

ПРОГРАМИ «БЛАГОПОЛУЧЧЯ» ЯК ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Наразі глобальна економіка розвивається у напрямку прискорення економічних процесів, що зробило співробітників найціннішим активом підприємства. Оскільки співробітники є життєво важливими ресурсами, ними необхідно керувати таким чином, щоб максимізувати їхню цінність, наприклад, здатність співробітників постійно покращувати свої показники якості та кількості виробленої праці. Враховуючи нестабільний характер робочих місць, співробітники стають уразливими, якщо їхнє підприємство не в змозі сприяти благополуччю працівників. Здорова робоча атмосфера, що забезпечується організацією, може бути однією із стратегій для утримання співробітників та максимізації прибутку. Увага до благополуччя співробітників має бути предметом пильної уваги з боку HR-менеджменту підприємств, оскільки погане самопочуття співробітників може створити ризики для них і призвести до непродуктивної роботи.

Поняття «благополуччя» є важливою основою стану для будь-яких підприємств, оскільки це не просто організаційний процес, а організаційний результат – попередник численних якісних процесів діяльності організаційного рівня, таких як творчість, продуктивність, співробітництво на робочому місці та збільшення соціального капіталу.

Можна виділити п'ять чинників благополуччя працівників підприємства:

- 1) ефективність кар'єри - це те, чим займається співробітник на роботі кожен день, що у нього виходить найкраще;
- 2) соціальний добробут – це стосунки чи дружба з іншими людьми;
- 3) фінансове благополуччя – це рівень задоволеності станом власних фінансів;
- 4) фізичне благополуччя – здатність мати хороше фізичне здоров'я та психологічне самопочуття;
- 5) успішність спільноти – стан залучення до соціуму та благополуччя місця, в якому проживає співробітник.

Роль програми благополуччя має визначальне значення під час не тільки локдаунів а й в умовах воєнного стану в нашій країні, тому що практика цих програм допомагає співробітникам бути здоровими і справлятися з труднощами, викликаними невизначеним робочим середовищем, а підприємство забезпечує ефективне управління людським капіталом з метою забезпечення економічного зростання.

Пандемія та воєнний стан підштовхнули підприємства до трансформації процесів управління співробітниками. Ці фактори вплинули на процес управління персоналом, підірвавши придатність людини до роботи, своєю

чергою впливаючи на добробут людського капіталу. За цих умов фахівці з управління персоналом, керівники підприємств шукають сучасні, інноваційні інструменти, які допоможуть зберегти та покращити якість людського капіталу на підприємстві. Поліпшення якості людського капіталу включає не тільки підвищення рівня освіти, а й поліпшення здоров'я та благополуччя співробітників.

Програми оздоровлення робочому місці зазвичай були спрямовані на сприяння зміні індивідуальної поведінки. Згодом пропозиції щодо оздоровлення на робочому місці розширилися: від базової інформації про здоров'я та порад з фітнесу до зростаючої кількості найбільш всеосяжних варіантів, таких як багатотижневі курси, складні програми самоконтролю та індивідуальні послуги коучингу з фінансовими стимулами.

Передбачається, що програми благополуччя задовольняють психологічні потреби співробітників, такі як компетентність, автономію та єдність у прагненні до спільної мети, які, у свою чергу, збільшують психологічний комфорт та благополуччя. Практика управління людськими ресурсами збільшує не тільки робочі ресурси співробітників, а й пом'якшує наслідки робочого процесу. Програми благополуччя збільшують психологічні ресурси у вигляді самоефективності, оптимізму, надії, стійкості та психологічної безпеки, що підвищує добробут працівників, покращуючи добробут працівників, мобілізуючи їх мотиваційні та когнітивні ресурси.

Успішними інноваційними інструментами, які пропонуються за допомогою програми благополуччя формування управління людським капіталом, можна назвати спеціальні цифрові wellbeing – платформи. За допомогою готових цифрових рішень у вигляді wellbeing-платформ для запуску степ-челенджу підприємство отримує ефективний спосіб трансформації робочої атмосфери, зміцнення командного духу через дружні змагання, застосування ігрових форматів для збільшення фізичної активності працівників.

Важливим моментом у цьому управлінському процесі є також роль лідера-менеджера, яка полягає в тому, щоб залучити власних колег до активної діяльності, яка сприяє їхньому благополуччю.

Лідер-менеджер розповсюджує інформацію про можливості покращення здоров'я співробітників, які працюють на підприємствах, за допомогою друкованих, електронних та особистих повідомлень. Лідер організовує програми заохочення, що включають формування у співробітників додаткових сфер благополуччя, таких як фізична активність, волонтерство, командоутворення, соціальна взаємодія, управління стресом.

Для того, щоб співробітники, які приймають участь у програмах благополуччя, могли виділити час для wellbeing програм, на рівні менеджменту та організаційного керівництва повинні бути закріплені ролі кожного, особливо на початковому етапі створення програми. Наприклад, стимулювання того, щоб співробітники виділяли від 1 до 5 годин на місяць на виконання заходів, що поліпшують їх фізичне та психічне здоров'я, можливо передбачити за допомогою доплати у вигляді бонусів або цільових премій. Це стимулювання може бути закріплено з допомогою угоди із керівником. Результати дослідження

підтверджують ідею, що застосування wellbeing програм, заснованої на понятті благополуччя, може позитивно впливати на управління персоналом, збільшивши фізичні та психічні ресурси співробітників для виконання своїх посадових обов'язків в організаціях.

Програма підтримки благополуччя співробітників може бути ефективною для підвищення поінформованості, розуміння, участі та загального успіху програми здоров'я та благополуччя співробітників включати підвищення поінформованості про можливості оздоровлення, збільшення почуття підтримки для досягнення здорового способу життя і більш високе сприйняття здоров'я та благополуччя.

Програми благополуччя збагачують роботу співробітників, мотивацію та продуктивність праці, лояльність та відданість організації, сприяють зниженню рівня плинності кадрів, ліквідують низький рівень абсентеїзму співробітників, а також знижують рівень розбіжностей між керівництвом та працівниками. Потенційний вплив благополуччя на робочому місці на загальні показники в організації наведено у таблиці 1.

Таблиця 1

Вплив благополуччя людини на бізнес-процеси	
Показник	Характеристика
Продуктивність	Коли співробітники почуваються добре, вони приймають якісніші рішення, працюють з більшою віддачею. Коли співробітники почуваються добре, вони ведуть здоровіший спосіб життя і краще приймають рішення.
Командний/моральний дух	Співробітники почуваються більш цінними, коли їхні потреби задовольняються на всіх рівнях, включаючи фізичний, розумовий та фінансовий.
Репутацію компанії, залучення та утримання талантів	Якщо у компанії хороша репутація на ринку як у роботодавця, який поважає та підтримує баланс між роботою та особистим життям, то з більшою ймовірністю можливо залучити кваліфікованих кандидатів та утримати свласнихспівробітників на більш тривалий період.
Клієнтоорієнтованість	Щасливі співробітники – найкращі бренд-амбасадори, які налаштовані на те, щоб забезпечувати класний сервіс для клієнтів.

Джерело: складено автором за [1,2,3]

Список літератури

1. Бурлакова І. А. Корпоративні практики підтримки професійного здоров'я персоналу: соціально-психологічний підхід / І. А. Бурлакова // Актуальні проблеми психології: зб. наук. пр. Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. К. ; Ніжин: ПП Лисенко, 2016. Т. IX, Вип. 8 – С. 502 – 511.
2. Burlakova, O. Sheviakov, T. Kondes Coaching as a tool for the formation of corporate well-being Scientific Center of Innovative Researches. P.306. <https://conf.scnchub.com/index.php/ICEAF-2021/paper/view/>
3. Burlakova, O. Sheviakov, T. Kondes Cognitive approach to corporate well-being management International conference on economics, accounting and finance academy of economics and pedagogy July 2, 2020 – July 4, 2020 at the Prague, Czech Republic, 2020. P. 29 – 30.