

Дергалюк М.О.

к.е.н., доцент кафедри економіки і підприємництва

Лактіонова В.В.

КПІ ім. Ігоря Сікорського

РОЗШИРЕННЯ ГОРИЗОНТІВ КОРПОРАТИВНОЇ ПІДТРИМКИ ТА НОВІ ПАРАДИГМИ У ВЗАЄМОДІЇ З ПЕРСОНАЛОМ

Відкриття нових форм підтримки персоналу в Україні спровоковано як міжнародною практикою, так і потребою в адекватному психологічному стані українців у часи постійних стресів. Грошова винагорода залишається пріоритетною потребою, однак нематеріальні стимули є не менш важливими в сучасних умовах. Все більше компаній починають провадити програми well-being, що дослівно перекладається як «благополуччя». Необхідність такого провадження зумовлена відслідковуванням рівня продуктивності праці, яка залежить від рівня щастя та комфорту співробітників, що було доведено у дослідженні Е.Прото [1]. До складової культури добробуту входить 5 елементів: здоров'я (фізичне та психічне), кар'єра, соціальний добробут, фінансове благополуччя, громадські зв'язки. Кожна компанія обирає для себе способи та інструменти імплементації заходів благополуччя у корпоративну культуру.

Українські компанії не відстають від тенденцій на ринку праці та активно проваджують різноманітні підходи для кращої корпоративної культури та допомоги із work-life balance. Розповсюдженням прикладом досягнення соціального добробуту та психічного здоров'я є надання консультацій корпоративним психологом, який слідкує за ментальним станом, допомагає із подоланням кар'єрного вигорання, особистих труднощів, організовує навчальні тренінги, може врегульовувати конфліктні ситуації в колективі, слідкує за позитивною атмосферою. Цікавим підходом для лагідної адаптації співробітників є програма buddy (у перекладі з англійської мови – «приятель»), в рамках якої кожному новому співробітнику надається свій особистий друг на фірмі, який може зорієнтувати у внутрішніх особливостях діяльності компанії, може допомогти із апробаційним періодом, ознайомити зі всіма процесами. Така система вже використовується у провідних українських ІТ-компаніях (Genesis, Appflame, Levi9 та інші), компаніях Big4 (PwC, EY, Deloitte, KPMG), Vodafone, МХП та інших. Виклики, що пов'язані із повномасштабною війною змусили компанії переглянути і розширити горизонти корпоративної підтримки та запровадити власні методи, окрім наявності в штаті власного психолога. До прикладу, Київстар створила унікальну програму реінтеграції ветеранів «4.5.0. Нарешті вдома» для того, щоб колишнім воїнам було легше повертатися до цивільної роботи [2].

Задля фізичного здоров'я працівників українські компанії беруть участь у спільних бігових заходах, іноді поєднуючи це з благодійною метою. Наприклад, чимало компаній таких, як Servier, лабораторії Сінево, CSD та інші взяли участь у щорічному забігу «Race for the Cure» – спортивна подія, що має на меті зібрати кошти для лікування жінок із раком молочної залози та підвищити обізнаність громадян про необхідність проходження обстежень.

Прикладом кар'єрного добробуту є доступ до освітніх платформ, компенсація витрат на отримання міжнародних сертифікатів, робота із персональним кар'єрним наставником, з яким формуються КРІ на певний період. Отже, кожна новостворена компанія має враховувати особливості поточних тенденцій на ринку праці, застосовувати новітні підходи щодо підтримку добробуту працівників.

Перелік посилань:

1. Proto E. Are happy workers more productive?. *IZA World of Labor*. 2016. URL: <https://doi.org/10.15185/izawol.315> (дата звернення: 08.10.2024).
2. Кар'єра у Київстар. *Національний оператор мобільного зв'язку Київстар*. URL: <https://kyivstar.ua/about/career> (дата звернення: 08.10.2024).