Племенник Марія Миколаївна, бакалавр;

Жуковська Валентина Миколаївна, доктор економічних наук, професор

(ORCID: https://orcid.org/0000-0001-5033-711X),

Державний торговельно-економічний університет

**ВПРОВАДЖЕННЯ WELL-BEING В СИСТЕМІ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ**

Концепція та філософія корпоративного благополуччя, або Well-being, застосовуються багатьма компаніями на практиці управління персоналом. Сучасний стрес та швидкий темп життя впливають на фізичний та психологічний стан співробітників, їх мотивацію, залученість та лояльність продуктивність праці. Водночас і воєнний стан в країні може викликати проблеми для компаній, такі як зростання плинності кадрів, захворюваність співробітників та психологічні розлади. Досягнення стійкого зростання економіки неможливе без покращення якості життя в країні. Успішний керівник повинен мати інструменти забезпечення благополуччя своїх співробітників, а тому програми підтримки well-being стають невід'ємною частиною корпоративної культури світових компаній.

Концепція well-being, набуває особливого значення у контексті сталого розвитку суспільства щодо забезпечення миру, здоров’я й процвітання людей на планеті. Незважаючи на численні дослідження J.Apps, I. Wollny, A. Furnem, C. Henricson, М. Seligman тощо, проблематика корпоративного well-being перебуває на етапі розвитку та наявні дослідження з цієї теми потребують постійної уваги, адже це емпіричний досвід окремої компанії [1]. В останні роки well-being розглядається як міждисциплінарна технологія та інструментарій управлінні персоналом і добробутом працівників [1]. З огляду на зазначене метою дослідження є ідентифікація змісту та визначення перспектив впровадження well-being програм в системі корпоративного управління. В практичному аспекті well-being передбачає управління благополуччям персоналу і представляє собою комплексну програму для роботи з внутрішнім станом співробітників, що спрямована на запобігання професійному вигоранню працівників, підтримання їх додаткової мотивації. Здійснюється це за рахунок реалізації різних заходів, за підсумками їх успішного впровадження спостерігається підвищення лояльності співробітників та конкурентоспроможності компанії на ринку праці [1, 3].

Загалом зміст програм well-being стосується підтримки психічного і фізіологічного здоров’я, підвищення емоційної залученості в життя компаній та ін. В одних компаніях- це може бути дослідження рівня задоволеності та лояльності працівників, в інших розрахунок індексу щасливих працівників чи рівень залученості тощо. За результатами дослідження, проведеного організацією Gallup, благополуччя 98% населення світу визначається наступними п’ятьма елементами (рис.1). За даними Gallup, лише 7% людей можуть вважати себе щасливими за усіма п’ятьма означеними критеріями, 66% задоволені благополуччям принаймні в одній з цих сфер [2].

Рис. 1 Елементи благополуччя населення

*Джерело: сформовано на основі [2].*

Серед провідних компаній, які присутні на українському ринку та впроваджують програми well-being в свою діяльність, варто виокремити такі як, «МІНІНВЕСТ», «UNIQA страхування», «Volia», «DATA GROUP», «FERREXPO», «Jooble», «iDeals», «Deloite» та інші. Нині існують різні перешкоди, які можуть виникнути при впровадженні програм корпоративного благополуччя, такі як: 1) фінансове забезпечення, оскільки впровадження програм благополуччя потребує додаткових витрат компанії. Наприклад, на проведення тренінгів, занять з фітнесу або інших заходів; 2) рівень залученості працівників у життя компанії, що пов’язано відсутністю мотиваційних програм розвитку, навчання, високою трудомісткістю виконуваних робіт або відчуттям дефіциту часу *[1,3]; 3) н*едостатнє розуміння менеджерами та діагностики потреб співробітників працівників. 4) недоступність окремих програм корпоративного благополуччя та відсутність аналітики ефективності та результативності, адже без вимірювання складно оцінити успішність програми.

Водночас перевагами впровадження well-being програм за оглядом досвіду компаній можна вважати: а) збільшення продуктивності праці та поліпшенням здоров'я працівників; б) підвищення лояльності працівників*[2]*; в) Збільшення привабливості бренду компанії для працевлаштування; г) покращення репутації за рахунок сприйняття компанії як соціально відповідальної та турботливої.

Отже благополуччя співробітників - це ключовий фактор успіху будь-якої компанії. Незважаючи на перешкоди, які можуть виникнути при впровадженні програм корпоративного благополуччя, ці проекти мають великий потенціал для покращення ефективності бізнесу та залучення та збереження талановитих працівників.

**Література:**

1. Жуковська В., Стойко В. Wellbeing як основа залученості працівників компанії. Збірник матеріалів міжнародної науково-практичної конференції, м.Київ, 10 листопада 2021р.URL: https://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2010/38116/sborun\_21-65.pdf?sequence=1&isAllowed=y
2. Ключі до благополуччя. URL: https://kmbs.ua/index.php/ua/article/well-being
3. Жуковська В. М. Цифрові виклики кадрового забезпечення підприємства. Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення та проблеми розвитку. Львів: НУ «Львівська політехніка», 2019. Т. 1. №2. С. 10–17.