

12. Oberdorf, V. Building Blocks for Land Administration: The Potential Impact of Blockchain Based Land Administration Platforms in Ghana. Master's Thesis, Utrecht University, Utrecht, The Netherlands, 2017; p. 125
13. Graglia, M. Will Blockchain Work in Ukraine? New America Foundation 2017. Available online: <https://www.newamerica.org/future-property-rights/blog/will-blockchain-work-ukraine/> (accessed on 11 November 2020).
14. Lantmäteriet; Telia; ChromaWay; Kairos Future. The Land Registry in the Blockchain. 2016. Available online: http://ica-it.org/pdf/Blockchain_Landregistry_Report.pdf (accessed on 11 November 2020).
15. Müller, H.; Seifert, M. Blockchain, a Feasible Technology for Land Administration? In Proceedings of the FIG Working Week, Hanoi, Vietnam, 22–26 April 2019; p. 9.
16. Savu, I.; Carutasu, G.; Popa, C.L.; Cotet, C.E. Quality assurance framework for new property development: A decentralized blockchain solution for the smart cities of the future. Res. Sci. Today 2017, 13, 197.
17. Farnaghi, M.; Mansourian, A. Blockchain, an enabling technology for transparent and accountable decentralized public participatory GIS. Cities 2020, 105, 102850.

Баніт Ольга,

д.пед.н., професор кафедри менеджменту

ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»

olga.banit@kneu.ua

Мерзлякова Олена,

к.психол.н., доцент кафедри освітнього лідерства

ІПО Київського університету імені Бориса Грінченка

o.merzliakova@kubg.edu.ua

УПРОВАДЖЕННЯ КОНЦЕПЦІЇ «WELLBEING» У КОРПОРАТИВНУ КУЛЬТУРУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Ключові слова: *wellbeing, добробут, Інститут Геллапа, корпоративна культура.*

Анотація. *Проаналізовано поняття «wellbeing» (добробут). Представлено результати дослідження Інституту Геллапа, у результаті якого встановлено, що добробут складається з 5 елементів: здоров'я, професії, фінансів, соціальних зв'язків та громадської залученості. Наведено приклади комплексних програм компаній з упровадження концепції wellbeing.*

Olga Banit,
doctor of Pedagogical Sciences,
professor Management Department,
State Higher Educational Institution
Kyiv National Economic University
named after Vadym Hetman
Olena Merzlyakova,
Ph.D., Associate Professor
of Chair of leadership in education
of In-service Teacher Training Institute
of Borys Grinchenko Kyiv University

IMPLEMENTATION OF THE WELLBEING CONCEPT IN THE CORPORATE ORGANIZATION CULTURE

Keywords: *wellbeing, Gallup Institute, corporate culture.*

Abstract. *The concept of "wellbeing" is analyzed. The research results of the Gallup Institute are presented. Wellbeing consists of 5 elements: health, profession, finance, social relations and community involvement. Examples of complex programs of companies for the implementation of the concept of wellbeing are given.*

У сучасному організаційному середовищі енергія людських ресурсів є ключовим чинником ефективного розвитку бізнесу. Натомість інформатизація й тотальна диджиталізація (цифровізація) на тлі глобалізаційних процесів призводять до синдрому вигорання як системного явища. Люди втомлюються працювати тривалий час в режимі високих швидкостей і тотальної багатозадачності. Постійні інформаційні перевантаження, завищені вимоги керівництва, пов'язані з необхідністю виживання організації в кризові періоди, невизначеність майбутнього у VUCA-світі є головними причинами професійної демотивації, яка зрештою негативно позначається на продуктивності праці та ефективності роботи загалом. Очевидно, що співробітник, який має проблеми зі здоров'ям, професійну стагнацію і високий рівень стресу, схильний демонструвати низькі показники праці.

З огляду на зазначене зростає інтерес до досліджень, що показують позитивний вплив «щасливішого» стану співробітників на економічні показники бізнесу – підвищення рівня продажів і продуктивності праці, зниження плинності кадрів, скорочення кількості лікарняних тощо. Серед них вартими уваги є два напрями:

- дослідження М. Селігмана, родоначальника позитивної психології, який виявив, що

оптимістичний та позитивний стан духу співробітників значно підвищує ефективність роботи [1];

- дослідження Інституту Геллапа, описане в книзі «Wellbeing: The Five Essential Elements» (Дж. Хартер, Т. Пат) [3].

Результати цих досліджень нашо́вхнули керівництво прогресивних компаній на висновок, що ефективність роботи залежить не лише від професійних якостей та навичок, але й від стану здоров'я, добробуту та настрою співробітників. Тому починаючи з 2010-х років, добробут поступово переміщується в центр корпоративної культури, а його підтримка стає ключовою стратегією для залучення співробітників, підвищення їхньої професійної продуктивності та життєвої енергії. У світлі останніх подій, пов'язаних з пандемією COVID-19, загальний запит на непідробне благополуччя зріс багаторазово.

Сьогодні управління добробутом співробітників стає реальним за допомогою корпоративних програм і продуктів wellbeing. Поняття добробуту (від англ. «wellbeing») набуло популярності завдяки дослідженню Інституту Геллапа. Об'єктом наукової уваги дослідницької групи були співробітники різних організацій, а предметом – захопленість своєю справою та радість протягом дня. У книзі висвітлені результати 50-річного дослідження у 150 країнах. Автори розпочинали опитування респондентів із запитання: «Чи подобається вам те, чим ви займаєтеся щоденно?» На їхню думку, це найпростіше запитання про добробут є найважливішим, яке людина собі ставить. Опитування показало, що лише 20% відповіли «так» [3].

У результаті цього дослідження було встановлено, що благополуччя складається з 5 елементів: здоров'я, професії, фінансів, соціальних зв'язків та громадської залученості. На основі виокремлених елементів сформувалася концепція «Wellbeing за Gallup», що представляє 5 широких категорій, значущих для більшості працюючих людей:

- професійний добробут – те, як співробітники проводять час на роботі, або просто любов до справи, якою вони займаються щоденно;

- соціальний добробут – стосунки з іншими людьми, дружба, любов, взаєморозуміння тощо;

- фінансовий добробут — ефективне управління матеріальною сферою життя;

- фізичний добробут — міцне здоров'я та достатня кількість сил, щоб справлятися з повсякденними завданнями;

- добробут у середовищі проживання – відчуття причетності до життя навколишнього суспільства.

Згідно з дослідженням Інституту Геллапа встановлено, що 66% людей досягають успіху принаймні в одній з цих сфер, однак лише 7% є успішними в усіх п'яти [3, с. 11]. Це підтверджує тезу, що вести благополучний спосіб життя не така вже й легка справа і цьому потрібно вчитися. Ініціативу такого навчання переймають провідні світові компанії, які слідкують за глобальними трендами розвитку людського капіталу. В останньому звіті на першому місці знаходиться інтеграція благополуччя в дизайн роботи [2]. Якщо раніше створювалися окремі програми благополуччя, спрямовані, в основному, на підтримку здоров'я й охорону праці штатних працівників компанії, то в епоху цифровізації і пандемії доводиться поширювати програми wellbeing на альтернативну робочу силу (контакторів, підрядників, фрилансерів, гіг-працівників), і перебудовувати бізнес-процеси таким чином, щоб добробут було інтегровано в роботу окремих співробітників, команд і організації в цілому.

Прикладом можуть слугувати комплексні програми компаній, представлених у випуску Deloitte «Тренди у сфері людського капіталу 2021: практики провідних компаній України». У них мова йде про:

- трансформацію культури з фокусом на вибудовування довіри між керівниками та співробітниками (METRO Cash & Carry Україна: стратегія добробуту, інтегрована в HR-стратегію);

- підтримку ментального здоров'я, розширення програми медичного страхування, інформування працівників про сучасні методи терапії та діагностики різних захворювань, підтримка співробітників із дітьми (фармкомпанія GSK: управління добробутом через концепцію «Сучасний роботодавець»);

- підвищення емоційного добробуту, налагодження взаємодії в командах, підвищення рівня креативних ідей, покращення умов праці та ін. (агрохолдинг МХП: комплексна стратегія «МНР – Many Happy People»);

- підтримка досвіду співробітників, поглиблення відчуття приналежності, підвищення рівня взаємодії та згуртованості в командах, підвищення рівня соціальної відповідальності в компанії (ІТ компанія SoftServe: управління добробутом через формування культури та відчуття приналежності);

- врахування різноманітності у формуванні керівних команд з представників різних

національностей та культур (компанія JDE Peet's);

- управління альтернативною робочою силою за допомогою сучасних технологій, що уможливають оптимізацію процесів найму, адміністрування, оцінки ефективності, винагороди не лише з погляду замовника, але й виконавця (медіакомпанія StarLightMedia: платформа «Uber для фрилансерів») та ін. [2, с. 2].

Таким чином, можемо підсумувати, що концепція «wellbeing» визначає добробут як внутрішнє відчуття людини, що проявляється у поєднанні любові до роботи, якою вона щодня займається, з дружніми стосунками з оточуючими, стійким матеріальним становищем, міцним здоров'ям та гордістю за свій внесок у життя суспільства, – а також взаємозв'язок цих п'яти елементів. Крім зазначених вище заходів wellbeing охоплює низку інших, пов'язаних з удосконаленням дизайну виробничого та офісного простору, формуванням графіка робочого часу, зміною формату проведення нарад і командних мітингів, а також використанням цифрових програм та інструментів, які мінімізують стрес і підвищують рівень добробуту співробітників.

Список використаних джерел

1. Селигман М. Как научиться оптимизму. Измените взгляд на мир и свою жизнь. М.: Альпіна Паблішер, 2018. 338 с.
2. Deloitte. Тренди у сфері людського капіталу 2021: практики провідних компаній України.
URL: https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ua/Documents/human-capital/2021-hc-trends-cases_ua.pdf
3. Rath, T., & Harter, J. Wellbeing: The five essential elements. Gallup Press, 2010.

Барабаш Леся,
к.е.н., доцент кафедри фінансів,
банківської справи та страхування
Уманського національного університету садівництва
Lesly-z@ukr.net

ТРЕНДИ ГАРМОНІЗАЦІЇ ПОДАТКОВОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ В РЕАЛІЯХ VUCA-СВІТУ

Ключові слова: поведінкові фактори, організаційні умови, економічні умови, податки, податкова система України.