник у питанні про неможливість відділити роботу від особистого часу отримала категорія працівників 45-55 років. Найнижчий показник отримала категорія 25-35

років. Низькі показники за цим твердженням відображають дисбаланс респондентів у гармонізації роботи і особистого життя. Молодше покоління працівників має мотивацію розвитку у кар'єрі, тому намагається працювати понаднормово, натомість старше покоління має більший досвід і більш вдало розмежовує роботу і особисте життя (рис. 3.2).

У процесі аналізу було встановлено два основних фактори:

- позитивні складові балансу (позитивна взаємодія «робота-життя»);
- негативні складові балансу (негативна взаємодія «робота-життя»).

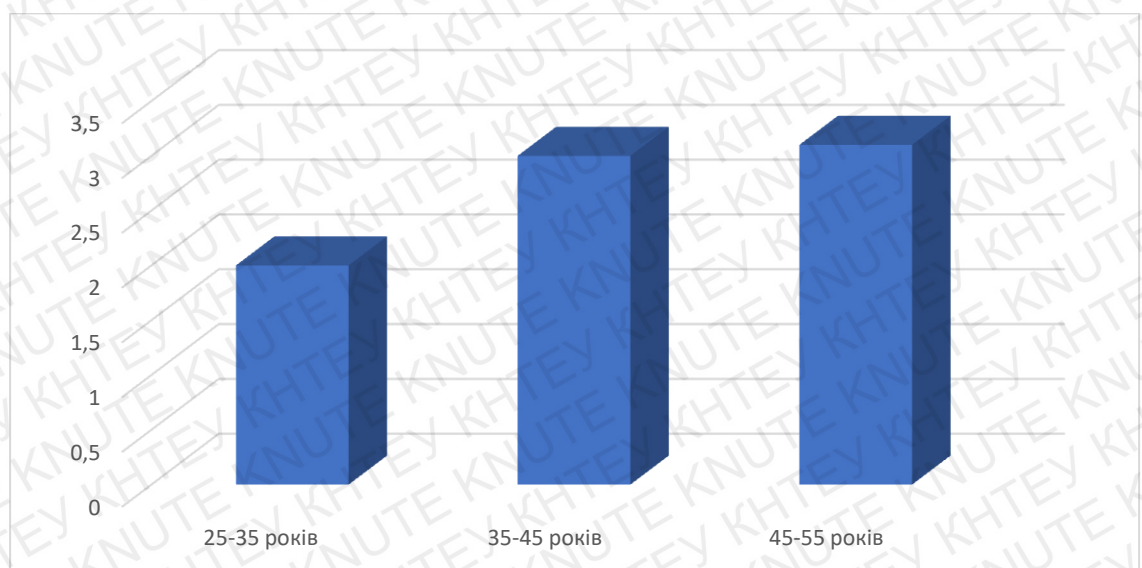


Рис. 3.2. Порівняння працівників за віковою ознакою за опитувальником балансу «робота-життя» М.Г. Ткалич

Позитивні складові балансу «робота-життя», які підвищують взаємодію між різними сферами життя респондентів, стосується взаємодії в робочому середовищі, з керівництвом, з колегами, підтримки близьких та друзів, а також задоволеності від роботи, рівнем її цікавості.

Задоволеність збалансованістю життя та роботою, підтримка на роботі і у сімейному та особистому колі — це ті фактори, що забезпечують відчуття балансу та визначають спроможність високо його оцінювати. До дисбалансу «робота-життя», належить фактори, що стосуються ненормованого робочого дня, дефіциту часу для сімейного та особистого життя, відпустку. Тому, розподіл часу — є важливим критерієм в оцінці балансу.

В основному респонденти задоволені розподілом часу між роботою та іншими сферами свого життя: їх робочий день нормований, вони мають можливість поїхати у відпустку, приділити час родині та друзям, взяти відгул та поїхати на декілька днів. В середньому 27% персоналу не задоволені розподілом часу та можливостями його використання. Цей показник є важливим для визначення необхідності підтримувати часовий баланс в компанії як профілактичну практику для зниження професійного стресу, дисбалансу, емоційного вигорання та, як наслідок незадоволеністю професійною діяльністю.

Соціальні контакти — є важливою частиною балансу «робота-життя». Загалом персонал організації задоволений, як соціальною підтримкою, так і цікавістю роботи. Суб'єктивна оцінка балансу є високою лише у 35% респондентів, а 17% відчують розбалансування. Це свідчить про необхідність ретельного ставлення керівництва до окремих заходів або програм психологічного супроводу персоналу, які б спрямовувались на гармонізацію балансу «робота-життя» та профілактику ускладнень.

Результати аналізу дослідження показників суб'єктивних характеристик благополуччя за допомогою експрес-методики «Шкала задоволеності життям» Е. Дінера представлені у Таблиці 2. (додаток А)

У ході аналізу даних був розподіл респондентів на три групи, в залежності від рівня задоволеності життям. До складу першої групи увійшли 5 співробітників з високим рівнем задоволеності — 20%, до другої групи увійшло 12 співробітників з середнім рівнем задоволеності — 48%, до третьої групи увійшли 8 співробітників, які не задоволені своїм життям — 32% (рис. 3.3).

У результаті дослідження для першої групи характерним є наближеність рівня життя до ідеального — 88,6%, задоволеність умовами життя і якістю життя — 91,4%, отримання задоволення від життя — 91,4%, міра отримання бажаного — 91,4%. Змінити щось у своєму житті характерно для — 11,4% співробітників. Таким чином, нами виявлено, що у групі, в якій рівень

задоволеності життям високий, співробітники цілком задоволені якістю та умови життя і оцінюють його як благополучне.

У другій групі нами виявлено, що для достатньо великої кількості співробітників є характерним задоволення умовами життя — 65,4%, наближеність власного життя до ідеального — 66,4%. Рівень задоволеності життям та міра отримання бажаного становить — 58,3%. Бажання змін у своєму житті прагне лише — 26,2 % респондентів. Усі показники є вище середнього, а отже, більшість респондентів вважає своє життя цілком благополучним, але прагне до покращень. В загальному задоволеність життя визначено, як помірну.

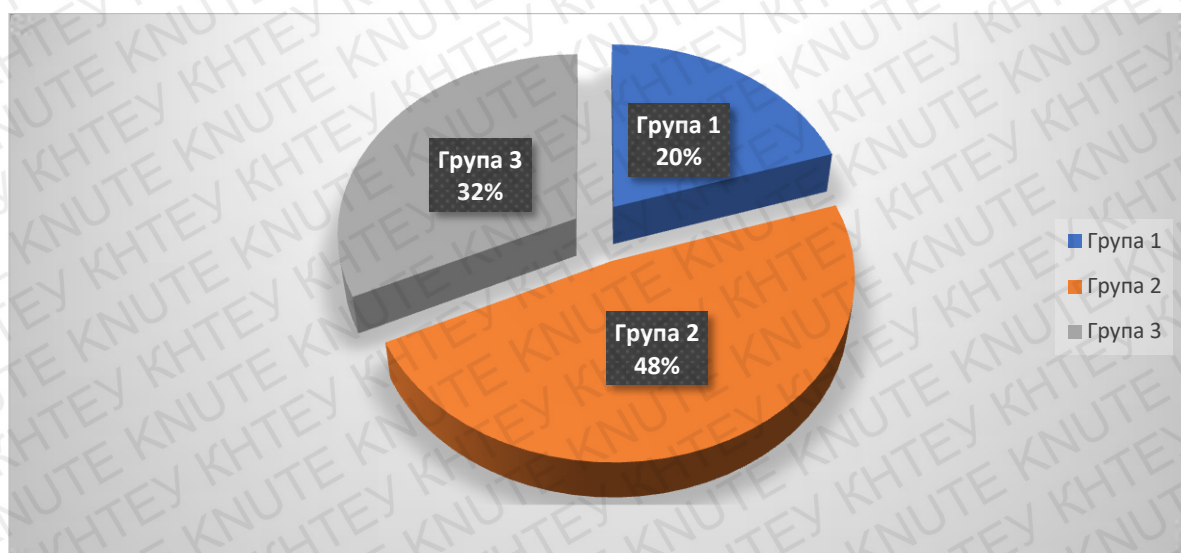


Рис. 3.3. Розподіл респондентів в залежності від суб'єктивних характеристик благополуччя за допомогою експрес-методики «Шкала задоволеності життям» Е. Дінера

Третя група респондентів не погоджуються з тим, що їх життя наближається до ідеального — 63,3%, не задоволені умовами життя майже половина респондентів — 48,3%. Характерним являється збільшення кількості співробітників — 71,5%, які прагнуть до змін у своєму житті. Саме тому, рівень задоволеності умовами та якістю життя є незадовільним.

Результати аналізу дослідження показників цінностей життя респондентів використовувалась методика «Ціннісні орієнтації» М. Рокича представлені у таблиці 2. (див додаток А).

У результаті аналізу показників було виявлено, що найважливішими цінностями для працівників компанії є: здоров'я (1,64), суспільне визнання (4,96), любов (5,32), матеріальне забезпечення життя(5,72), активне діяльне життя (6,28), щасливе сімейне життя (6,4). Це свідчить про те, що пріоритетні цінності респондентів є досить збалансованими і є відображенням, як особистісних, суспільних, так і професійних орієнтирів.

Найменш значущими виявились такі показники, як краса природи (13,6), розваги (15,44), щастя інших (13,28) та впевненість у собі (14,2). Отже, можна стверджувати, що іноді респонденти нехтують суспільними цінностями.

Аналіз показників за гендерною ознакою не показав великої різниці між жіночими та чоловічими цінностями. Найбільша різниця спостерігалась у показниках творчості, для жінок він виявився більш значущим (10), ніж для чоловіків (12,6). Також для жінок важливішими показниками є впевненість у собі та щастя інших, а для чоловіків — розвиток (рис. 3.4).

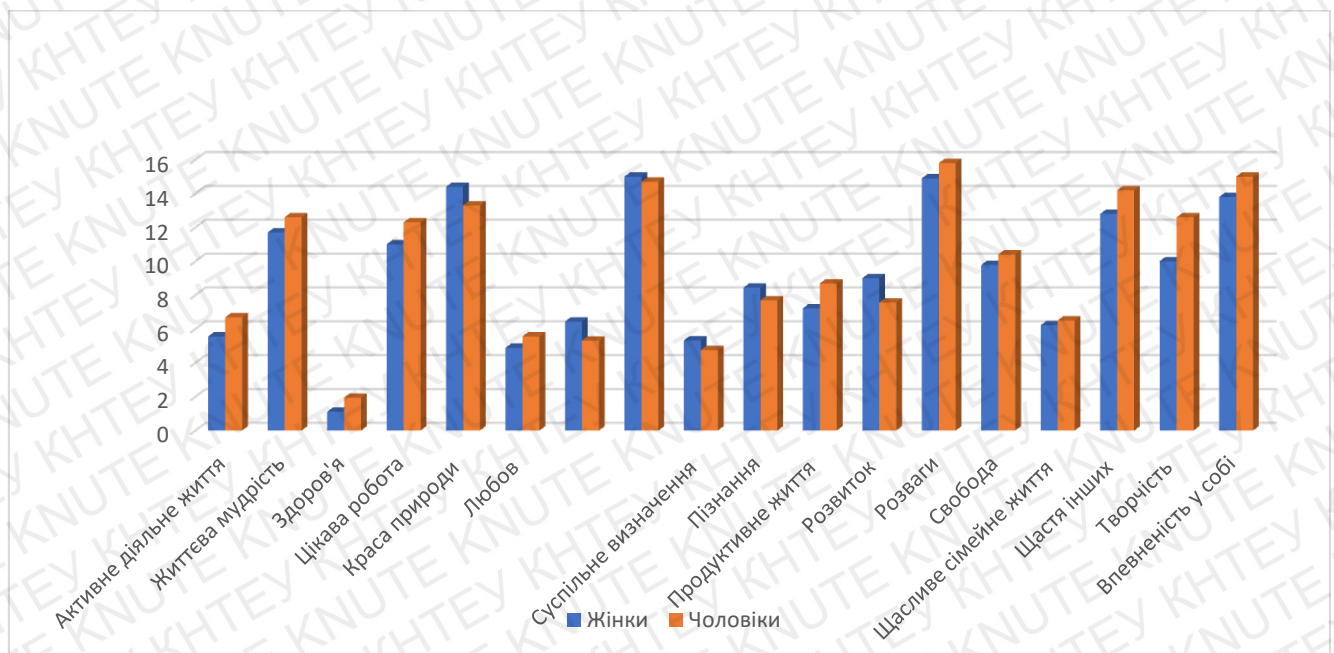


Рис.3.4. Порівняння працівників за гендерною ознакою за методикою «Ціннісні орієнтації» М. Рокича

Сьогодні у зв'язку з економічною та політичною ситуацією головною метою організацій є отримання прибутку та контроль над коштами. Але, недотримання балансу між роботою та особистим життям може призвести до

втрати компанією частини прибутку. Виконання великих обсягів роботи час-то призводить до стресу, захворювань, депресії. Згідно з проведеним нами дослідженням працівників ТОВ «ТРОДАТ-УКРАЇНА»:

- 53% працівників скаржились, що страждають від надмірної втоми;
- 46% не мають достатньо часу для своєї родини та друзів;
- 20% регулярно хворіють через надмірне навантаження на роботі.

Усі ці проблеми мають негативні наслідки на продуктивність роботи особистості та успіхів компанії в цілому, а саме:

- 1) відсутність на робочому місці;
- 2) не кваліфіковане виконання службових обов'язків;
- 3) підвищення кількості помилок;
- 4) зниження мотивації.

3.2. Практичні рекомендації щодо методики створення психологічних умов для гармонійного поєднання професійної діяльності в організації і особистого життя

Розробка та впровадження програм балансу «робота-життя» повинна створюватись на рівні кадрової та організаційної політики підприємства. Це є однією з найважливіших напрямів реалізації психологічного супроводу персоналу організацій, підтримки психологічного благополуччя та психічного здоров'я персоналу. Баланс «робота-життя» є важливими для відчуття задоволеності професійною діяльністю співробітників, впливає на підвищення продуктивності та мотивації персоналу, формує здорову та гармонійну організаційну культуру організації та її іміджу.

Серед засобів реалізації політики дружнього щодо сім'ї місця роботи та подолання нерівності на робочому місці виокремлюють: інтервенційні стратегії у процедурах найму та просування по службі; ліквідацію «доріжки для матусь», а також різноманітних організаційних стратегій:

- 1) впровадження у роботу організації моделі організаційних змін з метою демаргіналізації гендеру та підвищення гендерної рівності шляхом інте-

грації роботи і життя та відмови від моделі «ідеального співробітника» або моделі «чоловічої кар'єри»;

2) усунення перешкод у ланцюгу «робота-сім'я», моніторинг задоволеності співробітників програмою балансу «робота-сім'я»;

3) врахування сімейного стану співробітників та наявності або відсутності у них дітей та вирішення конфлікту між роботою та життям у незаміжніх жінок без дітей;

4) врахування у кадровій стратегії факторів конфлікту «робота-сім'я»: оплата декретної відпустки, відпустки по догляду за дитиною, лікарняних, виходу на пенсію;

5) впровадження програм підтримки сім'ї на рівні політики організації, організаційної культури, нагляду за підтримкою сім'ї.

Практичні рекомендації для ТОВ «ТРОДАТ-УКРАЇНА» щодо удосконалення гармонізації роботи та особистого життя працівників:

Впровадження гнучкого робочого графіка на підприємстві. Концепт гнучкого графіка є одним із принципових елементів для досягнення ефективного збалансування усіх сфер діяльності в організації. Можливість організувати свою роботу за більш гнучким графіком підвищує рівень мотивації та продуктивності персоналу, впливає на зменшення рівня відсутності працівників на робочому місці. Гнучкий графік дозволяє співробітникам самостійно визначати значущість і терміновість поставлених задач, виконувати свої робочі обов'язки і мати вільний час для особистого дозвілля. Така можливість дозволяє персоналу отримувати різнобічний розвиток та розширювати свій кругозір, що може позитивно відобразитись на роботі в організації.

До позитивних наслідків гнучкого графіку роботи відносять наступні можливості:

- 1) підвищення якості обслуговування клієнтів;
- 2) збільшення рівня жінок, які залучені до роботи після народження дитини, що знизить витрати компанії на пошук, набір і навчання персоналу;
- 3) зменшення рівня захворюваності і відсутності на робочому місці;

- 4) збільшення рівня пунктуальності;
- 5) підвищення креативності і енергійності персоналу.

Впровадження гнучкого графіку можливо здійснювати, як індивідуально, так і для всього персоналу.

Неповний робочий день немає чітких часових меж. Він може включати роботу в ранкові або вечірні години або пізній початок роботи або раннє завершення робочого дня. Також, неповний робочий день може характеризуватись меншою кількістю робочих днів на тиждень, а також можливістю, що дозволяє працівнику бути на роботі менше часу, ніж при повній зайнятості. Можливість роботи part-time найчастіше використовується молодими працівникам, які змушені навчатися і працювати, або працюють за сумісництвом. Перевагою цього виду роботи є можливість утримання співробітників, які мають необхідні вміння та навички для професійного виконання роботи, але не можуть працювати повний робочий день.

Скорочення робочих годин дозволяє персоналу відпрацювати усю кількість тижневих робочих годин за рахунок меншої кількості днів. Наприклад, повноцінний робочий тиждень може скоротитись на один день. Такий вид роботи мінімалізує рівень плинності кадрів і відсутності працівників на робочих місцях. Наслідком введення скорочених робочих годин є збільшення кількості вільного часу у персоналу, який вони можуть використати для реалізації корисних для себе цілей.

Гнучкий час надає персоналу можливість варіювати свої робочі години кожного тижня. Гнучкий час рекомендують застосовувати до співробітників, які працюють повний робочий день і мають бажання працювати понаднормово, але потім ці працівники будуть можливість мати додаткові години вільного часу.

Різні години початку роботи є схожими до гнучкого часу. Співробітник має право починати або завершувати свій робочий день у час, який буде зручним для нього. Такий вид роботи не передбачає зміни у кількості робочих годин для співробітників.

Поділ роботи — це вид гнучкого робочого часу, який передбачає розподіл роботи, яку, зазвичай, виконує один працівник, між двома працівниками.

Робота за термінами представляє собою можливість брати відпустку у період шкільних канікул, залишаючи за собою право повернення на своє робоче місце. Перевагою цього виду є те, що роботодавець має можливість утримати кваліфікованих працівників, які мають неповнолітніх дітей.

Добровільне зменшення робочих годин — це вид роботи при якому працівник за власним бажанням змінює кількість робочих годин на тиждень на певний період часу, який затверджується з керівництвом організації. Працівник має впевненість у тому, що після закінчення терміну, на який було змінено робочі години, він зможе працювати у звичайному робочому режимі. Ця можливість може бути запропонована тим працівникам, які піклуються за батьками похилого віку або дітьми з обмеженими можливостями.

Робота вдома — це використання власного дому в якості робочого місця. З розвитком інформаційних та технічної сфери робота вдома стала доступною та популярною для більшої кількості працівників.

Проведення лекцій для персоналу з догляду за дітьми. Дана практика одна із найбільш ефективних для підтримки у догляді за дітьми. При мінімальних грошових та часових витратах, організація в значній мірі підтримує своїх працівників. Інформація, яку отримують працівники, може стосуватись, усіх видів соціальних послуг та медичних, які надаються дітям, а також можуть ознайомлювати співробітників з організаціями, які пропонують дані послуги.

Впровадження дистанційної (віддалена) робота для окремих працівників. Такий вид практик балансу між роботою та особистим життям став можливим у процесі розвитку інформаційних технологій. Віддалена робота є новим методом для досягнення балансу між роботою та сім'єю. Передбачаючи домовленість між працівником та роботодавцем у питаннях місця і годин роботи. Дистанційна робота бере початок із 70-х років минулого століття, її

призначенням був зв'язок між головним офісом компанії та її філіями за допомогою терміналів, які використовували телефонні лінії в якості мережевих сполучень. Зменшення витрат і збільшення продуктивності, особливо з використанням комп'ютерів, спричинили подальшу децентралізацію робочих місць, «перемістивши» офіс додому до працівників [16, с. 19].

Перевагами дистанційної роботи є зменшення витрат на утримання офісного приміщення, надання працівникам більше можливостей для виконання своїх сімейних обов'язків. Для компаній дистанційна робота розширює межі для вибору талановитих працівників, зменшує розповсюдження захворювань у компанії, збільшує продуктивність, зменшує використання енергії в офісі компанії, є ефективним методом для виконання компаніями умов законодавства «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні», за яким люди з особливими потребами мають складати 4% середньооблікової чисельності штатних працівників. Окрім цього, за допомогою дистанційної роботи компанія може зменшити рівень відсутності на робочому місці і плинності кадрів. Такий вид роботи є особливо важливим для компаній, що мають бізнес у різних часових поясах. Працівники зменшують свої витрати на проїзд до робочого місця. Дослідження свідчать, що дистанційна робота є бажаним привілеєм для працівників [16, с. 18].

Новий курс для самотніх батьків — це програма, що розрахована на самотніх батьків, які не працюють або працюють менше 16 годин на тиждень, і найменшій дитині яких не виповнилось 16 років. Впровадження таких проектів може збільшити можливості роботи для самотніх батьків [16, с.18].

Новий курс для самотніх батьків розроблений для:

- 1) допомоги і сприяння самотнім батькам у поліпшенні їх життєвого рівня, влаштувавшись на оплачувану роботу;
- 2) вдосконалення готовності до роботи серед самотніх батьків для збільшення їх можливостей під час працевлаштування;
- 3) допомога самотнім батькам в їх перших кроках для подання резюме і знаходження відповідної для себе роботи;

- 4) пояснення, що будуть доступні самотнім батькам після працевлаштування;
- 5) допомога у визначенні необхідних можливостей для навчання і підвищення кваліфікації;
- 6) надання порад фахівця із зайнятості для сімей із дітьми з обмеженими можливостями [16, с. 18].

Результатами впровадження програм балансу «робота-життя» є підвищення задоволеності роботою, підвищення рівня корпоративної культури та етики, формування мотивації, зменшення плинності кадрів, ефективне виконання робочих завдань.

На етапі планування перш за все необхідно організувати команду, яка буде займатись розробкою і впровадженням практик, щодо гармонізації балансу «робота-життя». За звичай цим питанням займаються HR відділ, психолог організації або спеціальний консультант.

На етапі оцінювання, визначається низка заходів, які варто впроваджувати. Для цього необхідно визначити потреби працівників, зокрема шляхом індивідуальних або групових опитувань співробітників, впровадження колективних дискусій для персоналу, та проведення спеціального дослідження балансу «робота-життя».

На етапі консультацій визначається думка зацікавлених сторін щодо ефективності та необхідності запропонованих заходів. Для цього використовуються наступні методи дослідження: обстеження; фокус-групи; інтерв'ю, офіційні зустрічі, неофіційні обговорення [16, с. 23].

На етапі розробки практик відбувається безпосереднє формування практик та тренінгів відповідно до отриманих результатів опитування, інтерв'ю та консультування, а також відповідно до чинного законодавства. Розробка програм повинна включати в себе формування ефективних інструментів для їх впровадження, а також відповідати бажаним змінам в організаційній політиці та культурі підприємства.

На етапі навчання персоналу відбувається ознайомлення менеджерів та робочого колективу з сформованими практиками. Це можуть бути тренінги, які включають в себе підготовку для створення необхідних умов для гнучкого графіку або дистанційної роботи працівників.

Етап впровадження включає в себе безпосередню реалізацію сформованих заходів на практиці.

На етапі оцінювання ефективності впроваджених програм відбувається встановлення зворотного зв'язку із співробітниками організації. Відбувається постійний моніторинг результатів впроваджених заходів для оцінки їх доцільності.

Важливу роль у впровадженні програм балансу «робота-життя» відіграє HR-менеджер, консультант або психолог на підприємстві. Саме він ініціює запровадження даних заходів в організації, шляхом інтерв'ю, опитувань визначає потреби працівників в гармонізації особистого життя і роботи. HR - менеджер є зв'язковою ланкою між керівництвом і працівниками та сприяє досягненню справедливого та компромісного рішення, щодо практик, які мають бути впроваджені. Він впливає на продуктивність реалізації програм балансу «робота-життя» та відслідковує їх ефективність. Важливу роль у впровадженні програм балансу «робота-життя» відіграє HR — менеджер, консультант або психолог на підприємстві. Саме він ініціює запровадження даних заходів в організації, шляхом інтерв'ю, опитувань визначає потреби працівників в гармонізації особистого життя і роботи. HR — менеджер є зв'язковою ланкою між керівництвом і працівниками та сприяє досягненню справедливого та компромісного рішення, щодо практик, які мають бути впроваджені. Він впливає на продуктивність реалізації програм балансу «робота-життя» та відстежує їх ефективність. Щоб програми балансу «робота-життя» показували максимальний ефект, вони повинні бути офіційно оформленими в документах компанії та розповсюдженні по внутрішнім каналах зв'язку. Так, наприклад, офіційно прописані заходи з реалізації балансу «робота-життя» можуть бути в колективних, трудових договорах, контрактах, де

прописані основні умови роботи, а також в Корпоративному Кодексі, де прописуються зобов'язання організації перед працівниками, зокрема і в питаннях сприяння встановлення балансу «робота-життя».

Висновки до розділу 3

1. За результатами дослідження балансу робота-життя за опитувальником М.Г. Ткалич виявлено труднощі із плануванням відпустки та вільного часу. Робота задовольняє потребу працівників у соціальних контактах. Рівень складності робочих завдань характеризується помірними показниками, але у відрядженнях рівень складності зростає. Також помірні показники має рівень участі персоналу у плануванні робочого часу. У порівнянні показників за віковою ознакою молодше покоління має сильнішу мотивацію у просуванні кар'єрними сходинками, ніж старше. Суб'єктивна оцінка балансу є високою лише у 28% респондентів, 13% відчують розбалансування.

2. За допомогою експрес-методики «Шкала задоволеності життям» Е. Дінера було встановлено, що лише 20% працівників повністю задоволені своїм життям, частково задоволені — 48%, та зовсім не задоволені — 32% співробітників. У результаті аналізу ціннісних показників за методикою М. Рокіча було виявлено, що пріоритетні цінності респондентів є досить збалансованими і є відображенням, як особистісних, так і професійних орієнтирів.

3. У порівнянні показників за гендерною ознакою було встановлено, що чоловіки менше думають про роботу за її межами та частіше їздять у відрядження, ніж жінки. Також для жінок важливішими показниками є впевненість у собі та щастя інших, а для чоловіків — розвиток.

4. Практичні рекомендації для ТОВ «ТРОДАТ-УКРАЇНА» щодо удосконалення гармонізації роботи та особистого життя працівників включають в себе:

- 1) впровадження гнучкого робочого графіка на підприємстві;
- 2) впровадження лекцій для персоналу з догляду за дітьми;
- 3) новий курс для самотніх батьків;

4) провадження дистанційної (віддалена) робота для окремих працівників.

5. До основних етапів впровадження програм та заходів балансу «робота-життя» належить: етап планування, етап оцінювання, етап консультації, етап розробки практик, етап впровадження практик, етап оцінювання ефективності впроваджених практик.

ВИСНОВКИ

1. Сутність концепції балансу «робота-життя» полягає в гармонійному розподілі часу на виконання робочих і сімейних обов'язків. Твердження «work-life balance» вперше було використано у статті британських авторів, у якій розглядалася проблема поєднання жіночою кількох ролей у роботі, материнстві та подружжі. У 70-80-ті роки минулого століття переважна частина керівників різних компаній розглядали роботу та особисте життя своїх співробітників, як взаємовиключні та конкурентні складові, де зосередженість на одному означала втрату в іншому. Не дивлячись на те, що концепція балансу «робота-життя» є досить молодою, вона дуже стрімко розвивається, як в Україні так і за її межами. Аналіз впровадження концепції «робота-життя» у різних країнах світу показав, що найпрогресивнішими у прояві концепції балансу «життя-робота» виявились північні країни. Вони мають високорозвинену систему державних послуг по догляду за дитиною, полегшені умови для повернення матерів після народження дитини на роботу, а також достатньо розвиненою системою гнучкого робочого графіку, скороченого робочого дня та робочих годин. Натомість, колишні соціалістичні країнах характеризуються несприятливими робочими умовами серед усіх проаналізованих країн. Гармонійне поєднання роботи в організації та особистого життя, позитивно впливає, як на психічне здоров'я особистості, на її мотивацію і плідність праці, так і на роботу підприємства в цілому.

2. Ключовими особливостями працівників ТОВ «ТРОДАТ-УКРАЇНА» є: інтелектуальні якості, особливості пам'яті, комунікативні якості, увага, вольові і менторні якості та емоційні особливості. Для підвищення ефективності діяльності персоналу та мінімізації плинності кадрів у ТОВ «ТРОДАТ-УКРАЇНА» використовують як матеріальну так і нематеріальну систему заохочень. Матеріальна мотивація організації включає в себе заробітну плату та премії, нематеріальна- визнання підприємством цінності роботи працівників. Демативуючі фактори роботи в ТОВ «ТРОДАТ-УКРАЇНА» ха-

рактизуються відсутністю підвищення заробітної плати, сповільненим темпом просування кар'єрними сходинками, скороченим терміном відпустки. Компанію «ТРОДАТ-УКРАЇНА» можна віднести до депресивної організації. Такий тип характеризується авторитарно-бюрократичним стилем управління. Компанія консервативна, «зрегульована», намагається зберегти на ринку свій статус, виживає за рахунок низької конкуренції. Вибірку дослідження склали 25 працівників віком від 26 до 55 років. Дослідницька частина роботи проводилась на ТОВ «ТРОДАТ-УКРАЇНА» м. Київ. Дослідження складалось із трьох основних етапів: теоретичного, організаційно-емпіричного, підсумкового. Для проведення дослідження нами були використані такі методи та методики: опитувальник М.Г. Ткалич з визначення балансу «робота-життя» персоналу організацій, експрес-методика суб'єктивних характеристик благополуччя «Шкала задоволеності життям» Е. Дінера, методика «Ціннісні орієнтації» М. Рокича. Для підтвердження важливості визначених експертами тверджень та їх зв'язок, ми використовували метод кореляційного аналізу та зокрема, метод рангової кореляції Спірмена. Для обробки даних використовували комп'ютерну програму Microsoft Excel 2018.

3. Аналіз результатів опитування показав, що головною проблемою працівників ТОВ «ТРОДАТ-УКРАЇНА» з за опитувальником М.Г. Ткалич є труднощі із плануванням відпустки та вільного часу. Робота задовольняє потребу працівників у соціальних контактах. Рівень складності робочих завдань характеризується помірними показниками, але у відрядженнях рівень складності зростає. Рівень участі персоналу у плануванні робочого часу характеризується помірними показниками. У порівнянні показників за віковою ознакою молодше покоління має сильнішу мотивацію у просуванні кар'єрними сходинками, ніж старше. Суб'єктивна оцінка балансу є високою лише у 28% респондентів, 13% відчують розбалансування. За допомогою експрес-методики «Шкала задоволеності життям» Е. Дінера з'ясовано, що лише 20% працівників повністю задоволені своїм життям, частково задоволені — 48%, та зовсім не задоволені — 32% співробітників. У результаті аналізу ціннісних

показників за методикою М. Рокича виявлено, що пріоритетні цінності респондентів є досить збалансованими і є відображенням, як особистісних, так і професійних орієнтирів. За гендерною ознакою чоловіки менше думають про роботу за її межами та частіше їздять у відрядження, ніж жінки. Також для жінок важливішими показниками є впевненість у собі та щастя інших, а для чоловіків — розвиток.

4. Практичні рекомендації для ТОВ «ТРОДАТ-УКРАЇНА» щодо удосконалення гармонізації роботи та особистого життя працівників включають в себе:

- 1) впровадження гнучкого робочого графіка на підприємстві;
- 2) впровадження лекцій для персоналу з догляду за дітьми;
- 3) новий курс для самотніх батьків;
- 4) впровадження дистанційної (віддалена) робота для окремих працівників.

Важливу роль у впровадженні програм балансу «робота-життя» відіграє HR-менеджер, консультант або психолог на підприємстві. Саме він ініціює запровадження даних заходів в організації, шляхом інтерв'ю, опитувань визначає потреби працівників в гармонізації особистого життя і роботи.

До основних етапів впровадження програм та заходів балансу «робота-життя» належить: етап планування, етап оцінювання, етап консультації, етап розробки практик, етап впровадження практик, етап оцінювання ефективності впроваджених практик.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Афанасьєва Т.О. Психологічний супровід професійного розвитку майбутнього психолога у вищому навчальному закладі : автор. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психолог. наук : спец. 19.00.07 «педагогічна та вікова психологія» / Т.О. Афанасьєва. – Запоріжжя, 2011. – 20 с.
2. Виноградський М. Д. Управління персоналом : навч. посібн. для студентів вищ. навч. закладів / М. Д. Виноградський, А. М. Виноградська. -К. : ЦУЛ, 2009. – 500 с.
3. Галян І.М. Психодіагностика: Навчальний посібник / І.М.Галян. : «Академ-видав», 2009 – 464 с.
4. Гаудж П. Дослідження мотивації персоналу: Визначення та підвищення рівня лояльності співробітників методом консультування / Пер. з англ., За наук. ред. канд. економ. наук І.В. Тараненко. – Дніпропетровськ: Баланс Бізнес Букс, 2008. – 272 с.
5. Кокур О.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С., Копаниця О.В., Малхазов О.Р. Збірник методик для діагностики психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до діяльності у складі миротворчих підрозділів: Методичний посібник. – К.: НДЦ ГП ЗСУ, 2011. – 281 с.
6. Корольчук М.С. Психофізіологія діяльності: Підручник для студентів вищ. навч. закладів / Корольчук М.С. – К.: Ельга; Ніка-Центр, 2010.– 400 с.
7. Корольчук М.С. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах / М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк – К.:Ніка-Центр, 2009. – 580 с.
8. Корольчук М.С., Корольчук В.М., Миронець С.М., Тімченко О.В., Осьодло В.І., Ржевський Г.М., Максименко К.С. Психологія праці в звичайних та екстремальних умовах / Навчальний посібник для студентів ВНЗ . – К. : Київ.нац.торг.ун-т, 2014. – 523 с.

9. Корольчук М.С., Крайнюк В.М. Теорія і практика професійного психологічного відбору: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. – К.: Ніка-Центр, 2010. – 536 с.
10. Крупський О. П. Роль організаційної культури в досягненні балансу «життя-робота» (на прикладі туристичних підприємств України). Електронний ресурс. Режим доступу: <https://www.researchgate.net/publication/298017940>
11. Кудлай Т.В. (Буряк Т.В.) Готельні мережі: еволюція та становлення // Т.В. Буряк, // Наук. Журн. «Бізнес Інформ». – 2014. - № 8. – С. 166-179.
12. Моргунов Е. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел – Синтез», 2000. – 264 с.
13. Мордовин С.К. Управление человеческими ресурсами: 17-тимодульная программа для менеджеров «Управление развитием организации». Модуль 16.- М.: ИНФРА-М.: 2000. – 288 с.
14. Мурашко Н.И. Управление персоналом организации. – К.: ЦСП «Компас», 1997. – 330 с.
15. Прищак, М. Д. Психологія управління в організації : навчальний посібник / М. Д. Прищак, О. Й. Лесько. – [2-ге вид., перероб. і доп.]. – Вінниця, 2016. – 150 с.
16. Саприкіна М.А., Каба Д.В. „Баланс між роботою та сім’єю: перевага для компаній та працівників”. – К., 2010. – 30 с.
17. Словник української мови : в 11 т. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://sum.in.ua/> – Назва з екрана.
18. Ткалич М. Г. Розробка та апробація опитувальника з визначення балансу «робота-життя» персоналу організації. Проблеми сучасної психології. Випуск 25. 2014. С. 506-517.
19. Фесенко Г. Г. Психологія управління та конфліктологія: Конспект лекцій (для студентів спеціальності 8.14010101 «Готельна і ресторанна справа») / Г. Г. Фесенко; Харк. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. – Х. : ХНУМГ, 2013. – 132 с.

20. Штроо Владимир Артурович, Кольцова Е. А. Work life balance, или есть ли жизнь после работы? // Психология в экономике и управлении. 2012. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/work-life-balance-ili-est-li-zhizn-posle-raboty>
21. Adya, M.P. (2008). Women at Work, Differences in IT Career Experiences and Perceptions between South Asian and American Women. Human Resource Management, no 47, 3, p. 601–635.
22. Allen N.D., Lapierre M.L., Spector P.E. The link between National Paid Leave Policy and work-family conflict among married working parents // Applied Psychology: an International Review. – 2014. – 63 (1). – P. 5-28.
23. Bansal, I.; Sharma, R. (2012). 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.
24. Beham B., Drobnic S., Prag P. The work-family interface of service sector workers: a comparison of work resources and professional status across five European countries // Applied Psychology: an International Review. – 2014. – 63 (1). – P. 29-61.
25. Billing T.K. Work–Family Conflict and Organisationally Valued Outcomes: The Moderating Role of Decision Latitude in Five National Contexts/ T.K. Billing, R.S. Bhagat, E. Babakus, B. Krishnan // Applied Psychology: an International Review, 2014, 63 (1), P. 62-95.
26. Burke R. Are families a career liability?/ R. Burke // Women in Management Review. – 1999. – Volume 14. – Number 5., – P. 159-163.
27. Charlesworth S. Getting gender on the agenda: the tale of two organizations / S. Charlesworth, M. Baird// Women in Management Review. – 2007. – Volume 22. – No 5. – P. 391- 404.
28. Chen Y-P. Family Role Performance: Scale Development and Validation/ Y-P. Chen, M. Shaffer, M. Westman, Sh. Chen, M. Lazarova, S. Reiche // Applied Psychology: an International Review, 2014. – 63 (1). – P. 190-218.

29. Definition of work-life balance noun from the Cambridge Advanced Learner's Dictionary & Thesaurus Cambridge University Press. Retrieved from: <http://dictionary.cambridge.org/dictionary/british/work-life-balance>
30. Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
31. Hamilton E.A. Understanding the work-life conflict of never- married women without children / E.A. Hamilton, J.R. Gordon, K.S. Whelan-Berry// *Women in Management Review*. – 2006. – Volume 21. – Number 5. – P. 393-415.
32. Hassan, Z. (2010). Work-Family Conflict in East vs Western Countries. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 17, 1, p. 30–49.
33. Kanter R.M. *Men and Women of the Corporation* /R.M. Kan- ter. – N.Y.: Basic Books, 1993.
34. Lewis, Suzan & Gambles, Richenda & Rapoport, Rhona. (2007). The constraints of a 'work-life balance' approach: An international perspective. *The International Journal of Human Resource Management*.
35. Lim V.K.G., Kim T-Y. The Long Arm of the Job: Parents' Work–Family Conflict and Youths' Work Centrality // *Applied Psychology: an International Review*, 2014, 63 (1), P. 130-150.
36. Lyness K.S., Judiesch M.K. Gender Egalitarianism and Work– Life Balance for Managers: Multisource Perspectives in 36 Countries // *Applied Psychology: an International Review*. – 2014. – 63 (1). – P. 96-129.
37. Melamed T. Barriers to Women's Career Success: Human Capital, Career Choices, Structural Determinants, or Simply Sex Discrimination // *Applied Psychology: an International Review*. – 1995. – 44 (4). – P. 295-314
38. Metz I. Organizational Factors, Social Factors, and Women's Advancement // *Applied Psychology: an International Review*. – 2009. – 58 (2). – P. 193–213.
39. Murphy, F., & Doherty, L. (2011). The Experience of Work Life Balance for Irish Senior Managers. *Equality, Diversity and Inclusion: an International Journal*, Vol.30, Issue 4, p. 252-277

40. Shahina T. Nanjiani, Dr. Nicklas Dahlstrom. A review of the concept of work-life balance and its applicability to issues faced by Emirati working women : conference Paper «First International Conference on Emerging Paradigms in Business and Social Sciences».
41. Stork D., Wilson F. The new work force reality: insights for today, implications for tomorrow // Simmons School of Management [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.simmons.edu/som/research/centers/cgo/publications/index.php
42. Straub C. A comparative analysis of the use of work-life balance practices in Europe / C. A. Straub // Women in Management Review. – 2007. – Vol. 22. – No. 4. – P. 289-304.
43. Taruna Yadav, Sushma Rani (2015) Work life balance: challenges and opportunities, International Journal of Applied Research, no 1(11), p.680-684.
44. Tombari N. The work-family interface at Royal Bank Financial Group: successful solutions – a retrospective look at lessons learned / N. Tombari, N. Spinks // Women in Management Review. – 1999. – Volume 14. – Number 5. – P. 186-193.
45. Waldstrom Ch. Social relations among managers: old boys and young women's networks / Ch. Waldstrom, H. Madsen // Women in Management Review. – 2007. – Vol. 22. – No. 2. – P. 136-147.
46. Walker, E.; Wang, C.; Redmond, J. (2008). Women and Work-Life Balance: Is Home-Based Business Ownership the Solution? Equal Opportunities International, 27 (3), p. 258-275.
47. Wille B. Big Five Traits and Intrinsic Success in the New Career Era: A 15-Year Longitudinal Study on Employability and Work-Family Conflict / B. Wille, F. De Fruyt, M. Feys // Applied Psychology: An International Review. – 2013. – 62(1). – P. 124-156.
48. Work-Life Balance. A psychological Perspective / Edited by F. Jones, R.J. Burke, M. Westman. New York: Psychology Press, 2008. 320 p.

ДОДАТОК А

РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

Результати експертного опитування опитувальника М.Г. Ткалич з визначення балансу «робота – життя» персоналу організацій

Таблиця А.1

№	Твердження опитувальника	М	М жінки	М чоло- віки
1.	Я не можу відділити роботу від вільного часу	2,64	1,55	3,25
2.	Я доступний для роботи 24 години на добу	2,64	2,33	2,81
3.	Я думаю про роботу, коли я не на роботі	4,28	5,33	3,68
4.	Мені складно виділити час для відпустки	5,16	5	5,25
5.	Працюючи, мені важко задовільняти моє бажання спілкуватися з родиною та мати вільний час	3,38	3	4,06
6.	Я впливаю на зміст моєї роботи	3,64	3,55	3,68
7.	Я можу вільно планувати свою роботу	4,08	3,55	4,37
8.	Моя робота цікава та складна	4,36	4	4,53
9.	Моя робота передбачає відрядження	2,20	1	2,87
10.	За потреби я можу взяти відгул	4,16	4,33	4,06
11.	У мене занадто багато робочих завдань	4,56	4,66	4,5
12.	Мені доводиться мати справу з багатьма проблемами протягом робочого дня	3,72	3,77	3,68
13.	Мої найближчі колеги також і мої друзі	3,96	4,22	3,81
14.	Мій керівник підтримує мене	5,96	6	5,93
15.	Я не почуваюся самотнім на роботі	6,12	6,22	6,06
16.	Робота задовільняє мою потребу у соціальних контактах	5,68	6,11	5,43

Результати експертного опитування згідно експрес-методики «Шкала задоволеності життям» Е. Дінера

Таблиця А.2

№	Твердження	М
1.	Здебільшого моє життя близьке до мого ідеалу	4,28
2.	Умови мого життя чудові.	4,64
3.	Я задоволений своїм життям.	4,56
4.	Поки що я отримав важливі речі, яких хочу в житті.	4,04
5.	Якби я міг прожити своє життя, я б майже нічого не змінив.	4,36

Ключі відповідей:

31-35 - Дуже задоволений

26-30 - Задоволений

21-25 - Трохи задоволений

20 - Нейтральний

15-19 - Трохи незадоволений

10-14 - Незадоволений

5-9 - Вкрай незадоволений

Результати експертного опитування згідно методики «Ціннісні орієнтації» М. Рокіча.

Таблиця А.3

№	Термінальні цінності	Рейтинг
1.	Активне життя	5
2.	Життєва мудрість	13
3.	Здоров'я	1
4.	Цікава робота	12
5.	Краса природи і мистецтва	15
6.	Любов	3
7.	Матеріально забезпечене життя	4
8.	Наявність гарних і вірних друзів	17
9.	Суспільне визначення	2
10.	Пізнання	7
11.	Продуктивне життя	8
12.	Розвиток	9
13.	Розваги	18
14.	Свобода	10
15.	Щасливе сімейне життя	6
16.	Щастя інших	14
17.	Творчість	11
18.	Впевненість у собі	16