

УДК 331.1

DOI: <https://doi.org/10.32782/business-navigator.77-7>

Козлов Д.О.

аспірант кафедри соціоекономіки та управління персоналом
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-3611-8507>

Kozlov Denys

Postgraduate Student of the Department of Socioeconomics and
Personnel Management
Kyiv National University of Economics named after Vadym Hetman

УПРАВЛІНСЬКІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ МОЛОДІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

ADMINISTRATIVE ASPECTS OF FORMING THE QUALITY OF THE WORKING LIFE OF YOUTH IN MODERN ECONOMIC CONDITIONS

У статті розкрито і охарактеризовано управлінські аспекти формування якості трудового життя молоді в сучасних умовах господарювання. Обґрунтовано важливість, визначено теоретико-методологічну основу й базисні пізнавальні мотиви необхідності розкриття ролі, значимості управління в організації для створення сприятливих умов ефективного використання персоналу. Знаннево позиціоновано бачення необхідності розгляду питання якості трудового життя молоді через характеризувannya управлінських впливів у організації, на підприємстві. Визначено методологічну базу й наведено сутнісні сентенції, а також інтерпретації понятійного апарату розуміння проблематики якості трудового життя як категорії кваліфікування соціально-економічних відносин. Наведено дослідницькі оцінки ролі управління щодо упорядкування соціально-трудова поведінки індивіда-працівника на підприємстві, в організації. Теоретико-методично доведено, що проблема якості трудового життя носить міждисциплінарний характер, а якість формується в системі організації-здійснення соціально-трудова відносин під дією управління й залежно від рівня мотивації праці, соціальної та економічної відповідальності. Узгоджено пізнавальні аспекти категорій «якість життя» і «якість трудового життя молоді» в частині відзначення ступеню розвитку продуктивних здібностей людини, фізичних та розумових активностей працівників. Визначено й охарактеризовано інституційні співвідношення, а також зміст управлінських та мотиваційних чинників формування якості трудового життя молоді в організації. Наведено методичні припущення щодо особливостей реалізації управлінських аспектів формування якості трудового життя молоді в сучасних умовах господарювання враховуючи чинники воєнного часу. Концептуалізовано пріоритети формування якості трудового життя молоді в частині: особливої ролі молодих людей у перспективному розвитку національної економіки і суспільства; значимості організаційно-економічних характеристик підприємств у забезпеченні умов трудового життя й соціально-трудова відносин; мотивації самозайнятості і набуття статусу найманого працівника; індикації вибору галузі і сфери зайнятості. Запропоновано загальне бачення окремих заходів управлінського впливу на процеси формування якості трудового життя молоді загалом й у контексті врахування умов воєнного часу.

Ключові слова: управління, соціально-трудова відносини, організація, трудове життя, молодь.

The article discloses and characterizes the management aspects of the formation of the quality of working life of young people in modern economic conditions. The importance is substantiated, the theoretical-methodological basis and basic cognitive motives of the need to disclose the role and significance of management in the organization to create favorable conditions for the effective use of personnel are determined. The vision of the need to consider the issue of the quality of the working life of young people through the characterization of managerial influences in the organization and the enterprise is scientifically positioned. The methodological base is determined and essential tenets are given, as well as interpretations of the conceptual apparatus of understanding the problems of the quality of working life as a category of qualification of socio-economic relations. Research assessments of the role of management in regulating the social and labor behavior of an individual employee at the enterprise and organization are provided. It has been theoretically and methodically proven that the problem of the quality of working life is interdisciplinary in nature, and quality is formed in the system of organization-implementation of social-labor relations under the influence of management and depending on the level of work motivation, social and economic responsibility. The cognitive aspects of the categories "quality of life" and "quality of working life of young people" have been agreed in terms of marking the degree of development of a person's productive abilities, physical and

mental activities of employees. Institutional relations, as well as the content of managerial and motivational factors of forming the quality of working life of young people in the organization, are defined and characterized. Methodological assumptions are given regarding the peculiarities of the implementation of managerial aspects of the formation of the quality of working life of young people in modern economic conditions, taking into account the factors of wartime. The priorities of the formation of the quality of the working life of young people are conceptualized in terms of: the special role of young people in the perspective development of the national economy and society; the importance of the organizational and economic characteristics of enterprises in ensuring the conditions of working life and social and labor relations; motivations for self-employment and acquiring the status of an employee; indications of the choice of industry and field of employment. A general vision of individual measures of managerial influence on the processes of forming the quality of working life of young people in general and in the context of taking into account wartime conditions is offered.

Keywords: management, social and labor relations, organization, working life, young.

Постановка проблеми. Реалізація потенціалів, соціальних, економічних і навіть політичних спроможностей суспільства, держави, соціуму – залежить від розвиткової компоненти соціально-трудова відносин. Наука й практика завжди брали й беруть до уваги ролі людського фактора у досягненні тих чи інших цілей, означуючи соціальні, економічні ефекти соціально-трудова поведінки людини. Дані ефекти утворюють якість трудового життя за наслідками державної та інституційної політики, управлінських дій роботодавця й інших чинників – на кшталт якості соціального капіталу, умов невизначеності воєнного часу тощо.

Для України натеper у організації-здійсненні наукового дискурсу й діяльності суб'єктів господарювання, переважна більшість питань зводиться до дискурсу про шляхи, методи і способи вирішення проблем з поправкою на умови воєнного часу, а також – перспективи повоєнного відновлення економіки. В дослідницькому позиціонуванні питання формування якості трудового життя науковці звертають увагу на необхідність економічної оцінки стану організацій (підприємств) в умовах невизначеності.

Проблема вкрай важлива, особливо у аспекті бачення перспективи її вирішення з прив'язкою до мотивацій, пріоритетів повоєнного відновлення економіки, системи соціально-трудова відносин в організаціях і суспільстві. Насамперед вбачаємо за необхідність на рівні концептуальних характеристик розглянути питання формування якості трудового життя молоді через характеризування управлінських впливів у організації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика організації трудової діяльності людини різностороннє відображена у дослідженнях і публікаціях багатьох науковців як забезпечуючий фактор у формуванні добробуту, перспективного розвитку й поступу у майбутнє.

Парадигма наукового пізнання засад формування якості, а саме – соціально-економічних контекстів організації трудового життя сформувалася завдяки дослідженням А. Сміта [19], Ф. Тейлора [18; 21], А. Маслоу [12], Е. Мейо [4], Г. Емерсона [6]. Зазначені представники економічної думки досліджували природу, соціально-економічну результативність, мотивацію, нормативні умови й організацію трудових колективів, а також формування продуктивності праці. За їх безпосередньої участі розроблена методологія організації праці, оцінки її продуктивності та ефективності, а також загалом побудови соціально-трудова відносин в колективі працівників підприємства. Їх вчення є класичними й складають теоретичний базис для розвитку

сучасних концепцій, теорій і формування рекомендацій з побудови перспективних моделей організаційної поведінки, менеджменту якості трудового життя.

Проблематика добробуту населення, формування якості трудового життя, зокрема в управлінському аспекті, напрацьована і знаходить подальший поглиблений розвиток завдяки працям таких науковців як Л. Ерхард [7], О. Вільямсон [3], П. Друкер [5], П. Штомпка [16], К. Крістенсен [9; 10], Дж. Олворт [9], К. Діллон [9; 10], Е. Оджомо [10], А. Колот [11] й О. Герасименко [11], М. Малік [14], Я. Сало [17], Ю. Маршавін [15], Д. Шеленко [1; 23], О. Шпикуляк [24], І. Баланюк [1; 23], Л. Шамілев [22] і О. Хандій [22], Л. Лісогор [13], Д. Касьмін [8], а також інших публікаціях [2; 25], включаючи й довідкову літературу [20].

На основі аналізу літературних джерел [1 – 25], зробимо висновок про те, що формування якості трудового життя молоді відбувається в суспільстві, організації, колективі працівників під дією управління, проте в сучасних умовах господарювання в Україні цей процес відрізняється впливом воєнного чинника [22; 25]. Останнє накладає відчутний відбиток на засади характеризування методів і прийомів, а також дій менеджменту з організації працівників на підприємстві.

Проблема якості трудового життя носить міждисциплінарний характер, якість формується в організації соціально-трудова відносин, за впливу організаційних, соціальних, управлінських чинників виробничої діяльності, механізмів ринку праці. Мотиваційні чинники якості трудового життя розглядаються в проєкції на професійні й поведінкові характеристики особистості, соціальний капітал, засади стимулювання праці, а також у контексті кадрового потенціалу підприємств.

Формування завдання дослідження – визначити і охарактеризувати ролі й значення, а також функціональні пріоритети управління у формуванні якості трудового життя молоді в сучасних умовах господарювання.

Виклад основного матеріалу дослідження. Людина у своїй різноманітній життєдіяльності вмотивована на якісне задоволення власних мотивацій та потреб, створення передумов щодо набуття різно-рідних ефектів, серед яких чільне місце займає якість трудового життя. Соціально-економічні, господарські віхи трудового життя людини-працівника проходять у процесах реалізації трудової діяльності. В організації, на підприємстві, формування якості трудового життя пов'язуємо з організаційно-економічним функціоналом соціально-трудова відносин.

Категорія якості трудового життя похідна від поняття якості 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.)» [20, С. 444–445]. Її формування відбувається в організації, економіці, тобто в секторі суспільних відносин, а також – ринку й господарських зв'язків.

Рівень якості трудового життя відображає організаційні та соціально-економічні аспекти трудової діяльності людини, що впливає на ступінь розвитку продуктивних здібностей персоналу, фізичні, інтелектуальні та соціальні можливості суспільства. Вагоме значення має якість трудового життя молоді – основи перспективного розвитку суспільства та держави.

Якість трудового життя вважається одним із найбільш значимих мотиваційних ефектів управлінського впливу в організації та суспільстві, що акумулює впливи інституцій організації господарювання, а також балансу вигід і витрат. Розглядаючи формування якості трудового життя молоді в сучасних умовах господарювання, варто відзначити важливість функціоналу менеджменту персоналу.

Наукова парадигма і безпосередньо практика управління представлена як інституційна модель реалізації впливу менеджменту на об'єкт – поведінку якого слід спрямовувати у певне русло для досягнення визначеної суспільної, індивідуальної, господарської мети організації. Таким об'єктом є якість трудового життя [8; 13], яку формують: рівень матеріального добробуту [7], якість соціального капіталу [16; 23], характер соціально-трудова відносин [11; 15], мікроклімату в колективі [4], організації праці і виробництва [18; 21], дохідності та мотивації [17] й стимулювання праці [12], її продуктивності [6], а також соціальної відповідальності [14; 15], розвиток кадрового потенціалу підприємства [24]. За попереднього концептуального аналізу теоретико-методичних характеристик й практичних означень проблеми зауважимо про те, що саме менеджмент персоналу як організаційно-економічний функціонал управління виступає основним чинником формування якості трудового життя.

У практичних здійсненнях і концепті методологічних оцінок якості трудового життя молоді – управління виступає системою координаційно-мотиваційних взаємодій в аспекті: функціоналу інституцій [3], будови внутрігосподарського простору [1], інноваційності [11], галузевих особливостей організації-здійснення трудової діяльності й менеджменту персоналу в підприємницьких структурах [24].

Управління як система інструментів і засобів впливу на соціально-трудова поведінку людини, на думку П. Друкера [5], стикається з різними викликами. Згідно його висновків [5] один із концептів оцінок якості трудового життя – це функціонал щодо характеризування взаємодій «менеджмент-працівник» в організації [5, С. 12-15], щодо: організації виробничого й трудового процесу, вирішення соціальних проблем працівників [5] тощо.

Насамперед менеджмент інституційно означає і практично реалізовує заходи упорядкування соціально-

трудова поведінки індивідів в організації. Насамперед нагепер в Україні підприємства, організації, менеджмент і працівники взаємодіють між собою в складних умовах воєнного часу, який є «сучасними умовами господарювання».

В методологічному сенсі варто виділити наступні бачення підходів, які актуальні до знанневої імплементації в систему дискурсу щодо концептуалізації оцінок управлінських аспектів формування якості трудового життя молоді в сучасних умовах господарювання:

за напрямом визначення характеристик внутрішнього економічного механізму організації соціально-трудова взаємодій у підприємствах різних форм господарювання і з урахуванням галузевої специфіки [1];

актуалізації засад впровадження у практику управління сучасних теорій мотивації для збалансування соціальних та економічних інтересів персоналу, що спонукатиме до підвищення ефективності трудової діяльності [2];

впливу інституцій і контрактних відносин на якість трудового потенціалу й ефективність соціально-трудова трансакцій в організації, що реалізуються в умовах конкурентного ринку [3];

визначення ролі фактора добробуту як економічного базису формування мотивації праці за рахунок підвищення рівня життя населення через опосередкування зайнятості [7];

інституційних чинників узгодження якості життя і якості трудового життя [8];

значимості міжособистісних зв'язків у формі соціального капіталу для вибудовування організаційної логіки трудового процесу на засадах взаємної довіри [16];

формування якості трудового життя в умовах воєнного часу і з означенням перспективи, пріоритетів будови соціально-трудова відносин у перспективі повоєнного відновлення економіки [22; 25].

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. Адже через релокації, реорганізації підприємницьких формувань, міграцію населення, мобілізаційні процеси – підприємства потерпають від нестачі персоналу. Зауважимо, що умови невизначеності воєнного часу постали тригером змін у якості трудового життя, а також специфічних чинників, які створюють умови для забезпечення певного її рівня. У цьому сенсі на перший план виходять мотиваційні аспекти управлінського впливу.

Мотивація праці 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. 1) додаються чинники безпекового характеру, а інші набувають видозміни.



Рис. 1. Управлінські та мотиваційні чинники формування якості трудового життя молоді в організації

Джерело: наведено автором на основі аналізу досліджень і публікацій [1-25]

Сьогодні чимало молодих людей перебувають у складі Збройних сил, велика частина на добровільних волонтерських засадах допомагає в тилу. З іншого боку, в умовах діджиталізації, саме молоді люди прискорюють ці процеси, розвивають технології.

Молодь відіграє важливу роль виступаючи важливим суб'єктом соціально-економічного розвитку організації, інновації механізмів і системи господарювання. Водночас, саме ця категорія населення стикається з найбільшими труднощами і викликами, які потребують реакції та допомоги від держави, громадськості, менеджменту. Якість трудового життя молодих людей виступає індикатором їхньої самореалізації в суспільстві, допомагає зрозуміти, які резерви та ресурси можуть бути задіяні для поліпшення їхнього життя.

Формування і розвиток якості трудового життя молоді визначається низкою безпосередніх та опосередкованих (за мірою впливу) факторів: винагорода за працю, зацікавленість у роботі, мікроклімат у колективі, контроль з боку керівництва, умови праці, лояльність, а також ряд інших факторів. В умовах воєнного стану якість трудового життя молоді значно змінилась, піддавшись ряду негативних впливів: вимушена міграція, вимушений дистанційний формат роботи, зниження доходів.

Показниками якості трудового життя молоді є: рівень заробітної плати (в т.ч. у % значенні до рівня середньої заробітної плати); суб'єктивна оцінка задоволеністю власною роботою, відносинами з керівником, оцінка умов праці, залученість до прийняття управлінських рішень.

Певна частина молоді прагне працювати на себе, розвивати власний бізнес. Бажання молодих людей бути самозайнятими викликане бажаннями вільно і самостійно приймати рішення та є більш готовими до ризику в умовах невизначеності. Найбільшими перепонами є бюрократія, недобросовісна конкуренція, нестача власних фінансових ресурсів, складність залучення потенційних інвесторів.

Якість трудового життя молоді у статусі найманих працівників також відрізняється в залежності від сфери зайнятості, виду зайнятості та ряду інших факторів. Наприклад, функціонування тіньової зайнятості має не лише негативні соціально-економічні наслідки (зменшення надходжень у бюджет усіх рівнів; надмірне розшарування доходів населення та погіршення соціального клімату: скорочення національних інвестиційних ресурсів та відтік їх за кордон; додатковий тиск на підприємства офіційного сектору), а й моральні. Тіньова зайнятість деформує свідомість молодих працівників, породжує у них соціальний песимізм та безнадійність. Адаже молоді люди негативно оцінюють соціально-економічні процеси в країні, перспективи розвитку.

Необхідність вживати конкретних заходів для забезпечення належної якості трудового життя молоді в умовах воєнного стану спричинена потребою збереження трудового потенціалу, як ключового ресурсу повоєнного відновлення України.

В умовах сучасних викликів та воєнного стану у нашій країні, можна охарактеризувати стан якості трудового життя більшості молодих людей як нестабільний. Він залежить від напрямку професійної діяльності,

місця проживання (перебування), участі в суспільних процесах. Значна частина молоді зайнята у військовому секторі оборони нашої країни, в тому числі на передових лініях оборони. Ці молоді хлопці та дівчата захищають нашу країну і тим самим дають можливість жити і працювати всім іншим, хто зайнятий в різних цивільних сферах. Певна частка молодих людей з початку повномасштабного вторгнення (переважно жінки) перебувають за межами країни і відповідно мають різні умови для формування якості трудового життя.

Розвиток нової управлінської реальності зумовлений трьома ключовими детермінантами: техніко-технологічна (прогрес інноваційних технологій, цифровізація, дистанційна зайнятість та навчання); коронавірусна дійсність (зміни в системі охорони здоров'я, глобальна коронакриза); російська воєнна агресія в Україні.

Саме під впливом вище зазначених детермінант, відбулися суттєві трансформації складових сфери праці та зайнятості, спостерігається негативна динаміка щодо якості трудового життя і соціальної якості, кардинальних змін зазнав формат економічно активної людини та її життєдіяльності.

Ключовим фактором якості трудового життя молоді є трудові доходи. Вони вважаються найбільш дієвим інструментом використання трудового потенціалу та активізації людського капіталу, потужним стимулом розвитку і мотиватором підвищення продуктивності праці. Запропоновані роботодавцями рівень та умови праці часто не відповідають очікуванням молодих людей, через що сучасна молодь витрачає більше часу на пошук підходящої роботи ніж представники дещо старших вікових категорій. Значна частина освічених та кваліфікованих осіб через низькі зарплати мають фінансові проблеми. Значна частина молоді намагається відкривати та розвивати свій власний малий бізнес, але при цьому також стикається з рядом перешкод та проблем. Прагнення молодих людей бути самозайнятими можна пояснити більшою готовністю до ризику та бажанням вільно і самостійно приймати рішення. Найбільшими перешкодами, які можна виокремити в даному напрямку є: бюрократичні проблеми (хоча зрушення є, особливо у зв'язку із цифровізацією), нестача фінансових ресурсів, складність залучення інвесторів та значна конкуренція.

Якість трудового життя молоді в якості найманих працівників також суттєво відрізняється в залежності від виду зайнятості, сфери діяльності та інших факторів. 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 зайнятий в різних цивільних сферах. Певна частка людей (переважно жінки) перебувають за меж-

ами країни і відповідно мають різні умови для формування якості трудового життя.

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.

В умовах продовження воєнного стану важко пропонувати якісь заходи щодо поліпшення якості трудового життя молоді, проте слід розуміти що у період відновлення України молодь буде рушійною силою більшості процесів. Саме тому необхідно переглянути державні програми, які стосуються молодих працівників. Бізнес в свою чергу має також спрямовувати зусилля на забезпечення молоді робочими місцями належного рівня з гідними умовами професійної діяльності.

Висновки. Серед заходів покращення якості трудового життя української молоді: збалансованість підготовки молодих фахівців відповідно до потреб економіки; подолання тіньової зайнятості молоді; поширення новітніх гнучких форм соціально-трудова відносин: мобільна, дистанційна, віддалена, часткова, «запозичена» зайнятість, суміщення професій тощо; підвищення реальної заробітної плати.

В аспекті особливостей управління слід вести мову про мінімізацію тіньової зайнятості та її легалізацію шляхом реалізації заходів зайнятості молоді, які мають чітку антикризову спрямованість. До даних заходів варто віднести: розробку та якісну реалізацію комплексної національної програми зайнятості молоді; розроблення та удосконалення професійних стандартів, що дозволить поєднати ринкові вимоги роботодавців до підготовки кадрів; перехід ринку праці від моделі, яка включає дешеву робочу силу до моделі, яка характеризується високою оплатою праці та ефективною зайнятістю; розвиток малого підприємництва серед молоді, шляхом удосконалення сфери кредитування, більш гнучкої податкової системи.

Важливим кроком є удосконалення (формування) нормативно-правової бази щодо даних форм зайнятості, яка лише починає розвиватися в Україні. Застосування даних форм зайнятості потребує удосконалення механізмів їх застосування з метою запобігання дискримінації молоді та недотримання гарантій на ринках праці. Також надання допомоги у працевлаштуванні випускників закладів вищої освіти, розробка та реалізація програми «Перше робоче місце». Забезпечення можливостей для всебічного розвитку молодих працівників в межах територіальних, національних програм, мотивацію до постійного розвитку та навчання за допомогою професійних тренінгів, курсів підвищення кваліфікації та інше.

Список використаних джерел:

1. Баланюк І.Ф., Козак І.І., Шеленко Д.І. Формування внутрішнього економічного механізму розвитку організаційно-правових форм сільськогосподарських підприємств. *Економіка АПК*. № 5. 2019. С. 59–67.
2. Василюта В., Радченко А. Використання сучасних теорій мотивації в практиці менеджменту персоналу. *Галицький економічний вісник*. № 1 (86) 2024. С. 134–140. URL: https://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/lib/44730/2/GEJ_2024v86n1_Vasiuta_V-Using_modern_theories_of_134-140.pdf (дата звернення: 08.09.2024).
3. Вільямсон О.Е. Економічні інституції капіталізму: Фірми, маркетинг, укладання контрактів. Київ : Видавництво «АртЕк», 2001. 472 с.

4. Джордж Елтон Мейо. Вікіпедія – вільна енциклопедія. URL: <http://surl.li/fqgva> (дата звернення 14.09.2024)
5. Друкер П.Ф. Виклики для менеджменту XXI століття / Пер. з англ. Т. Літенької. Київ : Видавнична група КМ-БУКС, 2020. 240 с.
6. Емерсон Г. Дванадцять принципів продуктивності // Наука управляти: з історії менеджменту. Хрестоматія / Упоряд. І.О. Слещов; Пер. з рос. Л.І. Козій, М.І. Матрохіна, П.Л. Пироженко. Київ : Либідь, 1993. 304 с. С. 69–102.
7. Ерхард Л. Добробут для всіх / пер. з нім. В. Сеника, А. Лапчак. Київ : ТОВ «Велл Букс». Інститут вільної економіки, 2023. 384 с.
8. 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).
9. Клейтон Крістенсен, Джеймс Олворт, Карен Діллон. Як ви будете своє життя? / Переклад з англ. Ольги Любарської. Львів : Видавництво Старого Лева, 2024. 224 с.
10. Клейтон М. Крістенсен, Ефоса Оджомо, Карен Діллон. Парадокс процвітання. Як інновації можуть вивести нації з бідності / Переклад з англ. Олени Замойської. Львів : Видавництво Старого Лева, 2024. 416 с.
11. Колот А.М., Герасименко О.О. Новітні формати організації трудової діяльності: природа, виклики, траєкторії розвитку. *Економіка України*. 2022. № 5. С. 59–76. DOI: <https://doi.org/10.15407/economyukr.2022.05.059>
12. Котигорошко В. Піраміда потреб Маслоу: Що таке Ієрархія потреб і як вона працює? 24 червня 2023. URL: <https://www.gasformind.com/> (дата звернення: 15.09.2024).
13. Лісогор Л.С. Чинники впливу на якість трудового життя в умовах економічної кризи. *Демографія та соціальна економіка*. 2011. № 1 (15). С. 79–85.
14. Малік М.Й., Мамчур В.А., Шпикуляк О.Г. Інституціональне середовище та формування соціальної відповідальності аграрних підприємств. *Економіка АПК*. 2017. № 12. С. 5–13.
15. 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> (дата звернення: 12.09.2024).
16. Пйотр Штомпка. Соціальний капітал. Теорія міжособистісного простору / Пер. з польсь.: Микола Яковина. Київ : ДУХ І ЛІТЕРА, 2022. 400 с.
17. 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).
18. Семендяк, В. Сучасне сприйняття «принципів наукового менеджменту» Ф.В. Тейлора. *Економіка та суспільство*. 2022. № (40). DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-40-40> (дата звернення: 15.09.2024).
19. Сміт А. Дослідження про природу і причини багатства народів. Пер. з англ. / О. Васильєв, М. Межевікіна, А. Малівський. Київ : Наш формат, 2018. 736 с.
20. Городяненко В.Г. Соціологічна енциклопедія. Київ : Академвидав, 2008. 456 с.
21. Тейлор Ф.У. Наукова організація праці // Наука управляти: з історії менеджменту. Хрестоматія / Упоряд. І. О. Слещов; Пер. з рос. Л. І. Козій, М. І. Матрохіна, П. Л. Пироженко. Київ : Либідь, 1993. 304 с. С. 5–40.
22. Шамілева Л., Хандій О. Можливості забезпечення базових вимог якості трудового життя в період воєнного стану та повоєнного відновлення. *Економічний вісник Донбасу*. 2022. № 3 (69). С. 123–130.
23. 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: 14.09.2024).
24. Шпикуляк О.Г. Кадровий потенціал та його формування в аграрних підприємствах. *Економіка АПК*. 2004. № 1. С. 155–159.
25. Черенько Л.М., Полякова С.В., Шишкін В.С., Реут А.Г., Крикун О.І., Когатько Ю.Л., Заяць В.С., Клименко Ю.А. Якість життя населення України та перші наслідки війни. Нац. акад. наук. Укр., Ін-т демогр. та соц. дослідж. ім. М.В. Птухи. Київ, 2023. URL: https://idss.org.ua/arhiv/%D0%9C%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84%D1%96%D1%8F_%D1%8F%D0%BA%D1%96%D1%81%D1%82%D1%8C.pdf (дата звернення: 10.09.2024).

References:

1. Balaniuk I. F., Kozak I. I. & Shelenko D. I. (2019) Formuvannya vnutrishnoho ekonomichnoho mekhanizmu rozvytku orhanizatsiino-pravovykh form silskohospodarskykh pidpryiemstv [Formation of the internal economic mechanism for the development of organizational and legal forms of agricultural enterprises]. *Ekonomika APK*, vol. 5, pp. 59–67. (in Ukrainian)
2. Vasiuta V. & Radchenko A. (2024) The use of modern theories of motivation in the practice of personnel management [The use of modern theories of motivation in the practice of personnel management]. *Galician economic journal*, vol. 1 (86), pp. 134–140. Available at: https://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/lib/44730/2/GEJ_2024v86n1_Vasiuta_V-Using_modern_theories_of_134-140.pdf (accessed September 8, 2024). (in Ukrainian)
3. Williamson, O.I. (2001). *Ekonomichni instytutsii kapitalizmu: Firmy, marketynh, ukladannia kontraktiv* [The Economic Institutions of Capitalism: Firms, Markets, Relational Contracting] / S. Bushuiev & A. Oliinyk, Ed. & Trans. Kyiv: ArtEk. (in Ukrainian)
4. Dzhordzh Elton Meio. Vikipediia – vilna entsyklopediia [George Elton Mayo. Wikipedia is a free encyclopedia]. Available at: <http://surl.li/fqgva> (accessed September 14, 2024). (in Ukrainian)
5. Drucker, P.F. (2020). *Vyklyky dla menezhmentu XII stolittia* [Management Challenges for 21st Century] / T. Litenska, Trans. Kyiv: КМ-BOOKS. (in Ukrainian)
6. Emerson, H. (1993) *Dvanadtsiat prynstypiv produktyvnosti* [The twelve principles of efficiency] / L. I. Kozii, M. I. Matrokhina & P. L. Pyrozhenko, Trans. In I. O. Slietsov (Ed.). *Nauka upravliaty: z istorii menezhmentu*. Khrestomatiia. Kyiv: Lybid, pp. 69–102. (in Ukrainian)
7. Erhard, L. W. (2023) *Dobrobut dla vsikh* [Prosperity for all] / V. Senyka & A. Lapchak., Trans. Kyiv: "Well Books" LLC. Institute of Free Economy. (in Ukrainian)
8. Kasmin, D. S. (2019) *Mizhdystsyplinaryni rozvytok yakosti zhyttia i yakosti trudovoho zhyttia na suchasnomu etapi* [Interdisciplinary development of quality of life and quality of working life at the modern stage]. *Efektivna ekonomika – Efektivna ekonomika*, vol. 6. Available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7147> (accessed September 10, 2024). (in Ukrainian)

9. Christensen, Clayton M., Allworth, J. & Dillon, K. (2024) Yak vy buduiete svoje zhyttia? [How Will You Measure Your Life] / O. Liubarska, Trans. Lviv: The Old Lion Publishing House. (in Ukrainian)
10. Christensen, Clayton M., Dillon, K. & Ojomo, E. (2024) Paradoks protsvitannia. Yak innovatsii mozhut vyvesty natsii z bidnosti [The Prosperity Paradox: How Innovation Can Lift Nations out of Poverty] / O. Zamoiska, Trans. Lviv: The Old Lion Publishing House. (in Ukrainian)
11. Kolot A. M. & Herasymenko O. O. (2022) Novitni formaty orhanizatsii trudovoi diialnosti: pryroda, vyklyky, traiektorii rozvytku [The latest formats of labor organization: nature, challenges, development trajectories]. *Ekonomika Ukrainy – Economy of Ukraine*, vol. 5, pp. 59–76. DOI: <https://doi.org/10.15407/economyukr.2022.05.059> (accessed September 10, 2024). (in Ukrainian)
12. Kotyhoroshko, V. (June 24, 2023) Piramida potreb Maslou: Shcho take hierarkhiia potreb i yak vona pratsiuie? [Maslow's Pyramid of Needs: What is the Hierarchy of Needs and how does it work?]. Available at: <https://www.gasformind.com/> (accessed September 15, 2024). (in Ukrainian)
13. Lisohor, L. S. (2011) Chynnyky vplyvu na yakist trudovoho zhyttia v umovakh ekonomichnoi kryzy [Factors affecting the quality of working life in the conditions of the economic crisis]. *Demohrafiia ta sotsialna ekonomika – Demography and social economy*, vol. 1 (15), pp. 79–85.
14. Malik, M. I., Mamchur, V. A. & Shpykuliak, O. H. (2017) Instytutsionalne seredovyshche ta formuvannia sotsialnoi vidpovidalnosti ahrarnykh pidpriemstv [Institutional environment and formation of social responsibility of agricultural enterprises]. *Ekonomika APK*, vol. 12, pp. 5–13. (in Ukrainian)
15. Marshavin, Yu. M., Kytsak, T. H., & Vasylenko, A. O. (2023) Modernizatsiia rynku pratsi na zasadakh kontseptu sotsialnoi vidpovidalnosti yak bazova umova vidnovlennia Ukrainy [Modernization of the labor market based on the concept of social responsibility as a basic condition for the recovery of Ukraine]. *Problemy suchasnykh transformatsii. Serii: ekonomika ta upravlinnia – Problems of modern transformations. Series: economics and management*. vol. 7. DOI: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2023-7-07-02> (accessed September 12, 2024). (in Ukrainian)
16. Sztompka, Piotr (2022) Sotsialnyi kapital. Teoriia mizhosobystisnoho prostoru [Trust: A Sociological Theory] / M. Yakovin, Trans. Kyiv: Duh-i-litera. (in Ukrainian)
17. Salo Ya. & Pavlychenko A. (2021) Yakist vplyv motyvatsii pratsi na yakist trudovoho zhyttia pratsivnykiv [Quality Impact of Labor Motivation on the Quality of Workers' Working Life]. *Ekonomika ta suspilstvo – Economy and Society*, no. 26. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-26-15> (accessed September 9, 2024). (in Ukrainian)
18. Semendiak, V. (2022) Suchasne spryiniattia «pryntsyypiv naukovooho menezhmentu» F.V. Teilora [Modern perception of "principles of scientific management" Taylor]. *Ekonomika ta suspilstvo – Economy and Society*, no. 40. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-40-40> (accessed September 15, 2024). (in Ukrainian)
19. Smit, A. (2018) Doslidzhennia pro pryrodu i prychny bahatstva narodiv [An Inquiry Into The Nature And Causes Of The Wealth Of Nations]. / O. Vasyl'iev, M. Mezhevikina & A. Malivs'kyj, Trans. Kyiv: Nash format. (in Ukrainian)
20. Horodianenko, V. H. (ed.) (2008) Sotsiolohichna entsyklopediia [Sociological encyclopedia]. Kyiv: Akademydav. (in Ukrainian)
21. Teilor F. U. (1993) Naukova orhanizatsiia pratsi [Scientific organization of labor] / L. I. Kozii, M. I. Matrokhina & P. L. Pyrozhenko, Trans. In I. O. Slietsov (Ed.) *Nauka upravliaty: z istorii menezhmentu. Khrestomatiiia*. Kyiv: Lybid, pp. 5–40. (in Ukrainian)
22. Shamileva L. & Khandii O. (2022) Mozhlyvosti zabezpechennia bazovykh vymoh yakosti trudovoho zhyttia v period voiennoho stanu ta povoiennoho vidnovlennia [Opportunities to ensure basic requirements for quality of working life in the period of martial law and post-war recovery]. *Ekonomichniy visnyk Donbas – Donbas Economic Bulletin*, no. 3 (69), pp. 123–130. (in Ukrainian)
23. Shelenko, D. I., Balaniuk, I. F. & Balaniuk, V. S. (2021) Sotsialnyi kapital u rozvytku sotsialnoho pidpriemnytstva [Social capital in the development of social entrepreneurship]. *Ekonomika APK*, no. 11, pp. 44–53. DOI: <https://doi.org/10.32317/2221-1055.202111044> (accessed September 14, 2024). (in Ukrainian)
24. Shpykulyak O. (2005) Efektyvnist upravlinnia ahrarnym pidpriemstvom [Effectiveness of management of an agricultural enterprise]. *Ekonomika APK*, no. 3, pp. 22–25. (in Ukrainian)
25. Cherenko, L. M., Poliakova, S. V., Shyshkin, V. S., Reut, A. H., Krykun, O. I., Kohatko, Yu. L.,... Klymenko, Yu. A. (2023) Yakist zhyttia naselennia Ukrainy ta pershi naslidky viiny [The quality of life of the population of Ukraine and the first consequences of war]. Available at: https://idss.org.ua/arhiv/%D0%9C%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84%D1%96%D1%8F_%D1%8F%D0%BA%D1%96%D1%81%D1%82%D1%8C.pdf (accessed September 10, 2024). (in Ukrainian)