

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-432-0-40>

ON OPTIONS FOR MAINTAINING EMPLOYEES' WORK-LIFE BALANCE

ЩОДО ВАРІАНТІВ ЗБЕРЕЖЕННЯ БАЛАНСУ МІЖ РОБОТОЮ ТА ОСОБИСТИМ ЖИТТЯМ ПРАЦІВНИКІВ

Hryn D. V.

PhD in Law

Гринь Д. В.

доктор філософії з права

У сучасному динамічному світі забезпечення балансу між роботою та особистим життям працівників стає все більш актуальним і важливим питанням. Зміни у соціально-демографічній структурі суспільства, зокрема збільшення участі жінок у робочій силі та старіння населення, разом із стрімким розвитком технологій, змінюють вимоги та очікування працівників щодо їхньої роботи та особистого життя. У зв'язку з цим, роботодавці все частіше стикаються з викликами, які вимагають від них розробки та впровадження ефективних стратегій для підтримки гармонійного поєднання професійних обов'язків та особистих потреб працівників.

В організації існують різні фактори, які впливають на баланс між роботою та особистим життям, оскільки вимоги організації постійно змінюються відповідно до мінливих потреб її зовнішнього та внутрішнього середовища. Вимоги зовнішнього середовища, такі як політичні, економічні, соціальні, технологічні, правові сили, сприяють інтенсивному тиску та організаційній реструктуризації. В умовах таких змін для організації стає важливим пристосувати своїх працівників до цих змін і продовжити процес роботи над досягненням цілей і завдань організації. Різні конфлікти на робочому місці корелюють з організаційними та індивідуальними результатами [1]. Якщо результати несприятливі і не на користь організації, це призводить до абсентеїзму, збільшення управлінського стресу, низької продуктивності та зниження задоволеності роботою.

Як варіант збереження БРЖ – це можливість запровадження гнучкого графіку роботи. Забезпечуючи гнучкий графік роботи,

організація дає можливість працівникам мати власний час і свободу працювати так, як їм зручно. Незважаючи на те, що гнучкий графік роботи є альтернативою традиційному, працівники намагаються поєднувати різні ролі навіть за гнучкого графіка, щоб зберегти баланс між роботою та особистим життям.

Іншим варіантом, який заслуговує на увагу є політика організації та/або програми у сфері робочого часу та побутового життя. Для того, щоб підтримувати та зберігати конкурентну перевагу організації, життєво важливо, щоб організація була готова почути потреби своїх працівників та дотримуватися потреби у якісному балансі між роботою та особистим життям. Отже, для організації стає важливим розробляти стратегію та впроваджувати політику і програми щодо поєднання роботи та особистого життя для своїх працівників задля їхньої власної вигоди в довгостроковій перспективі [2]. Впроваджуючи політику балансу між роботою та особистим життям, організація повинна підняти такі питання, як:

- Чи зможе навколишнє середовище витримати зміни?
- Чи буде це економічно ефективним для організації?
- Чи принесе це користь організації та її працівникам?
- Чи потрібна зміна культури?
- Чи готова організація до ініціатив, пов'язаних з роботою та особистим життям? Різноманітні дослідження показали, що програми поєднання роботи та особистого життя сприяють більшій відданості, меншій плинності кадрів та зменшенню кількості конфліктів між роботою та сім'єю. Крім того, спостерігається позитивний зсув у робочому ставленні працівників та сприйнятті підтримки з боку керівництва [4].

Ще один варіант, який заслуговує на увагу, це розподіл обов'язків. Він є основним ключем до внутрішнього контролю і найскладнішим завданням, яке можна виконати в організації. Розмежування та делегування обов'язків, якщо коротко, дозволяє контролювати всю робочу силу організації, а також дає змогу працівникам усвідомити свою роль і значення в їхньому середовищі. Чітке розмежування відповідальності та обов'язків дає працівникам відчуття приналежності до організації та

робить їх відповідальними за виконання покладених на них обов'язків.

Треба зважати на те, що заміжні жінки на професійному рівні вирішують сповільнити свій кар'єрний рух, навіть якщо організація надає можливість поєднувати роботу та особисте життя, оскільки після народження дитини їхні інтереси змінюються, а постійні турботи про здоров'я немовляти чи догляд за дитиною турбують їх [3]. Залучення працівників через систему винагород, перспективи кар'єрного зростання, просування по службі, надбавки до заробітної плати та інші пільги забезпечують системне управління кар'єрою для працівників.

У контексті порушеної проблеми, ми маємо наголосити ще на соціальному факторі. Організаційне середовище називають соціальним фактором балансу між роботою та особистим життям, який, як правило, сумісний з культурою країни, де функціонує організація. Тобто кожен регіон має свій погляд на практику балансу між роботою та особистим життям, тобто практика балансу між роботою та особистим життям у Сполучених Штатах та Європейському Союзі буде відрізнятися, оскільки їхні культурні відмінності зосереджуватимуться на різних вимогах та цілях, яких необхідно досягти. Кожна політика або стратегія, розроблена організацією, розробляється з урахуванням повернення інвестицій, будь то у фінансовому плані або у вигляді екологічної вигоди для організації. Практика балансу між роботою та особистим життям є інвестицією в своїх співробітників, щоб підтримувати їхню високу продуктивність, демонструючи, що компанія дбає про них. Це основний метод зниження рівня плинності кадрів та підвищення залученості працівників до роботи [4].

Забезпечення гармонійного поєднання професійних обов'язків та особистих потреб є ключовим фактором, що впливає на загальну продуктивність працівників. Високий рівень задоволення від роботи та життя в цілому сприяє зниженню стресу, підвищенню мотивації та лояльності працівників.

Збільшення участі жінок у робочій силі, старіння працездатного населення та зміна культурних цінностей вимагають нових підходів до управління робочим часом. Гнучкий графік роботи, можливості для віддаленої роботи та підтримка

сімейних обов'язків стають невід'ємною частиною сучасного робочого середовища.

Таким чином, забезпечення балансу між роботою та особистим життям є важливим аспектом управління сучасними організаціями. Це сприяє підвищенню продуктивності, покращенню добробуту працівників та створенню гармонійного робочого середовища, що в кінцевому підсумку позитивно впливає на успіх компанії.

Література:

1. Visser F. & Williams L. (2006). “Work life Balance: Rhetoric Versus Reality?”.

2. Newth. D. (2011). “Stress and Work/Life Balance : Insight for Managers”. Pp. 31–33. bookboon.com

Kudachimath B. & Rotti A. (2014) “Work Life Balance: Emerging Challenge to HR Professionals”. *International Journal of Multifaceted and Multilingual Studies*. Vol. I, Issue II.

3. Singh. S. (2014). “Measuring Work life balance in India”. *International Journal of advance Research in Computer Science and Management Studies*. Vol. 2. Issue. 5. Pp. 35–45.

4. Dr. Bhawani Shankar Sharma, Neelima Gokhroo. Work life balance of employees: theoretical conceptual framework. *International Journal of Education, Modern Management, Applied Science & Social Science*. Volume 01, No. 02, April – June, 2019. Pp. 118–128.