

Анастасія МИХ

здобувачка освітньо-професійної програми
«Управління персоналомт», ЗУНУ
Науковий керівник – Євген КАЧАН, канд. екон. наук,
професор, професор кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу
Західноукраїнського національного університету

СУТНІСТЬ ПОНЯТТЯ БАЛАНСУ МІЖ РОБОТОЮ ТА ОСОБИСТИМ ЖИТТЯМ У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

У сучасних умовах розвитку економіки, трансформації соціально-трудова відносин та цифровізації трудових процесів особливої актуальності набуває проблема забезпечення балансу між професійною діяльністю працівника та його особистим життям. Посилення конкуренції на ринку праці, зростання психологічного навантаження, поширення нестандартних форм зайнятості та зміна ціннісних орієнтирів працівників зумовлюють необхідність перегляду традиційних підходів до управління персоналом. У сучасних організаціях працівники оцінюють робоче місце не лише за рівнем оплати праці, а й за можливістю гармонійно поєднувати професійні обов'язки з сімейним життям, відпочинком, особистісним розвитком та підтриманням фізичного і психологічного здоров'я.

Традиційна модель управління персоналом тривалий час базувалася переважно на матеріальному стимулюванні працівників та контролі трудової дисципліни. Однак сучасна практика кадрового менеджменту свідчить про поступовий перехід до людиноцентричних підходів, орієнтованих на добробут працівників, підтримання сприятливого психологічного клімату та формування комфортного середовища праці. У цьому контексті баланс між роботою та особистим життям стає важливим елементом системи мотивації персоналу та інструментом підвищення ефективності діяльності організації.

Термін «work-life balance» почав активно використовуватись у науковій літературі наприкінці ХХ століття та відображав необхідність пошуку оптимального співвідношення між професійною зайнятістю людини та її особистим життям. У сучасному розумінні баланс між роботою та особистим життям означає такий стан, за якого працівник має можливість ефективно виконувати професійні функції без шкоди для власного здоров'я, сімейних відносин, психологічного комфорту та особистісного розвитку. Різні науковці трактують це поняття по-різному, однак більшість підходів акцентує увагу на необхідності гармонійного поєднання трудової діяльності та особистих потреб людини.

Сучасні дослідження свідчать, що порушення балансу між роботою та особистим життям негативно впливає як на працівника, так і на організацію загалом. Надмірне трудове навантаження, систематична понаднормова робота, постійний професійний стрес та відсутність повноцінного відпочинку можуть призводити до професійного вигорання, емоційного виснаження, зниження продуктивності праці, конфліктів у колективі та зростання плинності кадрів. Особливо актуальною ця проблема є для підприємств із безперервним виробничим процесом та високим рівнем відповідальності персоналу.

У сучасній системі управління персоналом баланс між роботою та особистим життям дедалі частіше розглядається як складова корпоративної соціальної відповідальності роботодавця. Якщо раніше відповідальність за розподіл часу між професійною діяльністю та особистими справами покладалася переважно на самого працівника, то сьогодні роботодавці активно впроваджують інструменти підтримки work-life balance. Це пояснюється тим, що рівень задоволеності працівників умовами праці безпосередньо впливає на їх мотивацію, залученість до діяльності організації та лояльність до роботодавця.

Основними складовими балансу між роботою та особистим життям є гнучкий графік роботи, соціальна підтримка працівників, психологічна підтримка персоналу та раціональний розподіл часу праці й відпочинку. Значний вплив на формування work-life

balance мають внутрішні та зовнішні фактори. До внутрішніх факторів належать режим роботи, стиль керівництва, рівень оплати праці, корпоративна культура та трудове навантаження. Серед зовнішніх чинників важливе значення мають економічна ситуація в країні, демографічні зміни, воєнний стан, соціальна політика держави та розвиток цифрових технологій.

Особливу роль у сучасних умовах відіграє цифровізація трудових процесів. З одного боку, розвиток цифрових технологій створює можливості для дистанційної роботи, гнучкої зайнятості та більш ефективного використання робочого часу. З іншого боку, цифровізація часто призводить до стирання меж між робочим та особистим життям, оскільки працівники залишаються постійно доступними для роботодавця навіть після завершення робочого дня. Це підвищує ризики професійного виснаження та психологічного перевантаження персоналу.

Важливим аспектом дослідження є взаємозв'язок між балансом «робота – особисте життя» та мотивацією працівників. Для сучасного персоналу важливими є не лише матеріальні стимули, а й можливість працювати в умовах, які дозволяють підтримувати особистий простір та забезпечують психологічний комфорт. Працівники все частіше обирають роботодавців, які пропонують гнучкий графік роботи, дистанційний формат зайнятості, додаткові оплачувані відпустки, медичне страхування та програми психологічної підтримки. Наявність позитивного work-life balance сприяє підвищенню продуктивності праці, формуванню лояльності персоналу та зниженню рівня плинності кадрів.

У сучасній практиці управління персоналом активно використовуються різні інструменти підтримки балансу між роботою та особистим життям. До найбільш поширених належать гнучкий графік роботи, дистанційна зайнятість, скорочений робочий день, корпоративні програми здоров'я, психологічне консультування та підтримка працівників із сімейними обов'язками. Використання таких інструментів сприяє підвищенню рівня задоволеності працівників умовами праці та

створює передумови для більш ефективного використання трудового потенціалу організації.

Особливої актуальності проблема забезпечення work-life balance набуває для підприємств критичної інфраструктури, діяльність яких пов'язана з безперервним виробничим процесом, змінним графіком роботи, нічними чергуваннями та аварійними викликами. Для таких підприємств важливим завданням є пошук адаптованих механізмів підтримки балансу між роботою та особистим життям працівників, які враховуватимуть специфіку їх професійної діяльності.

Отже, баланс між роботою та особистим життям є важливою складовою сучасної системи управління персоналом та одним із ключових чинників мотивації працівників. В умовах цифровізації економіки, зростання психологічного навантаження та зміни трудових цінностей забезпечення належного work-life balance стає необхідною передумовою підтримання продуктивності праці, професійної стабільності персоналу та конкурентоспроможності організації.

Список використаних джерел:

1. Clark S. C. Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. Human Relations. 2000. Vol. 53(6). P. 747–770.
2. Колот А. М., Герасименко О. О. Праця XXI: філософія змін, виклики, вектори розвитку: монографія. Київ: КНЕУ, 2021. 487 с.
3. Москаленко О. В. Баланс між роботою та особистим життям у системі управління персоналом. Економічний простір. 2021. № 172. С. 95–101.