

ЧИННИКИ КОМПЛЕКСНОЇ ДІАГНОСТИКИ КОРПОРАТИВНОГО ДОБРОБУТУ ПЕРСОНАЛУ ЯК КЛЮЧОВИЙ ФАКТОР УСПІШНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

FACTORS OF COMPREHENSIVE DIAGNOSIS OF CORPORATE EMPLOYEE WELL-BEING AS A KEY FACTOR IN ORGANIZATIONAL SUCCESS

Стаття присвячена аналізу чинників діагностики корпоративного добробуту персоналу та їх впливу на успішність організації. У дослідженні представлено розбір ключових факторів, які формують загальну картину добробуту співробітників та визначають ефективність організації. Основна увага приділяється п'яти ключовим групам чинників: фізичне здоров'я та безпека праці: розглядаються такі аспекти, як ергономіка робочого місця, програми охорони здоров'я, профілактика професійних захворювань та системи безпеки на робочому місці. Аналізується їх вплив на загальний рівень добробуту та продуктивність праці; психологічне благополуччя: досліджуються фактори стресу, емоційного вигорання, задоволеності роботою та психологічного клімату в колективі. Особлива увага приділяється методам оцінки психологічного стану співробітників та стратегіям його покращення; соціальні взаємодії та корпоративна культура: аналізуються аспекти командної роботи, лідерства, комунікації в організації та відповідності корпоративних цінностей особистим цінностям співробітників. Розглядається вплив цих факторів на загальний рівень добробуту та залученість персоналу; економічні аспекти: вивчаються системи оплати праці, соціальні пакети, можливості кар'єрного росту та фінансової стабільності. Досліджується зв'язок між економічним благополуччям співробітників та їх лояльністю до організації; баланс між роботою та особистим життям: розглядаються питання гнучкості робочого графіку, можливості віддаленої роботи, політики щодо відпусток та підтримки сімейного життя співробітників. Аналізується вплив цих факторів на загальне задоволення роботою та продуктивність.

Особлива увага приділяється методам діагностики цих чинників. Розглядаються як традиційні методи (анкетування, інтерв'ю), так і інноваційні підходи (використання AI для аналізу настроїв співробітників, вимірювання біометричних показників для оцінки рівня стресу). Актуальність цього дослідження посилюється в контексті глобальних змін у робочому середовищі, зростаючою діджиталізацією. Автори наголошують на необхідності адаптації методів діагностики та управління корпоративним добробутом до нових реалій, включаючи збільшення частки віддаленої роботи та зміну пріоритетів співробітників.

Стаття також розглядає взаємозв'язок між різними чинниками корпоративного добробуту та їх сукупний вплив на загальну успішність організації. Представлено модель, яка демонструє, як покращення в одній сфері (наприклад, психологічне благополуччя) може позитивно впливати на інші аспекти (продуктивність, інноваційність).

Ключові слова: wellbeing, добробут, персонал, забезпечення, чинники добробуту, фактори добробуту.

The article analyses the factors of diagnostics of corporate staff well-being and their impact on the organisation's success. The study presents an analysis of the key factors that form the overall picture of employee well-being and determine the effectiveness of the organisation. The focus is on five key groups of factors: physical health and safety: aspects such as workplace ergonomics, health programmes, occupational disease prevention and workplace safety systems are considered. Their impact on overall well-being and productivity is analysed; psychological well-being: the factors of stress, emotional burnout, job satisfaction and psychological climate in the team are investigated. Special attention is paid to methods of assessing the psychological state of employees and strategies for improving it; social interactions and corporate culture: aspects of teamwork, leadership, communication in the organisation and the alignment of corporate values with employees' personal values are analysed. The impact of these factors on the overall level of staff well-being and engagement is considered; economic aspects: remuneration systems, social packages, career opportunities and financial stability are studied. The link between the economic well-being of employees and their loyalty to the organisation is investigated; work-life balance: the issues of work schedule flexibility, remote working, leave policies and support for employees' family life are considered. The impact of these factors on overall job satisfaction and productivity is analysed. Particular attention is paid to the methods of diagnosing these factors. Both traditional methods (questionnaires, interviews) and innovative approaches (using AI to analyse employee sentiment, measuring biometric indicators to assess stress levels) are considered. The relevance of this study is enhanced in the context of global changes in the work environment and growing digitalisation. The authors emphasise the need to adapt the methods of diagnosing and managing corporate well-being to new realities, including the increasing share of remote work and changing employee priorities. The article also examines the relationship between various factors of corporate well-being and their combined impact on the overall success of an organisation. It presents a model that demonstrates how improvements in one area (e.g. psychological well-being) can have a positive impact on other aspects (e.g. productivity, innovation).

Key words: wellbeing, welfare, personnel, staff, employees, provision, ensuring, securing, factors of well-being, welfare factors, well-being factors.

УДК 005.21:613.8+796

DOI: <https://doi.org/10.32782/infrastruct80-22>

Вартанова О.В.

д.е.н., професор,
Київський національний університет
технологій та дизайну

Малярєнко І.С.

аспірантка,
Київський національний університет
технологій та дизайну

Vartanova Olena

Kyiv National University of Technology
and Design

Maliarenko Iia

Kyiv National University of Technology
and Design

Постановка проблеми. Ключовою проблемою у сучасному бізнес-середовищі, залишається визначення та аналіз чинників, які формують корпоративний добробут персоналу. Ці чинники є багатогранними 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.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Серед вітчизняних науковців, які зробили значний внесок у розвиток цього напрямку, варто відзначити роботи Ж. Балабанюк та Л. Щетініної (2021), які досліджували методи діагностики корпоративного благополуччя персоналу, а також О. Грішньої та А. Магдич (2022), які розглядали економічні та соціальні аспекти технологізації управління персоналом.

Це вказує на необхідність подальших системних досліджень для формування цілісного підходу до оцінки та забезпечення корпоративного добробуту як ключового фактора успішності сучасних організацій.

Постановка завдання. Дослідити ключові чинники, які впливають на корпоративний добробут персоналу, та запропонувати модель комплексної

діагностики, яка дозволить організаціям ефективно оцінювати та покращувати цей аспект.

Виклад основного матеріалу дослідження. 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.

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 ХХ 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 (таб. 1–2) [1].

Таблиця 1

Ключові показники успішності організації

Фактор успішності	Вплив корпоративного добробуту
1. Продуктивність	Співробітники з високим рівнем добробуту демонструють вищу продуктивність та ефективність.
2. Інновації	Психологічно безпечне середовище сприяє креативності та інноваційному мисленню.
3. Утримання талантів	Організації з розвиненою культурою добробуту мають нижчу плинність кадрів.
4. Репутація	Турбота про добробут співробітників покращує імідж компанії серед стейкхолдерів.
5. Фінансові показники	Інвестиції в добробут персоналу корелюють з покращенням фінансових результатів компанії.

Джерело: [1]

Вплив корпоративного добробуту на показники успішності організації

Показник успішності	Вплив корпоративного добробуту
Продуктивність праці	Збільшення на 10–25%
Плинність кадрів	Зниження на 25–65%
Задоволеність клієнтів	Підвищення на 10–30%
Прибутковість	Зростання на 2–10%
Інноваційна активність	Підвищення на 20–40%

Джерело: [1]

Корпоративний добробут відіграє ключову роль у формуванні успіху організації, впливаючи на низку важливих показників. Коли компанія інвестує в добробут своїх співробітників, вона отримує значні переваги у різних аспектах своєї діяльності.

Перш за все, підвищується продуктивність праці. Задоволені та здорові працівники демонструють вищий рівень енергійності та мотивації, що безпосередньо відображається на обсязі та якості виконаної роботи. Це також призводить до зменшення кількості помилок та підвищення загальної якості продукції чи послуг.

Інноваційність та креативність також зростають у середовищі, де співробітники відчувають підтримку та комфорт. Вони більш схильні пропонувати нові ідеї та рішення, що сприяє розвитку компанії та її конкурентоспроможності на ринку.

Важливим аспектом є покращення лояльності клієнтів. Задоволені співробітники надають кращий сервіс, що позитивно впливає на сприйняття компанії клієнтами та збільшує їхню прихильність до бренду.

Корпоративний добробут також значно впливає на репутацію компанії як роботодавця. Це допомагає залучати найкращих фахівців та

утримувати цінні кадри, знижуючи плинність персоналу та пов'язані з цим витрати на рекрутинг і навчання.

Покращується і внутрішня атмосфера в колективі. Зростає ефективність командної роботи, покращується комунікація між відділами, що призводить до більш злагодженої роботи всієї організації.

Організації з високим рівнем корпоративного добробуту демонструють кращу адаптивність до змін. Їхні співробітники більш гнучкі та стійкі до стресу, що дозволяє компанії швидше реагувати на виклики ринку та впроваджувати інновації.

Для комплексної діагностики М використовуються різноманітні методи, які можна розділити на кількісні та якісні (рис. 1) [2].

На основі аналізу існуючих підходів та з урахуванням сучасних тенденцій, ми пропонуємо комплексну модель діагностики корпоративного добробуту, яка включає п'ять ключових вимірів (рис. 2).

Для збору даних ми пропонуємо використовувати змішаний підхід, що комбінує кількісні та якісні методи:

1. Розробка та проведення онлайн-опитування всіх співробітників організації для оцінки різних аспектів добробуту.

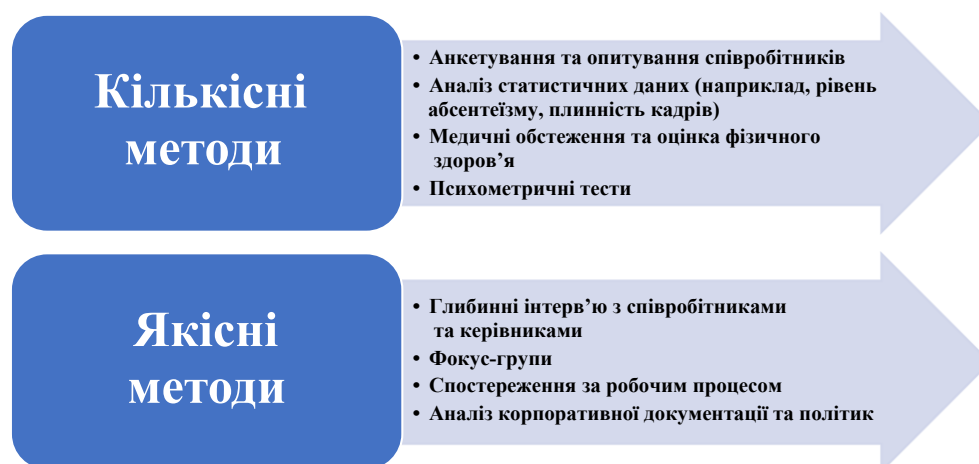


Рис. 1. Методи діагностики корпоративного добробуту персоналу

Джерело: [2]



Рис. 2. Комплексна модель діагностики корпоративного добробуту персоналу

Джерело: [2]

2. Проведення серії глибоких інтерв'ю з представниками різних рівнів організації.

3. Організація фокус-груп для обговорення специфічних аспектів корпоративного добробуту.

4. Аналіз внутрішньої документації та HR-показників.

5. Проведення аудиту робочого середовища та умов праці.

Аналіз даних включатиме:

1. Статистичний аналіз кількісних даних з використанням методів описової та інференційної статистики.

2. Якісний аналіз текстових даних з використанням тематичного кодування.

3. Порівняльний аналіз результатів з галузевими бенчмарками.

4. Факторний аналіз для виявлення ключових чинників, що впливають на корпоративний добробут.

5. Кореляційний аналіз для встановлення зв'язків між різними аспектами добробуту та показниками успішності організації.

Ця методологія дозволить отримати всебічну картину стану корпоративного добробуту в організації та визначити ключові чинники, що впливають на нього [4] (таблиця 4).

Ці ключові чинники формують основу для комплексної діагностики корпоративного добробуту. Їх аналіз дозволяє організаціям виявити сильні сторони та області для вдосконалення в забезпеченні добробуту своїх співробітників [5].

Таблиця 3

Комплексна модель діагностики корпоративного добробуту

Вимір	Ключові індикатори	Методи оцінки
Фізичне здоров'я та безпека	– Рівень захворюваності – Кількість травм на робочому місці – Ергономіка робочого місця	– Медичні огляди – Аналіз статистики – Оцінка умов праці
Психологічне благополуччя	– Рівень стресу – Задоволеність роботою – Емоційне вигорання	– Психометричні тести – Анкетування – Глибинні інтерв'ю
Соціальні взаємодії та корпоративна культура	– Якість комунікації – Командна робота – Відчуття приналежності	– Опитування – Фокус-групи – Спостереження
Економічне благополуччя	– Задоволеність оплатою праці – Фінансова стабільність – Соціальний пакет	– Аналіз зарплатних даних – Анкетування – Порівняльний аналіз з ринком
Професійний розвиток та самореалізація	– Можливості навчання – Кар'єрне зростання – Автономія в роботі	– Аналіз HR-політики – Інтерв'ю з співробітниками – Оцінка результатів роботи

Джерело: [3]

Ключові чинники комплексної діагностики корпоративного добробуту

Група	Підгрупа	Показники
Фізичне здоров'я та безпека праці	а) Ергономіка робочого місця	– Якість офісних меблів та обладнання – Освітлення та вентиляція – Наявність зон для відпочинку
	б) Програми охорони здоров'я	– Регулярні медичні огляди – Вакцинація – Програми фізичної активності
	в) Безпека праці	– Дотримання стандартів охорони праці – Навчання з техніки безпеки – Системи реагування на надзвичайні ситуації
Психологічне благополуччя та задоволеність роботою	а) Рівень стресу	– Робоче навантаження – Дедлайни та тиск – Конфлікти на робочому місці
	б) Емоційне вигорання	– Відчуття виснаження – Цинізм щодо роботи – Зниження професійної ефективності
	в) Задоволеність роботою	– Відповідність роботи очікуванням – Визнання та винагорода – Можливості для самореалізації
Соціальні взаємодії	а) Командна робота	– Ефективність комунікації – Взаємопідтримка – Розподіл обов'язків
	б) Лідерство та менеджмент	– Стиль керівництва – Довіра до керівництва – Зворотний зв'язок та підтримка
	в) Корпоративні цінності	– Відповідність особистих та організаційних цінностей – Етичні практики – Соціальна відповідальність компанії
Економічне благополуччя	а) Система оплати праці	– Конкурентність заробітної плати – Справедливість системи винагород – Бонуси та премії
	б) Соціальний пакет	– Медичне страхування – Пенсійні програми – Додаткові пільги (наприклад, оплата навчання)
	в) Можливості кар'єрного росту	– Програми розвитку талантів – Прозорість кар'єрних шляхів – Інвестиції в навчання та розвиток персоналу
Баланс між роботою та особистим життям	а) Гнучкість робочого графіку	– Можливість віддаленої роботи – Гнучкий початок/кінець робочого дня – Неповний робочий день або тиждень
	б) Управління робочим часом	– Політика щодо понаднормової роботи – Повага до особистого часу співробітників – Ефективне планування робочого навантаження
	в) Підтримка сімейного життя	– Відпустка по догляду за дитиною – Програми підтримки сімей співробітників – Заходи, що включають членів сім'ї

Джерело: [5]

Висновки з проведеного дослідження. За результатами проведеного дослідження можна зробити наступні висновки. Корпоративний добробут є багатовимірним поняттям, що охоплює фізичне здоров'я, психологічне благополуччя, соціальні взаємодії, економічні аспекти та баланс між роботою та особистим життям.

Проведене дослідження дозволяє виділити п'ять основних груп чинників, які відіграють ключову роль у формуванні корпоративного добробуту персоналу:

1. Фізичне здоров'я та безпека праці, що включає ергономіку робочого місця, програми охорони здоров'я та системи безпеки праці.

2. Психологічне благополуччя та задоволеність роботою, які охоплюють рівень стресу, емоційне вигорання та загальну задоволеність професійною діяльністю.

3. Соціальні взаємодії, що включають якість командної роботи, ефективність лідерства та відповідність корпоративних цінностей особистим переконанням співробітників.

4. Економічне благополуччя, яке розглядає систему оплати праці, соціальний пакет та можливості кар'єрного росту.

5. Баланс між роботою та особистим життям, що враховує гнучкість робочого графіку, ефективне управління робочим часом та підтримку сімейного життя співробітників.

Комплексний аналіз цих чинників дозволяє організаціям отримати всебічне уявлення про стан корпоративного добробуту, виявити сильні сторони та області, що потребують вдосконалення. Такий підхід створює основу для розробки ефективних стратегій покращення добробуту персоналу, що, в свою чергу, сприяє підвищенню загальної ефективності та конкурентоспроможності організації.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Smith J., Williams K. Corporate Well-being: Strategies for Enhancing Employee Health and Productivity. New York : Business Press, 2020.

2. Johnson L. Employee Satisfaction and Organizational Success: The Role of Well-being. London : HR Insights, 2019.

3. Brown A. Work-Life Balance and Its Impact on Corporate Performance. San Francisco : Workplace Research Institute, 2018.

4. Антонов В.І. Психологічні аспекти управління корпоративним благополуччям персоналу. *Психологія управління та адміністрування*. 2016. № 4(2). С. 38–45.

5. Білик О.М. Вплив корпоративної культури на добробут працівників в умовах сучасних викликів. *Економіка та управління підприємствами*. 2019. № 3(5). С. 72–81.

REFERENCES:

1. Smith J., Williams K. (2019) Corporate Well-being: Strategies for Enhancing Employee Health and Productivity. New York : Business Press, 2020.

2. Johnson L. Employee Satisfaction and Organizational Success: The Role of Well-being. London : HR Insights.

3. Brown A. (2018) Work-Life Balance and Its Impact on Corporate Performance. San Francisco : Workplace Research Institute.

4. Antonov V.I. (2016) Psykholohichni aspekty upravlinnia korporatyvnym blahopoluchchiam personalu [Psychological aspects of managing the corporate well-being of personnel]. *Psykhohihiia upravlinnia ta administruvannia*, no. 4(2), pp. 38–45 (in Ukrainian)

5. Bilyk O.M. (2019) Vplyv korporatyvnoi kultury na dobrobut pratsivnykiv v umovakh suchasnykh vyklykiv [The influence of corporate culture on the well-being of employees in the conditions of modern challenges]. *Ekonomika ta upravlinnia pidpriemstvamy*, no. 3(5), pp. 72–81 (in Ukrainian)