

ДОСЛІДЖЕННЯ РІВНЯ КОРПОРАТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПЕРСОНАЛУ В ЧАСИ ВІЙНИ

Вартанова Олена Вікторівна

*доктор економічних наук, професор
кафедри управління та смарт-інновацій,*

Київський національний університет технологій та дизайну

Маляренко Ія Сергіївна

аспірантка,

Київський національний університет технологій та дизайну

Корпоративне благополуччя – це поєднання концепції, філософії, теорії і практики плекання фізичного, психологічного і соціального здоров'я співробітників, створення сприятливих умов роботи та підтримки їх резильєнтності. Застосування теорій і практик управління корпоративним благополуччям в цілком відповідає загальним трендам психологізації менеджменту як це процесу інтеграції психологічних знань, принципів та методів у управлінську практику для підвищення ефективності роботи компанії. Такий підхід допомагає краще розуміти поведінку співробітників, покращувати їх мотивацію, задоволеність роботою, фізичне та психологічне благополуччя.

Численні виклики ХХІ століття, пандемії, війни, бурхливий ритм сучасного життя та абсолютна його непередбачуваність породжують стреси та порушують фізичне і психологічне здоров'я співробітників, спричиняє професійне вигорання, знижує мотивацію і продуктивність праці, призводить до прямих фінансових втрат компаній через зростання плинності кадрів, хвороб співробітників та низької продуктивності. Зважаючи на те, що робота займає третину нашого життя, ігнорувати проблеми корпоративного благополуччя не можна, оскільки це призводить до деструктивних наслідків як для особистості, так і для компанії в цілому.

Ігнорування проблеми благополуччя призводить до серйозних втрат для компаній. Якщо співробітники втомилися, вигоріли і не виконують свою роботу якісно, компанія втрачає прибуток. За даними компанії McKinsey, американські компанії щорічно втрачають до 200 мільярдів доларів на рік через проблеми зі здоров'ям співробітників, а також добровільну плинність кадрів; 54% робочих днів персоналу у Великобританії щорічно витрачаються на проблеми з фізичним і психічним здоров'ям. Якщо співробітники відчують високий рівень благополуччя, вони є більш залученими до роботи: організації з охорони праці констатують: 88% співробітників, які відчують турботу про свій

добробут з боку компанії, більш залучені в роботу і прагнуть бути корисними [1]. Відчутний рівень благополуччя співробітників впливає на такі аспекти робочих стосунків, як продуктивність, залученість у команду та командний дух, репутація, залучення та утримання талантів. Тому інтеграція програм корпоративного благополуччя не може відбуватися точково: у цьому випадку вона перетворюється лише на імітацію в угоду сучасним трендам; для того, щоб отримати відчутний результат, програми корпоративного благополуччя мають вибудовуватися системно, та послідовно інтегруватися в корпоративну стратегію, культуру, практику і рутину через побудову та підтримку позитивної корпоративної культури, яка спрямована на плекання психологічного благополуччя, залученості та продуктивності співробітників, гармонійному поєднанню роботи та особистого життя.

Корпоративне благополуччя включає в себе наступні аспекти: фізичне здоров'я, психічне та емоційне благополуччя, соціальне благополуччя; професійний розвиток, баланс між роботою та особистим життям.

Дослідження чинників корпоративного благополуччя персоналу здійснювалось на основі авторського опитувальника «Діагностика корпоративного благополуччя персоналу» [2]. Вибірка досліджуваних складала 110 осіб. віком від 18 до «49 і більше» різного освітнього рівня і рівня доходів. Результати діагностики корпоративного благополуччя персоналу подано у табл. 1.

Фактор F1 «Організаційна культура та міжособистісні взаємини». Результати опитування щодо факторів корпоративного благополуччя персоналу свідчать, що серед опитаних переважають особи з високим рівнем задоволення параметрами організаційної культури та міжособистісних взаємин (74,5%) порівняно з середнім (23,6%) та низьким рівнем прояву цього фактору (1,8%).

Таблиця 1

Результати діагностики корпоративного благополуччя персоналу

Ступінь вираженості фактора	Фактори корпоративного благополуччя персоналу									
	F1. Організаційна культура		F2. Матеріальне стимулювання		F3. Професійний розвиток		F4. Психоемоційний стан		F5. Life-work balance	
	№	%	№	%	№	%	№	%	№	%
Високий	82	74,5	63	57,3	92	83,6	49	44,6	69	62,7
Середній	26	23,6	45	40,9	17	15,5	58	52,7	39	35,5
Низький	2	1,80	2	1,80	1	0,9	3	2,7	2	1,80
Усього	110	100	110	100	110	100	110	100	110	100

Джерело: власні дослідження

Даний аспект корпоративного благополуччя персоналу досліджує індивідуальне сприйняття людиною організаційних артефактів, цінностей, переконань та норм поведінки, що формують унікальну ідентичність корпоративного середовища. Особи з високим рівнем прояву фактору F1 «Організаційна культура та міжособистісні взаємини» (74,5%) відчують, що параметри організаційної культури та міжособових відносин відповідають їх цілям, цінностям і переконанням та відчують задоволення системою відносин в колективі та з керівництвом, якістю зворотного зв'язку, діалогу та пошуку консенсусу.

Фактор F2 «Компенсаційний пакет та матеріальне стимулювання» враховує суб'єктивні особливості сприйняття людиною справедливості та адекватності систем винагороди, їх відповідності результатам праці та складності завдань. У вибірці переважають особи з високим рівнем задоволення матеріальних факторів благополуччя (57,3%) порівняно з середнім (40,9%) та низьким рівнем прояву цього фактору (1,8%). Особи з високим рівнем прояву фактору F2 «Компенсаційний пакет та матеріальне стимулювання» відчують релевантність трудових зусиль, змісту роботи системі винагороди в компанії, система винагороди сприймається ними як справедлива, мотивує до нових досягнень.

Фактор F3 «Професійний розвиток та самореалізація». Цей аспект корпоративного благополуччя акцентує на суб'єктивному сприйнятті особою своїх можливостей для навчання, розвитку компетенцій, розкриття особистісного потенціалу та реалізації власних ціннісних орієнтирів у професійній діяльності. Результати опитування щодо факторів корпоративного благополуччя персоналу свідчать, що у вибірці переважають респонденти з високим рівнем задоволення параметрами професійного розвитку та самореалізації (83,6%) порівняно з середнім (15,5%) та низьким рівнем прояву цього фактору (0,9%). Особи з високим рівнем прояву фактору F3 «Професійний розвиток та самореалізація» (83,6%) відчують створені в компанії можливості для навчання, професійного розвитку та самореалізації, що сприяє розкриттю особистісного потенціалу людини та реалізації власних ціннісних орієнтирів у професійній діяльності. Це також сприяє можливостям кар'єрного зростання та росту рівня доходу.

Фактор F4 «Психоемоційний стан та рівень стресу» досліджує суб'єктивні переживання особи щодо стресових факторів в професійній діяльності та рівня психологічного благополуччя в цілому. Результати опитування свідчать, що у вибірці переважають особи з середнім рівнем психофізіологічного стану (52,7%) порівняно з високим (44,6%) та низьким рівнем прояву цього фактору (2,7%). Особи з середнім рівнем прояву фактору F4 «Психоемоційний стан та рівень стресу» (52,7%) в цілому мають стабільний психоемоційний стан, відчують задоволення, хоча ситуативно і відчують еустрес, який вони розглядають як

нормальний прояв робочих ситуацій та в цілому справляють з ним. Середні показники професійного стресу в цілому не порушують корпоративне благополуччя і задоволення співробітників.

Фактор F5 «Life-work balance» враховує суб'єктивну оцінку особою можливостей для збалансованого поєднання професійних та сімейних/особистих інтересів і зобов'язань, зокрема, можливостей гнучких форм зайнятості (дистанційна робота, гнучкий графік, скорочений робочий тиждень), наявність ресурсу часу для відпочинку, хобі та сімейного життя після виконання трудових обов'язків). Переважна більшість опитаних мають високий рівень (62,7%) «Life-work balance», 35,5% – середній рівень «Life-work balance» і 1,8% – низький рівень прояву цього фактору.

Особи з високим рівнем прояву фактору F5 «Life-work balance» (62,7%) мають позитивний баланс роботи і особистого життя, гнучкі форми організації робочого часу, можливість самореалізації як на роботі, так і поза роботою, мають час на родину і хобі, що позитивно впливає на їх психологічний і фізичний стан, настрій, продуктивність праці, стосунки з оточуючими, а високий рівень енергії дає змогу досягати професійних цілей та кар'єрного розвитку.

Результати дослідження корпоративного благополуччя персоналу в часи війни дали змогу зробити висновок щодо переважно високого рівня прояву факторів корпоративного благополуччя, зокрема, F1 «Організаційна культура та міжособистісні взаємини» (74,5%); F2 «Компенсацийний пакет та матеріальне стимулювання» (57,3%); F3 «Професійний розвиток та самореалізація» (83,6%); F4 «Психоемоційний стан та рівень стресу» (52,7% середній рівень); F5 «Life-work balance» (62,7% високий рівень). Отримані результати свідчать про те, що більшість респондентів задоволені умовами праці, можливостями розвитку та балансом між роботою і особистим життям в умовах війни, що вказує на ефективність заходів з підтримки корпоративного благополуччя в складних умовах, а також можуть вказувати на високий рівень адаптивності персоналу. Проте психоемоційний стан працівників потребує додаткової уваги, оскільки показники за цим фактором дещо нижчі. Загалом, дослідження підкреслює важливість системного підходу до корпоративного благополуччя для підвищення продуктивності та лояльності персоналу.

Список використаних джерел:

1. National surveys reveal disagreements between workers and employers over the need for mental health. McKinsey & Company. URL: <https://www.mckinsey.com/industries/healthcare-systems-and-services/our-insights/addressing-the-unprecedented-behavioral-health-challenges-facing-generation-z>

2. Вартанова О.В., Маляренко І.С. Моделі забезпечення благополуччя персоналу підприємства. *Інфраструктура ринку*. 2023. № 75. С. 79–85. URL: http://www.market-infr.od.ua/journals/2023/75_2023/16.pdf

3. Вартанова О. & Бузько І. Аналіз суб'єктивних чинників корпоративного благополуччя персоналу. *Економіка та суспільство*. 2024. № (64). DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-64-42>