

## ДОБРОБУТ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ПРІОРИТЕТНИЙ ФАКТОР УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

<sup>1</sup>Державний університет «Житомирська політехніка»

<sup>2</sup>Відокремлений структурний підрозділ

"Житомирський торговельно-економічний фаховий коледж КНТЕУ"

***Анотація.** В статті розглянуто особливості сучасного ринку праці. Проаналізовано нові HR-виклики такі як цифрові технології, вікова структура працівників. Висвітлено важливість поняття добробуту працівників. Доведено необхідність підтримки програми підвищення добробуту працівників.*

***Ключові слова:** управління персоналом, добробут працівників, бренд роботодавця.*

### EMPLOYEE WELFARE AS A PRIORITY FACTOR OF THE PERSONNEL MANAGEMENT

***Abstract.** The article considers the features of the modern labor market. New HR-challenges such as digital technologies, age structure of employees are analyzed. The importance of the concept of employee welfare is highlighted. The need to support the program to improve the welfare of employees has been proven.*

***Key words:** personnel management; employee welfare; employer brand.*

Зрештою перехід від планової економіки до ринкових відносин, визначив пріоритетність питань якості продукції та забезпечення її конкурентоспроможності, а також підвищив значимість творчого підходу до праці і високого професіоналізму в управлінні. Натомість це спонукає шукати нові форми управління, розвивати потенційні здібності персоналу, постійно підвищувати його кваліфікаційний рівень, забезпечувати високу мотивацію до трудового процесу. Оскільки управління людськими ресурсами є одним з найважливіших напрямів діяльності будь-якого підприємства і вважається основним критерієм його економічного успіху, за значимістю навіть це виходить на перший план перед технічним процесом.

Таким чином, ключовою складовою успішного бізнесу підприємства є управління, стимулювання та розвиток персоналу. Тому мотивація служить надійним базисом управління за результатами діяльності працівників. Але основною економічною істиною, що залишається незмінною протягом багатьох століть, є те, що високий особистий внесок кожного працівника відіграє найважливішу роль у здійсненні успішної діяльності будь-якого підприємства (організації).

Натомість в сільськогосподарській компанії – "Кернел", наприклад, взялися всерйоз розвивати у своїх працівників дух підприємництва. За допомогою програми "Є Ідея" кожен співробітник має змогу запропонувати та впровадити власну інноваційну або нестандартну ідею у бізнес-процеси аграрного гіганту [1].

Управляти людськими ресурсами – це дещо більше, ніж рекрутувати, наймати, навчати, супроводжувати кар'єрними сходинками та проводити на пенсію. Нині лєвова частка поточних функцій сучасного HR-департаменту найтіснішим чином пов'язана з турботою про здоров'я та добробут усіх робітників. Працівники, у свою чергу, іноді навіть вимагають від роботодавців звертати увагу на соціальні проблеми працюючих – як всередині компанії, так і зовні, у нашому суспільстві, яке, на жаль, все частіше називають "хворобливим". Отже, в міру розвитку та зростання фінансової стійкості великі українські підприємства добровільно взяли на себе відповідальність за робітників, які працюють на компанію, за безпеку робочих місць, захист прав людини, корпоративну культуру та вплив бізнесу на суспільство і суспільні відносини в цілому.

Зазначимо, що особливості сучасного ринку праці та тенденції у сфері управління персоналом теж створюють особливі виклики, з якими мають впоратись досвідчені HR-команди. Наприклад, зараз цифрові технології дозволяють працювати віддалено, іноді в іншому місті або країні, в будь-який час, коли виникає бажання. Підприємство теж може наймати працівників з усього світу – як для

віддаленої роботи, так і з умовою переїзду в іншу країну, регіон всередині країни. Це означає, що підприємства мусять враховувати всі відмінності працівників, які іноді без делікатного скеровування здатні спричинити локальний соціальний вибух.

Крім того, ще є літні працівники – люди старішають, але все ще залишаються в силі, і бізнес повинен враховувати їхні унікальні проблеми, пов'язані зі здоров'ям, можливо, перекваліфікацією або виходом на пенсію. Тут, насамперед, виступають нові виклики для підприємств, що пов'язані зі старінням робочої сили. Залучення працівників старшого віку може створювати певні виклики. Наприклад, потреба у спеціально облаштованих робочих місцях. Часто працівники старшого віку отримують вищу зарплату через більший стаж роботи та досвід, що може викликати неприязнь з боку молодших працівників. Організації, які прагнуть асимілювати працівників старшого віку, можуть зіштовхнутися з необхідністю розробки нової політики оплати праці, створення більш гнучких програм винагороди та підготовки молодих керівників для управління працівниками різних вікових груп (зокрема членами команди, які можуть бути ровесниками їхніх батьків).

Відтак необхідність залишатися конкурентоспроможним у світі безпрецедентного довголіття вимагає від підприємств прийняття нових стратегій для залучення працівників старшого віку. Традиційно поширені припущення, що навчання завершується у 20 років, кар'єрний розвиток – у 40 років, а професійна діяльність – у 60 років, більше не відповідають дійсності. Переосмислення стратегій у сфері управління людським капіталом у межах різних поколінь, для врахування довшої тривалості життя, потребуватиме неупередженості та нових підходів.

Також HR-фахівці мають не забувати про баланс роботи і життя, який грає важливу роль для більшості співробітників. Розподіл навантаження, ротація, відпустка, гнучкий графік і альтернативні графіки роботи дозволяють процвітати працівникам будь-якого віку і рівня кваліфікації. Адже коли люди отримують допомогу в управлінні своїм особистим життям, вони можуть зосередитися на роботі, коли вони в офісі.

Тому поняття добробуту працівників сьогодні стало більш об'ємним, оскільки охоплює низку ініціатив, спрямованих не лише на охорону здоров'я працівників, а й на активне підвищення їхньої продуктивності та створення позитивного соціального й емоційного середовища в робочому процесі.

Ринок корпоративного оздоровлення з'явився ще десятиліття тому, починаючи з фізичного здоров'я та безпеки працівників. Віднині ці ініціативи включають інноваційні програми та інструменти фінансового благополуччя, психічного здоров'я, усвідомленості, сну, здорового харчування, підтримки фізичної форми, управління стресом, та сприяють змінам в культурі та моделях поведінки керівництва, задля забезпечення підтримки таких програм. Добробут працівників стає головним напрямом корпоративної соціальної відповідальності та стратегії підвищення ефективності компанії. У провідних компаніях даний показник виходить на рівень важливої та нагальної бізнес-вимоги.

Добробут працівників відіграє вирішальну роль у загальній бізнес-стратегії міжнародної продовольчої компанії Danone, яка базується на двох напрямках економічного та соціального зростання: у компанії запроваджені програма Dan'Cares, яка забезпечує медичне страхування найбільших ризиків, пов'язаних зі здоров'ям людей; глобальна політика щодо відпусток для батьків. За мету ставиться не лише підтримка добробуту працівників, а й позиціонування працівників компанії Danone як прихильників здорового способу життя [2].

На наш погляд, наразі підприємствам вкрай важливо розширювати свої програми підвищення добробуту працівників, охоплюючи їхні інтереси та цінності. Це не лише свідчитиме про відповідальне ставлення організацій до свого персоналу, а також збільшуватиме їхній соціальний капітал та створюватиме привабливий бренд роботодавця.

Отже, покрокова побудова бренду роботодавця підприємства складається зі сприйняття організації зсередини – співробітниками, і зовні – кандидатами та всіма стейкхолдерами. Тому якщо об'єктивно підходити до створення бренду роботодавця, то ефективна його побудова сприятиме полегшенню залучення кандидатів, зниженню плінності кадрів і скороченню витрат на підбір персоналу. Як наслідок, бренд роботодавця гарантує високий рівень залученості та більшу продуктивність членів вашої команди. Загалом розробка бренду роботодавця формує в подальшому соціальну стратегію підприємства, з якої витікатимуть напрями стимулювання та розвитку персоналу, управління талантами та управління людським капіталом.

Зрештою, для стратегії збалансованого розвитку персоналу застосування кадрової аналітики дає змогу оптимально комбінувати та використовувати системний збір та аналіз інформації в галузі

людського капіталу для вирішення бізнес-задач та прийняття управлінських рішень. Технології кадрової аналітики поступово стають невід'ємною частиною відносин між працівниками та роботодавцями на цифровому ринку праці.

Таким чином, не зважаючи на активне впровадження нових і захопливих інструментів, керівники підприємств повинні приймати важливі рішення щодо доцільності використання тих чи інших засобів комунікації. Наприклад, деякі підприємства можуть виграти від повного переходу на платформу колективної роботи, тоді як для інших організацій доречним буде все ще використовувати електронну пошту як важливий та цінний спосіб спілкування. Отже, незалежно від вибору інструментів необхідно створювати такі стандарти та принципи, які узгоджують індивідуальну продуктивність працівника із продуктивністю команди та всієї організації.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Winners takes it all! URL: <https://www.business.ua> (дата звернення: 14.02.2021).
2. Розділ 7 зі звіту 2018 Deloitte Global Human Capital Trends. Добробут та стабільність персоналу: підвищення ефективності працівників через відновлення. 69 с.

**Шестакова Анна Валеріївна** – кандидат економічних наук, старший викладач кафедри цифрової економіки та міжнародних економічних відносин Державного університету «Житомирська політехніка», м. Житомир, e-mail: [4ksann@gmail.com](mailto:4ksann@gmail.com)

**Мисюра Тетяна Володимирівна** – викладач Відокремлений структурний підрозділ "Житомирський торговельно-економічний фаховий коледж КНТЕУ"

**Shetakova Anna Valeriivna** - Candidate of Economic Sciences, Senior Lecturer, Department of Digital Economics and International Economic Relations, Zhytomyr Polytechnic State University, Zhytomyr, e-mail: [4ksann@gmail.com](mailto:4ksann@gmail.com)

**Mysyura Tetyana Volodymyrivna** - teacher Separate structural subdivision "Zhytomyr Trade and Economic Professional College of KNTEU"