

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-64-42>

УДК 316.62:330.16:355.01(477.6)

АНАЛІЗ СУБ'ЄКТИВНИХ ЧИННИКІВ КОРПОРАТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПЕРСОНАЛУ

ANALYSIS OF SUBJECTIVE FACTORS OF CORPORATE STAFF WELL-BEING

Вартанова Олена Вікторівнадоктор економічних наук, професор,
Київський національний університет технологій та дизайну
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8706-6437>**Бузько Ірина Романівна**доктор економічних наук, професор,
Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4560-1630>**Vartanova Olena**

Kyiv National University of Technologies and Design

Buzko Iryna

Volodymyr Dahl East Ukrainian National University

Стаття присвячена аналізу суб'єктивних (особистісних) чинників корпоративного благополуччя персоналу. В статті систематизовано чинники корпоративного благополуччя персоналу із диференціацією їх на суб'єктивні (особистісні) та об'єктивні (корпоративні). На основі експертного опитування визначені суб'єктивні чинники, основними з яких є ставлення до роботи, задоволеність заробітною платою, вмотивованість, когнітивні здібності, критичне мислення, задоволеність життям, комунікативні здібності, прагнення до саморозвитку, цінності та переконання. На основі експертного опитування виявлено додаткові чинники корпоративного благополуччя персоналу, зокрема, мотивація, емпатія, комунікабельність, адаптивність, толерантність, гнучкість, адаптивність, емоційний інтелект, відкритість, стресостійкість, креативність, лідерські якості. Запропонована систематизація чинників корпоративного благополуччя персоналу сприяє покращенню управління корпоративним благополуччям персоналу.

Ключові слова: аналіз, благополуччя персоналу, корпоративне благополуччя, суб'єктивні, персонал, управління, чинники.

The article is devoted to the analysis of subjective (personal) factors of corporate staff well-being. Staff well-being in corporate management is defined by us as a system of corporate strategy measures aimed at fostering the well-being of individuals (physical health, psychological comfort, financial well-being, active social interaction), and through them – members of the team, collective and all employees of the company. Subjective (personal) factors of the corporate staff well-being are considered as individual characteristics and features of employees that influence their perception of the working environment and job satisfaction. They signal how an employee reacts to the conditions and nature of work and interacts with management and colleagues, which generally affects the overall well-being of the company. In the article, the factors of corporate staff well-being are differentiated into subjective (personal) and objective (corporate). Based on an expert survey, subjective factors were identified, the main of which are attitude to work, satisfaction with salary, motivation, cognitive abilities, critical thinking, satisfaction with life, communication skills, desire for self-development, values and beliefs. Based on the expert survey, additional factors of the corporate staff well-being were identified, in particular, motivation, empathy, sociability, adaptability, tolerance, flexibility, adaptability, emotional intelligence, openness, stress resistance, creativity, leadership qualities. The classification of subjective factors of corporate well-being according to the following categories is proposed: personal qualities, professional skills, motivational factors, social aspects, psychological factors, value orientations, professional development, organizational aspects, physical and mental health, interpersonal relations. The results of the research can be used to develop more effective personnel development programs, improve corporate culture, and create a favorable working environment, which ultimately will contribute to increasing labor productivity and employee loyalty.

Key words: analysis, corporate staff well-being, subjective, staff, management, factors.



Постановка проблеми. Актуальність управління корпоративним благополуччям персоналу та забезпечення фізичного, фінансового, соціально-психологічного добробуту співробітників в цілому відповідає глобальній концепції психологізації управління. Забезпечення благополуччя персоналу є багатоаспектним завданням, яке включає економічні, соціальні, умовно-трудові, кар'єрні, балансові та психологічні аспекти управління персоналом. Управління корпоративним благополуччям персоналу є одним з напрямів HR-менеджменту компаній.

Впровадження сучасних підходів до управління благополуччям персоналу дає змогу підвищити задоволеність співробітників умовами роботи, стосунками в колективі, створити сприятливий психологічний клімат, балансом роботи і особистого життя, що, у свою чергу, сприяє підвищенню ефективності діяльності компанії та її конкурентоспроможності на ринку, зміцненню бренду компанії, покращенню іміджу компанії на ринку праці.

Управління благополуччям персоналу (Employee Well-being Management) – це комплексний підхід до створення робочого середовища та умов праці, які сприяють фізичному, психологічному, емоційному та соціальному благополуччю працівників. Цей підхід включає різні практики та ініціативи, які створюють сприятливе робоче середовище та сприяють покращенню загальної якості життя співробітників. Отже, формування системи управління благополуччям персоналу є стратегічно важливим для забезпечення стабільності персоналу та успішності діяльності будь-якого підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

У різних контекстах основою наукового пошуку в сфері управління благополуччям персоналу стали наукові праці Н. Мирончук, Л. Карамушки, О. Крендецер, К. Терещенко, О. Юрценюк, М. Міщенко та інших вчених і практиків в галузі HR-менеджменту, економічної психології та корпоративного управління. Залежно від контексту дослідження, вчені і практики акцентують на різних аспектах і чинниках управління благополуччям: економічних, соціальних, психологічних; чинниках, пов'язаних з умовами праці, можливістю професійного і кар'єрного розвитку, досягнення балансу між роботою і особистим життям. Проте єдиної наукової класифікації чинників благополуччя персоналу не існує. Авторський підхід до дослідження чинників корпора-

тивного благополуччя передбачає їх систематизацію за двома групами: індивідуальні (суб'єктивні) і корпоративні (об'єктивні), що дає змогу врахувати як психологічні чинники, які впливають на індивідуальне сприйняття співробітником умов і характеристик роботи, так і корпоративні чинники, які об'єктивно відображають такі умови роботи.

Метою статті є систематизація й аналіз суб'єктивних (особистісних) чинників корпоративного благополуччя персоналу.

Виклад основного матеріалу дослідження. Благополуччя персоналу у корпоративному управлінні визначено нами як систему заходів корпоративної стратегії, спрямованих на плекання благополуччя окремих індивідуумів (фізичне здоров'я, психологічний комфорт, фінансовий добробут, активна соціальна взаємодія), а через них – членів команди, колективу та усіх співробітників компанії [1].

Загалом благополуччя персоналу в системі корпоративних відносин залежить від багатьох чинників, серед яких: психологічні особливості, цілі, цінності і мотивація, когнітивний і компетентнісний рівень, гнучкість, адаптивність, комунікабельні якості, толерантність, ставлення до невизначеності та рівень задоволеності життям і роботою тощо. Ми пропонуємо диференціювати ці чинники на дві великі групи залежно від сфери їх виникнення і прояву: суб'єктивні (особистісні) і об'єктивні (корпоративні, управлінські).

Під суб'єктивними (особистісними) чинниками корпоративного благополуччя персоналу розуміються індивідуальні характеристики та особливості працівників, які впливають на їх сприйняття робочого середовища та задоволеність працею. Вони сигналізують, як співробітник реагує на умови і характер праці та взаємодіє з керівництвом і колегами, що в цілому впливає на загальне благополуччя компанії [2].

Систематизація чинників благополуччя персоналу в системі управління корпоративним благополуччям дала змогу узагальнити їх за двома великими групами: індивідуальні (суб'єктивні) і корпоративні (об'єктивні), а також врахувати індивідуальні психологічні чинники, які впливають на індивідуальне сприйняття співробітником умов і характеристик роботи, і організаційні чинники, які об'єктивно відображають такі умови роботи. Систематизацію чинників корпоративного благополуччя персоналу відображено на рис. 1.



Рис. 1. Систематизація чинників корпоративного благополуччя персоналу

Джерело: власні дослідження

Дослідження чинників корпоративного благополуччя: їх видів, впливу на корпоративне благополуччя та ролі як предиктора звільнень персоналу здійснювалось шляхом проведення експертного опитування, яке проводилося в період з жовтня 2023 р. по червень 2024 р. Вибірка дослідження становила 126 осіб віком від 18 до "49 і більше" років з різних регіонів України. Віковий розподіл респондентів щодо дослідження чинників благополуччя персоналу подано на рис. 2.

Переважаючою віковою групою є студентський вік 18-24 роки, але ця вікова група є дуже важливою, адже представники цього віку активно виходять на ринок праці і визначають майбутні тенденції його розвитку. Представництво респондентів інших вікових груп поділилося приблизно в рівних частках: 7,9% респондентів віком 25-30 років, 4% – 31-42 роки; 7,1% – 43-48%; 4,8% респондентів віком 49 і більше. 93,7% респондентів знаходяться в Україні, а 6,3% – громадяни України, які тимчасово перебувають за кордоном.

Місце перебування респондентів важливо, адже громадяни України, які знаходяться в наразі Україні, перебувають під впливом підвищеного і тривалого стресу, що

впливає на оцінку та надані значення ситуації та прийняття рішень, зокрема, і в сфері благополуччя.

Аналіз даних, отриманих в результаті опитування, зокрема, щодо суб'єктивних (особистісних) чинників благополуччя персоналу, дав змогу зробити висновок про важливість суб'єктивних (особистісних) чинників корпоративного благополуччя персоналу (рис. 3).

За результатами опитування найбільш важливими суб'єктивними чинниками корпоративного благополуччя є:

- вмотивованість (77);
- ставлення до роботи (69);
- задоволеність рівнем заробітної плати (71);
- когнітивні здібності, критичне мислення (53);
- задоволеність життям (55);
- комунікативні здібності, навички впливу (59);
- прагнення до саморозвитку (68);
- цінності, моральні якості (43);
- переконання, сприйняття, настанови (22).

Особистісні чинники, які визнані респондентами як відносно неважливі: толерантність до невизначеності, схильність до ризику,

6. Вкажіть ваш вік 6. What is your age?

126 ответов

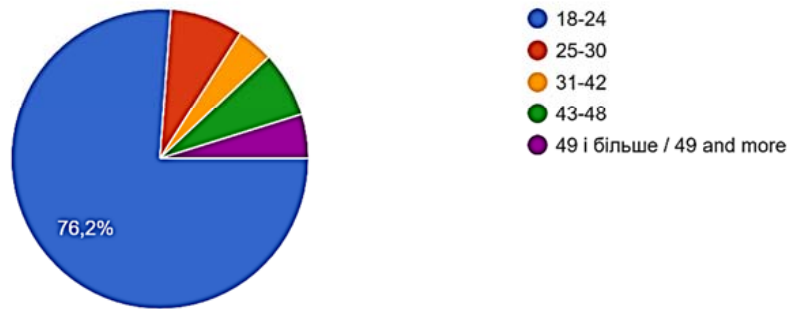


Рис. 2. Віковий розподіл респондентів щодо дослідження чинників благополуччя персоналу

Джерело: власні дослідження

1. Наскільки важливим ви вважаєте суб'єктивні (особистісні) корпоративного благополуччя?

■ Абсолютно неважливо
 ■ Скоріше неважливо
 ■ Не можу визначитися
 ■ Скоріше важливо
 ■ Абсолютно важливо

Значущість чинників "Ставлення до роботи", "Вмотивованість", "Ставлення до грошей" відповідно

Значущість чинників "Задоволеність рівнем заробітної плати", "Цінності, моральні якості", "Задоволеність життям" відповідно

Значущість чинників "Комунікативні здібності, навички впливу", "Прагнення до саморозвитку", "Інтраверсивність/екстраверсивність" відповідно

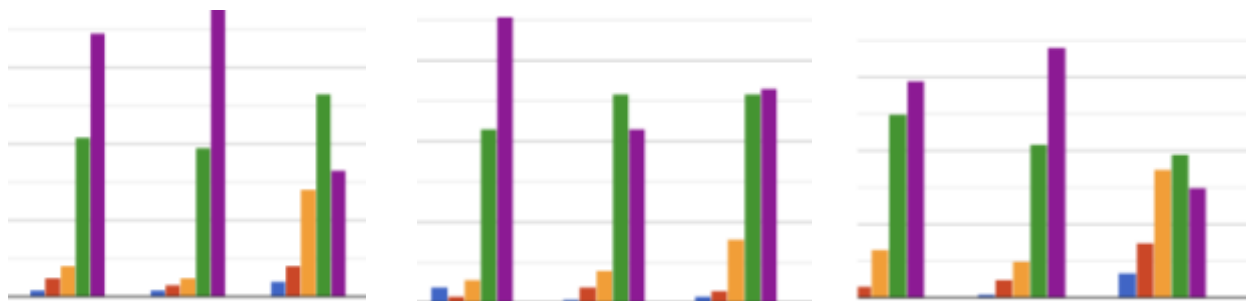


Рис. 3. Важливість суб'єктивних (особистісних) чинників корпоративного благополуччя персоналу

Джерело: власні дослідження

особистісна раціональність, пасіонарність, інтраверсивність / екстраверсивність тощо.

Автором систематизовано ці чинники та класифіковано їх за певними ознаками:

- особливості якості (емоційний інтелект, емпатія, стресостійкість; гнучкість і адаптивність; креативність; ініціативність; відповідальність; чесність і відкритість; толерантність; етичність і моральність);

- професійні навички (комунікативні навички, лідерські здібності, вміння працювати в команді, здатність до конфліктів, про-

фесійна компетентність, критичне мислення, вміння управляти часом);

- мотиваційні фактори (внутрішня мотивація, прагнення до саморозвитку, амбіційність, відданість компанії та її цілям, ентузіазм і позитивне ставлення до роботи);

- соціальні аспекти (здатність до співпраці, вміння будувати здорові стосунки в колективі, розуміння корпоративної культури, повага до інших, вміння сприймати критику);

- психологічні фактори (психологічна стійкість (резильентність), емоційна стабіль-

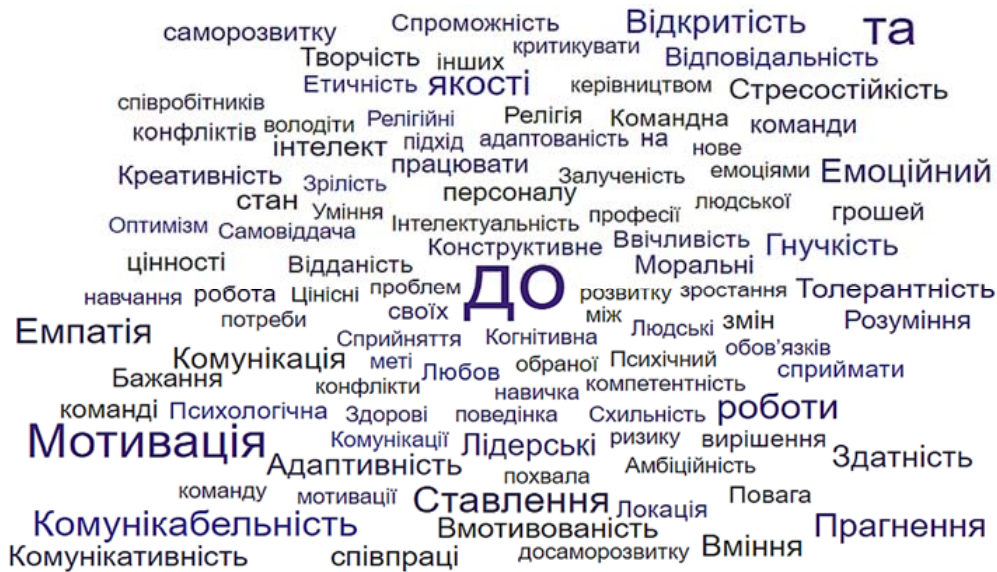


Рис. 4. Аналіз суб'єктивних (індивідуальних) чинників благополуччя персоналу, створених на основі сервісу Word Cloud

Джерело: власні дослідження

ність, самодисципліна, когнітивна поведінка, задоволеність життям і роботою);

- ціннісні орієнтації (ставлення до грошей, релігійні та політичні погляди, культурна адаптивність, етика праці);

- професійний розвиток (готовність до навчання, адаптивність до змін та інновацій, професійне зростання);

- організаційні аспекти (розуміння своєї ролі в команді, залученість до справ компанії, вміння приймати рішення, раціональність у роботі);

- фізичне та психічне здоров'я (енергійність, профілактика професійного вигорання, загальний психічний стан);

- міжособистісні відносини (вміння будувати позитивні відносини, створення сприятливої робочої атмосфери, взаємо розуміння в колективі).

Отже, суб'єктивні чинники благополуччя персоналу можна систематизувати за психологічними, соціальними, мотиваційними, інтелектуальними, організаційними, морально-етичними, особистісними, фізичними та лідерськими категоріями, що дає змогу підвищити якість управління корпоративним благополуччям персоналу.

Поряд з оцінкою важливості запропонованих для аналізу суб'єктивних чинників корпоративного благополуччя персоналу, учасники опитування запропонували додаткові чинники, які слід було врахувати в управлінні корпоративним благополуччям персоналу.

Аналіз суб'єктивних (індивідуальних) чинників благополуччя персоналу, створених на основі сервісу Word Cloud подано на рис. 4.

Судячи з результатів наведеної діаграми, найбільш вагомими особистісними чинниками корпоративного благополуччя визнані: мотивація, емпатія, комунікабельність, адаптивність, толерантність, гнучкість, адаптивність, емоційний інтелект, відкритість, стресостійкість, креативність, лідерські якості.

Висновки. На основі проведених досліджень можна зробити наступні висновки.

Під системою управління благополуччям персоналу розуміється система заходів корпоративної стратегії, спрямованих на покращення благополуччя співробітників (фізичне здоров'я, психологічний комфорт, фінансовий добробут, соціальна взаємодія), а через них – членів команди, колективу та усіх співробітників компанії. Управління корпоративним благополуччям персоналу впливає на ефективність діяльності компанії, її конкурентоспроможність та імідж ринку праці.

Систематизовано чинники корпоративного благополуччя персоналу компаній на основі їх диференціації на дві групи: суб'єктивні (особистісні) та об'єктивні (корпоративні, управлінські).

За результатами експертного опитування визначено найбільш вагомі чинники корпоративного благополуччя персоналу: вмотивованість, ставлення до роботи, задоволеність рівнем заробітної плати, когнітивні здібності,

критичне мислення, задоволеність життям, комунікативні здібності, прагнення до само-розвитку, цінності та переконання.

Додатковий аналіз за допомогою сер-вісу Word Cloud дав змогу виявити найбільш вагомні, на думку респондентів, суб'єктивні чинники благополуччя персоналу: мотивація, емпатія, комунікабельність, адаптивність, толерантність, гнучкість, емоційний інтелект, відкритість, стресостійкість, креативність та лідерські якості.

Запропоновано класифікацію суб'єктивних чинників корпоративного благополуччя за

такими категоріями: особистісні якості, професійні навички, мотиваційні фактори, соці-альні аспекти, психологічні фактори, ціннісні орієнтації, професійний розвиток, організаційні аспекти, фізичне та психічне здоров'я, міжособистісні відносини.

Результати дослідження можуть бути вико-ристані для розробки більш ефективних про-грам розвитку персоналу, покращення корпо-ративної культури та створення сприятливого робочого середовища, що в кінцевому резуль-таті сприятиме підвищенню продуктивності праці та лояльності співробітників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Вартанова О. В. Well-being у корпоративному управлінні: ключові моделі та вплив на економічну пове-дінку. *Економіка та суспільство*. 2022. № 45. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1909>
2. Вартанова О. В., Кузнецов Д. О. Аналіз факторів професійного вигорання співробітників і здобувачів закладів вищої освіти в контексті управління благополуччям персоналу. *Економіка і суспільство*. 2024. № 59. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/3426>
3. Карамушка Л., Креденцер О., Терещенко К. Суб'єктивне благополуччя освітнього персоналу в умо-вах війни. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2023. № 30(4). С. 23–33. DOI: <https://doi.org/10.31108/2.2023.4.30.3>
4. Ruggeri, K., Garcia-Garzon, E., Maguire, Á. et al. (2020). Wellbeing is more than happiness and life satis-faction: a multidimensional analysis of 21 countries. *Health and Quality of Life Outcomes*, no. 18 (1), pp. 192–198.
5. Ivonne Wollny, Joanna Apps, Clam Henricson. Can Government Measure Family Wellbeing. *Research and Policy for the real world*. 2010. 88 p. URL: https://www.researchgate.net/publication/265043980_Can_government_measure_family_wellbeing
6. OECD Guidelines for Measuring Subjective Wellbeing. URL: <https://www.oecd.org/wise/oecdguidelines-on-measuring-subjective-Wellbeing9789264191655-en.htm>
7. Бергсма А., Венховен Р. Щастя людей з психічними розладами в сучасному суспільстві. Психологія благополуччя: Теорія, дослідження та практика, 2011.
8. Барчі Б. В. Фактори ризику психічного здоров'я працівників на робочому місці. Психологічні умови бла-гополуччя персоналу організацій: матеріали І Міжнар. Наук.-практ. онлайн-конфер., 15–17 жовт. 2020 р. Львів : Національний університет «Львівська політехніка», 2020. С. 31–33.
9. Мирончук Н. М. Професійне вигорання викладача вищої школи: чинники, ознаки, способи протидії. Теоретичні і методичні засади розвитку і самовдосконалення особистості педагога-новатора в контексті модернізації нової української школи: зб. наук.-метод. праць; за ред. О. А. Дубасенюк. Житомир : Вид-во Євенок О. О., 2017. С. 62–67.

REFERENCES:

1. Vartanova O. V. (2022). Well-being u korporatyvnomu upravlinni: kluchovi mo-deli ta vplyv na ekonomichnu povedinku [Well-being in corporate governance: key models and influence on economic behavior]. *Ekonomika ta suspilstvo*. № 45. Available at: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1909>
2. Vartanova O. V., Kuznetsov D. O. (2024). Analiz faktoriv profesiinoho vyho-rannia spivrobitnykiv i zdobuvachiv zakladiv vyshchoi osvity v konteksti upravlinnia blahopoluchchiam personal [Analysis of the factors of professional burnout of employees and graduates of higher education institutions in the context of personnel welfare management]. *Ekonomika i suspilstvo*. № 59. Available at: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/3426>
3. Karamushka, L., Kredentser, O., & Tereshchenko, K. (2023). Subiektyvne blahopoluchchia osvitnoho person-alu v umovakh viiny [Subjective well-being of educational personnel in war conditions]. *Orhanizatsiina psykhohohiia. Ekonomichna psykhohohiia*, 30(4), 23–33. DOI: <https://doi.org/10.31108/2.2023.4.30.3>

4. Ruggeri K., Garcia-Garzon E., Maguire Á. et al. (2020). Wellbeing is more than happiness and life satisfaction: a multidimensional analysis of 21 countries. *Health and Quality of Life Outcomes*, no. 18 (1), pp. 192–198.
5. Ivonne Wollny, Joanna Apps, Clam Henricson. Can Government Measure Family Wellbeing. *Research and Policy for the real world*. 2010. 88 p. Available at: https://www.researchgate.net/publication/265043980_Can_government_measure_family_wellbeing
6. OECD Guidelines for Measuring Subjective Wellbeing. Available at: <https://www.oecd.org/wise/oecdguidelines-on-measuring-subjective-Wellbeing9789264191655-en.htm>
7. Berhsma A., Venkhoven R. (2011). Shchastia liudei z psikhichnymy rozladamy v suchas-nomu suspilstvi [Happiness of people with mental disorders in modern society]. *Psykhologhiia blahopoluchchia: Teoriia, doslidzhennia ta praktyka*.
8. Barchi B. V. (2020). Faktory ryzyku psikhichnoho zdorovia pratsivnykiv na robochomu misti [Risk factors for the mental health of workers in the workplace]. *Psykhologichni umovy blahopoluchchia personalu orhanizatsii: materialy I Mizhnar. Nauk.-prakt. onlain-konfer., 15–17 zhovt. r. Lviv : Natsionalnyi universytet «Lvivska poli-tekhnika»*, pp. 31–33.
9. Myronchuk N. M. (2017). Profesiine vyhorannia vykladacha vyshchoi shkoly: chynny-ky, oznaky, sposoby protydii [Happiness of people with mental disorders in modern society]. *Teoretychni i metodychni zasady rozvytku i samovdos-konalennia osobystosti pedahoha-novatora v konteksti modernizatsii novoi ukrains-koi shkoly: zb. nauk.-metod. prats; za red. O. A. Dubaseniuk. Zhytomyr: Vyd-vo Yevenok O. O.*, pp. 62–67.