

УДК 331.101.3:005.95/.96

Вартанова О. В., д.е.н., проф.
Малярєнко І. С., аспірантка
Київський національний університет
технологій та дизайну, м.Київ, Україна

СТРУКТУРА СКЛАДОВИХ КОРПОРАТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПЕРСОНАЛУ

Актуальність теми благополуччя та його місця і ролі в корпоративній стратегії управління персоналом має велике значення, тому що успіх компанії значною мірою залежить від благополуччя її працівників.

Концептуальний імператив розвитку благополуччя в глобальному контексті ґрунтується на усвідомленні того, що благополуччя людини взаємопов'язаний через кордони і що виклики та можливості, з якими ми стикаємося, стають дедалі більш глобальними за своєю природою. У цьому контексті благополуччя виходить за рамки індивідуального щастя і охоплює загальне здоров'я, процвітання і самореалізацію людей і громад у всьому світі.

Концепція «благополуччя» (well-being) є багатогранним феноменом, який у різних джерелах прирівнюється до стану щастя або комплексу позитивних психоемоційних станів людини.

На відміну від короточасних емоційних реакцій, благополуччя характеризується стійкістю та здатністю особистості до регуляції і розвитку відповідних психічних якостей. Експерти компанії Аон Х'юїт визначають благополуччя як «збалансований стан, сформований із необхідних ресурсів, можливостей і завдань, що забезпечують оптимальне функціонування особистості та організації».

Структура корпоративного благополуччя персоналу згідно з наявними науковими даними, благополуччя співробітника розглядається як комплекс

взаємопов'язаних аспектів, а саме: фізичне, емоційне, фінансове та соціальне. Фізичне благополуччя передбачає наявність енергетичних ресурсів для виконання повсякденних обов'язків, емоційне - здатність до зваженого самоствавлення та переживання позитивних емоцій, фінансове - впевненість у своєму матеріальному становищі, а соціальне - розуміння значущості соціальної інтеграції та налагодження продуктивних міжособистісних стосунків.

Порівняння підходів щодо структури благополуччя теоретичний аналіз академічних та консалтингових досліджень дозволив виявити як спільні риси, так і розбіжності в розумінні структурних компонентів благополуччя. Так, класичні академічні моделі, як правило, включають лише зазначені вище чотири ключові аспекти. Натомість підхід консалтингових компаній, зокрема Вілліс Тауерс Вотсон, характеризується більшою деталізацією структури, з виокремленням таких додаткових компонентів, як вибір гідного способу життя та цільова спрямованість (purpose driven). Такий комплексний погляд на благополуччя відображає прагматичні потреби організацій у розбудові ефективної політики управління персоналом.

Роль роботодавця у забезпеченні благополуччя персоналу експерти наголошують на необхідності активної участі роботодавця у створенні умов для підтримання благополуччя співробітників, оскільки це розглядається як вигідна інвестиція в бізнес.

Зокрема, турбота про психофізіологічний стан, фінансову стабільність та соціальну інтеграцію персоналу корелює із зниженням абсентеїзму, підвищенням продуктивності праці, зменшенням плинності кадрів тощо. При цьому важливо відзначити, що відповідальність за підтримання благополуччя лежить як на самому індивіді, так і на роботодавцеві.

Узагальнюючи, можна стверджувати, що благополуччя співробітника є

багатогранним конструктом, що включає фізичний, психологічний, фінансовий та соціальний аспекти.

Для забезпечення благополуччя персоналу компанії можуть упроваджувати спеціалізовані ініціативи та програми, а також імплементувати відповідні заходи в загальну систему управління людськими ресурсами. Такий комплексний підхід сприятиме підвищенню продуктивності, залученості та загальної ефективності організації.

Література

1. Пахоль Б.Є. Професійне благополуччя: огляд ключових концепцій і наукових досліджень феномену / Б. Є. Пахоль // Український психологічний журнал: збірник наукових праць / Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of occupational Psychology*, 63(3), 193–210.
2. Guest, D., Conway, N. (2004). Employee well-being and the psychological contract: A report for the CIPD. CIPD Publishing
3. OECD Guidelines for Measuring Subjective Wellbeing. Available at: <https://www.oecd.org/wise/oecdguidelines-on-measuring-subjective-Wellbeing-9789264191655-en.htm> (дата звернення: 15.04.2024).
4. Вартанова О.В. Well-being у корпоративному управлінні: ключові моделі та вплив на економічну поведінку. *Економіка та соціум*. 2022. № 45. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1909> (дата звернення: 15.04.2024).