

ЧАСОПИС. Проблеми цивільного та господарського права. 2022. №1–2. С. 213–218. DOI: <https://doi.org/10.32850/sulj.2022.1-2.37>.

2. Гайдукова О. О. Теоретичні аспекти поняття «електронна торгівля». DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2105-2019.8.152>.

3. Щербак О. Правове регулювання електронної торгівлі. *Delta International Services* : веб-сайт. URL: <https://disua.com.ua/uk/elektronna-torgivlya-ukrayinska-ta-svitovapraktyka-pravovogo-regulyuvannya/> (дата звернення: 25.04.2025).

4. Електронна комерція. Міністерство економіки України : веб-сайт. URL: <https://me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=6d3d0ba1-219b-470a-a9b9-a88f7dbf02ec&title=ElektronnaKomertsia?tmydxbtt dxsklwgg> (дата звернення: 25.04.2025).

5. Плотнікова Л. І., Романенко М. В., Синенко С. І. Сутність електронної торгівлі у світовій економіці. *БІЗНЕСІНФОРМ. ЕКОНОМІКА. Інформаційні технології в економіці.* 2019. № 1. С. 139–144. URL: https://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2019-1_0-pages-139_144.pdf (дата звернення: 25.04.2025).

КИРИЛЮК Володимир,

кандидат економічних наук, доцент,

доцент кафедри соціоекономіки та управління персоналом,

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

ЗАГРЕБЕЛЬНА Діана,

здобувачка вищої освіти другого (магістерського) рівня

ОП «Менеджмент персоналу»,

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У СФЕРІ МЕНТАЛЬНОГО ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ: ВИКЛИКИ ТА ПРАКТИКИ В УМОВАХ ВІЙНИ

Повномасштабна війна в Україні спричинила глибокі соціальні травми, значне зростання рівня тривожності, емоційного вигорання та стресу серед працюючого населення. У цих умовах проблема ментального здоров'я працівників набуває особливої актуальності, адже без психологічної стійкості неможливо забезпечити ані ефективну роботу, ані стале функціонування підприємств. Саме тому корпоративна соціальна відповідальність (КСВ), спрямована на підтримку ментального добробуту, повинна стати пріоритетом для соціально орієнтованого бізнесу [1, с. 6].

Підтримка ментального здоров'я працівників у рамках КСВ може охоплювати широкий спектр заходів: організацію безкоштовного доступу до психологів, створення гарячих ліній, тренінгів із розвитку стресостійкості, корпоративні програми емоційного благополуччя, гнучкі графіки роботи, «тихі кімнати» для відпочинку тощо.

В Україні прикладом системного підходу в цій сфері є компанія АСТАРТА-Київ, яка реалізує програми психологічного супроводу для переселенців і своїх працівників у межах «Агроосвіта HUB» та співпрацює з професійними психологами. Компанія ДТЕК запустила внутрішній проєкт «Турбота поруч», який включає онлайн-консультації з психологами та освітні вебінари про психічне здоров'я. У МХП функціонує програма «Здорова нація» з регулярними психоедукаційними заходами для персоналу, а також внутрішні чати підтримки. Онлайн-сервіс Uklon з початку повномасштабного вторгнення впровадив доступ до психологічної допомоги для співробітників та їхніх сімей, проводячи тренінги з боротьби зі стресом та тривогою [2; 3].

Попри позитивні кейси, існують серйозні бар'єри на шляху впровадження таких ініціатив. По-перше, обмежене фінансування: через воєнні ризики та нестабільну економічну ситуацію багато компаній змушені скорочувати бюджети на «непрямі» витрати, і саме програми ментального здоров'я часто потрапляють під оптимізацію. По-друге, відсутність системного підходу: психологічна підтримка часто впроваджується фрагментарно, без чіткого плану, КРІ або інтеграції в HR-стратегію, що знижує ефективність таких заходів. По-третє, стигматизація звернення до психологів: у суспільстві досі поширене упереджене ставлення до психотерапії, через що працівники уникають участі у психологічних програмах, побоюючись осуду або втрати репутації. По-четверте, недовіра до внутрішніх сервісів підтримки: працівники побоюються розголошення особистих переживань або використання цієї інформації проти них, особливо в компаніях із недостатнім рівнем прозорості та корпоративної етики. Усе це зумовлює необхідність не лише запуску окремих ініціатив, а й трансформації корпоративної культури на користь відкритості, психологічної безпеки та довіри.

В умовах повномасштабної війни в Україні, коли психічне здоров'я працівників стає одним з головних викликів для бізнесу, програми підтримки ментального благополуччя повинні стати невід'ємною частиною корпоративної соціальної відповідальності. Корпорації, які активно інтегрують ці ініціативи у свою стратегію, не лише покращують емоційний стан працівників, але й сприяють підвищенню ефективності та зниженню плинності кадрів. Проте для досягнення стійких результатів потрібно враховувати й подолати основні бар'єри: недостатнє фінансування, фрагментарність підходів, стигматизацію психотерапії та недовіру до внутрішніх ініціатив.

Отже, задля подолання цих бар'єрів важливо, щоб компанії забезпечили інвестиції в психологічну допомогу та започаткували ініціативи, що сприяють створенню корпоративної культури довіри та підтримки. Це включає, зокрема, створення відкритих комунікаційних каналів, залучення професіоналів для забезпечення якісного супроводу працівників і формування регулярних навчальних програм із психічного здоров'я. Адже бізнес, який турбується про ментальне здоров'я своїх співробітників, має всі шанси на стійке відновлення і успішну адаптацію в умовах непередбачуваних економічних і соціальних змін.

Список джерел

1. Шевченко І. П. Психічне здоров'я та економіка: чому бізнес має інвестувати у благополуччя працівників. *Forbes Україна*. 2023. № 10. С. 6–9.
2. Офіційний сайт АСТАРТА. URL: <https://astartaholding.com/sustainability/> (дата звернення 11.03.2024).
3. Пресцентр МХП. URL: <https://www.mhp.com.ua/uk/press/media> (дата звернення 11.03.2024).
4. DTEK People Development. URL: <https://dtek.com/sustainability/> (дата звернення 11.03.2024).
5. Uklon CSR Blog. URL: <https://blog.uklon.com.ua/mental-health-initiatives> (дата звернення 11.03.2024).

КОРИТЬКО Тетяна,

кандидат економічних наук, доцент,
старший науковий співробітник відділу проблем економіки підприємств,
Інститут економіки промисловості НАН України

ТЕНДЕНЦІ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ УКРАЇНИ

Людські ресурси за своєю соціально-економічною природою є одним із видів ресурсів економіки, головним чинником економічного розвитку та мають складну структуру. Оцінювання людських ресурсів являє собою комплексне науково-дослідницьке та управлінське завдання, яке дозволяє зіставляти соціально-трудова та матеріальні параметри суспільного виробництва, виявляти сильні та слабкі місця у людському розвитку з метою прийняття ефективних та своєчасних рішень щодо покращення ситуації з урахуванням напрямів трансформації економіки. Актуальність цього завдання істотно зростає в умовах цифрової трансформації економіки, в якій продуктивність та якість життя тісно пов'язані з параметрами розвитку людських ресурсів

Проведення оцінювання людських ресурсів є дієвим способом управління інтелектуальним капіталом. Дану оцінку необхідно проводити постійно, що буде сприяти підвищенню конкурентоспроможності підприємств та дозволить забезпечувати безперервне підвищення продуктивності бізнес-процесів. Без якісних методів оцінювання людських ресурсів неможливо сформувати дієву систему управління, основою якої виступає реалізація інноваційних стратегій [2].

Продуктивність праці одна з найважливіших показників ефективності економіки, збільшення якого пов'язано з підвищенням якості управління економічними системами, результативністю впровадження інновацій та зростання людського капіталу. Разом з тим зростання продуктивності праці визначається цілою низкою факторів, одним з найважливіших є якість людських ресурсів, які задіяних у економіці. Розподіл зайнятого населення за рівнем освіти вказує, що зростає частка осіб із вищою освітою та знижується частка осіб, які мають середню професійну освіту. При цьому рівень освіти та її підвищення як