

DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-471-9-7>

**MOTIVATION FACTORS FOR THE FORMATION  
OF THE QUALITY OF WORKING LIFE  
IN THE UNCERTAINTY CONDITIONS OF WARTIME**

**МОТИВАЦІЙНІ ЧИННИКИ ФОРМУВАННЯ ЯКОСТІ  
ТРУДОВОГО ЖИТТЯ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ  
ВОЄННОГО ЧАСУ**

Життєдіяльність людини невіддільно пов'язані із розвитком соціально-трудових відносин, мотиваціями реалізувати трудовий потенціал в суспільстві і кадровий в організації, на підприємстві. Такі дії є вмотивованими щодо набуття різнорідних ефектів, серед яких чільне місце займає якість трудового життя.

Проблема якості трудового життя носить міждисциплінарний характер [1], якість формується в організації соціально-трудових відносин [2], за впливу організаційних, соціальних, управлінських чинників [3], у системі виробничої діяльності [4] й під впливом механізмів ринку праці [5]. Мотиваційні чинники якості трудового життя розглядаються в проєкції на професійні й поведінкові характеристики особистості, соціальний капітал [8], засади стимулювання й мотивації праці [6], а також у контексті кадрового потенціалу підприємств [9].

Категорія якості трудового життя є похідною від поняття якість життя, яке означає «рівень задоволення матеріальних і культурних потреб людей (якість харчування, одягу, житла, охорони здоров'я, освіти, сфери обслуговування, навколишнього середовища, відпочинку, ступінь задоволення потреб у змістовному спілкуванні, знаннях творчій праці, а також рівень стресових станів, структура розселення й ін.)» [7, с. 444–445]. Її формування відбувається в організації, економіці, тобто в секторі суспільних відносин, а також – ринку й господарських зв'язків.

Проте, основні соціально-економічні, господарські віхи трудового життя людини-працівника проходять у процесах організації трудової діяльності на підприємстві. В організації, на підприємстві, формування якості трудового життя пов'язуємо з організаційно-економічним функціоналом соціально-трудових відносин в аспекті менеджменту персоналу й мотивації праці.

Механізми формування якості трудового життя в організації реалізуються через визначення умов організації-здійснення трудової діяльності – створенні у результаті реалізації політики менеджменту персоналу та мотивації праці. Умови трудової діяльності ж розглядаються як процес, який включає не просто умови праці, а й усі можливі дотичні чинники, взаємозалежні впливи. Менеджмент організації забезпечує певний рівень якості трудового життя впливаючи на соціально-трудова, господарську поведінку працівників.

Особливо вирізняється проблематика формування якості трудового життя в умовах невизначеності воєнного часу, яку в умовах України сьогодні варто розглядати як мотивуючий чинник у контексті зберігання кадрового потенціалу в організаціях. Адаже через релокації, реорганізації підприємницьких формувань, мобілізаційні процеси – підприємства потерпають від нестачі персоналу й потрібно утримати наявний персонал – особливо чоловіків. Зауважуємо про те, що умови невизначеності воєнного часу постали тригером змін у якості трудового життя, а також чинників, які створюють умови для забезпечення певного її рівня. У цьому сенсі на перший план виходять мотиваційні аспекти управлінського впливу.

Таким чином добробут кожної людини, а також соціальні й економічні показники розвитку держави, регіону, громади – залежать від ефектів модератії соціально-трудова відносин. Зокрема такі процеси відбуваються у суспільстві і організації, на підприємстві під дією мотиваційних чинників. Відповідно мотивація до праці, тобто внутрішнє ставлення людини до роботи, до професії є наслідком дії стимулів, які видозмінюються залежно від цілей організації, умов у яких вона функціонує, як от умови невизначеності воєнного часу.

Мотивація праці як усвідомлене ставлення людини до роботи – означає вимоги до якості трудового життя, а якість трудового життя є чинником формування мотивації праці. Диспозиція мотивації праці інституційно означає спонукальні мотиви, які формуються під дією соціальних, економічних, психологічних та інших мотиваційних чинників. Характер мотивації праці визначає її результати, зокрема також вона, її рівень, пов'язаний із якістю трудового життя. Якість трудового життя відповідно визначається характером соціально-трудова відносин, рівнем матеріального добробуту працівників підприємства, іншими чинниками (рис. 1).

В умовах воєнного часу до складу наведених чинників (див. рис.) додаються чинники безпекового характеру, а інші набувають видозміни у форматії можливостей забезпечення належного їм рівня як от: забезпечення енергетичними для організації виконання працівниками своїх функцій; транспортне сполучення та інших комунікацій.

Стан якості трудового життя більшості людей в Україні можна охарактеризувати як нестабільний. Проте, значна частина громадян, особливо молоді, зайнята у військовому секторі оборони нашої країни, на передових лініях оборони. Вони захищають нашу країну і дають можливість жити і працювати всім іншим, хто зайнятих в різних

цивільних сферах. Певна частка людей (переважно жінки) перебувають за межами країни і відповідно мають різні умови для формування якості трудового життя.



**Рис. 1. Мотиваційні чинники формування якості трудового життя в суспільстві й організації**

*Джерело: наведено автором на основі аналізу досліджень і публікацій [1–9]*

У підсумку потрібно виходити з того, що якість трудового життя як соціально-економічне явище – передбачає врахування впливів таких мотиваційних чинників як: умови організації-здійснення трудових відносин; соціально-психологічний клімат у колективі; індивідуальні та групові характеристики соціального капіталу; задіяні фактори і засоби стимулювання персоналу до праці; характер участі працівників в управлінні організацією й прийнятті управлінських рішень.

### **Література:**

1. Касьмін Д.С. Міждисциплінарний розвиток якості життя і якості трудового життя на сучасному етапі. *Ефективна економіка*. 2019. № 6. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7147> (дата звернення: 10.09.2024).
2. Колот А.М. Соціально-трудова відносина: теорія і практика регулювання. Монографія. 2-ге вид., без змін. Київ: КНЕУ, 2008. 230 с.
3. Лісогор Л.С. Чинники впливу на якість трудового життя в умовах економічної кризи. *Демографія та соціальна економіка*. 2011. №1 (15). С. 79–85.
4. Малік М.Й. Мотивація виробничої діяльності в аграрній сфері економіки: методологія і організація. Київ: Інститут аграрної економіки УААН, 1996. 177 с.

5. Маршавін, Ю. М., Кицак, Т. Г., & Василенко, А. О. Модернізація ринку праці на засадах концепту соціальної відповідальності як базова умова відновлення України. *Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління*. 2023. Вип. 7. DOI: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2023-7-07-02>
6. Сало Я., Павличенко А. Якість Вплив мотивації праці на якість трудового життя працівників. *Економіка та суспільство*. 2021. Вип. 26. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-26-15> (дата звернення: 09.09.2024)
7. Соціологічна енциклопедія / укладач В. Г. Городяненко. Київ: Академвидав, 2008. 456 с.
8. Шеленко Д.І., Баланюк І.Ф., Баланюк В.С. Соціальний капітал у розвитку соціального підприємництва. *Економіка АПК*. 2021. № 11. С. 44–53. DOI: <https://doi.org/10.32317/2221-1055.202111044> (дата звернення: 09.09.2024)
9. Шпикуляк О.Г. Кадровий потенціал та його формування в аграрних підприємствах. *Економіка АПК*. 2004. № 1. С. 155–159.