

ЧИННИКИ КОМПЛЕКСНОЇ ДІАГНОСТИКИ КОРПОРАТИВНОГО ДОБРОБУТУ ПЕРСОНАЛУ ЯК КЛЮЧОВИЙ ФАКТОР УСПІШНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

У сучасному бізнес-середовищі, що характеризується високою конкуренцією та швидкими змінами, успіх організації все більше залежить від ефективності її людського капіталу. Корпоративний добробут персоналу стає не просто бажаним аспектом, а критичним фактором, що визначає продуктивність, інноваційність та стійкість компанії. Комплексна діагностика цього добробуту є необхідним інструментом для розуміння стану організації та розробки стратегій її вдосконалення.

При цьому, ключовою проблемою залишається визначення та аналіз чинників, які формують корпоративний добробут персоналу. Ці чинники є багатограними та взаємопов'язаними, що ускладнює їх ідентифікацію та оцінку. Серед них можна виділити фізичне здоров'я та безпеку праці, психологічне благополуччя, соціальні взаємодії та корпоративну культуру, економічні аспекти, а також баланс між роботою та особистим життям.

Кожен з цих чинників має свої особливості та вимагає специфічних підходів до діагностики та управління. Наприклад, оцінка фізичного здоров'я та безпеки праці потребує не лише аналізу статистики травматизму, але й вивчення ергономіки робочих місць та ефективності програм охорони здоров'я. Психологічне благополуччя, в свою чергу, вимагає глибокого розуміння факторів стресу та емоційного вигорання, характерних для конкретної організації.

Більше того, вага та значущість кожного з цих чинників може суттєво варіюватися залежно від специфіки галузі, розміру компанії та навіть індивідуальних особливостей персоналу. Це створює додаткові виклики для розробки універсальних методик діагностики корпоративного добробуту.

Таким чином, проблема полягає не лише в необхідності комплексної діагностики корпоративного добробуту, але й у розробці адаптивного інструментарію, здатного враховувати всі ключові чинники та їх взаємозв'язки в контексті конкретної організації. Це вимагає інтеграції знань з різних галузей, включаючи управління персоналом, психологію, економіку та організаційну теорію, а також застосування інноваційних методів збору та аналізу даних.

Вирішення цієї проблеми дозволить організаціям не лише підвищити рівень добробуту своїх співробітників, але й значно покращити свої конкурентні позиції на ринку, забезпечуючи стійкий розвиток в довгостроковій перспективі.

Корпоративний добробут персоналу - це комплексне поняття, яке охоплює різні аспекти життя та діяльності співробітників в рамках організації. Воно включає не лише фізичне та психічне здоров'я працівників, але й їхнє соціальне, економічне та професійне благополуччя.

За визначенням Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ), добробут на робочому місці - це стан, в якому працівники можуть реалізувати свій потенціал, справлятися зі звичайними стресами життя, продуктивно працювати та робити внесок у свою спільноту[1].

У контексті організації, корпоративний добробут можна визначити як: Сукупність умов та факторів, які забезпечують оптимальне фізичне, психологічне, соціальне та економічне функціонування співробітників, сприяючи їхньому особистому розвитку та ефективному внеску в досягнення цілей організації.

Концепція корпоративного добробуту пройшла значну еволюцію:

1. Початок XX століття: Фокус на фізичній безпеці працівників та базових умовах праці.
2. 1930-1950-ті роки: Розвиток концепцій "людських відносин" та визнання важливості соціальних факторів на робочому місці.
3. 1960-1970-ті роки: Поява програм допомоги співробітникам (EAP) та увага до психологічного здоров'я.
4. 1980-1990-ті роки: Розвиток корпоративних програм здоров'я та фітнесу.
5. 2000-ті роки: Інтеграція концепцій work-life balance та холістичного підходу до добробуту.
6. 2010-ті роки і далі: Фокус на створенні культури добробуту, використання технологій для моніторингу та покращення добробуту.

Численні дослідження демонструють прямий зв'язок між добробутом персоналу та ключовими показниками успішності організації[2].

Корпоративний добробут персоналу є важливим стратегічним фактором для підвищення ефективності та стійкості компанії. Комплексна діагностика добробуту включає аналіз фізичного, психологічного, соціального, економічного стану працівників та балансу між роботою і особистим життям. Розробка ефективної стратегії управління добробутом персоналу потребує адаптивних підходів, враховуючи специфіку організації та галузі. Впровадження програм, що підтримують благополуччя працівників, позитивно впливає на їх мотивацію, продуктивність і загальний успіх компанії, що робить це питання ключовим у сучасній практиці HR-менеджменту.

Список використаних джерел:

1. OECD Guidelines for Measuring Subjective Wellbeing. Available at: <https://www.oecd.org/wise/oecdguidelines-on-measuring-subjective-Wellbeing-9789264191655-en.htm>
2. 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>

УДК 330.675

Вартанова О.В., д.е.н., професор,
Кузнецов Д.О., здобувач
Київський національний університет технологій та дизайну

ЛОГІСТИЧНА ДІЯЛЬНІСТЬ З НАДАННЯ ГУМАНІТАРНОЇ ДОПОМОГИ ПОСТРАЖДАЛИМ ВІД ВІЙСЬКОВИХ ДІЙ МІСІЄЮ МКЧХ В УКРАЇНІ – ЗМІНА ТЕНДЕНЦІЙ ЧИ РОЗВИТОК ІСНУЮЧИХ ПРАКТИК?

Проблеми логістичної діяльності в Міжнародному Комітеті Червоного Хреста (МКЧХ) залишаються вкрай гострими, оскільки в умовах військової агресії успішне функціонування