

УДК 331.108.37

DOI: 10.31732/2663-2209-2022-69-162-170

ВПЛИВ ПРОГРАМ WELLBEING НА ПРОДУКТИВНІСТЬ ТА ЛОЯЛЬНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ

Кирило Злобін¹, Наталія Літвін², Ірина Бурлакова³

¹Аспірант, кафедра управлінських технологій, ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», Київ, Україна, e-mail: kirillzlobin@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-8209-0117>

²Перший проректор, к.е.н., професор, професор кафедри управлінських технологій, ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», Київ, Україна, e-mail: LitvinNM@krok.edu.ua, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4505-4363>

³Д.психол.н., професор, професор кафедри психології та педагогіки, Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ, Дніпро, Україна, e-mail: burlakova22irina@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6043-4359>

THE IMPACT OF WELLBEING PROGRAMS ON PRODUCTIVITY AND STAFF LOYALTY

Kyrylo Zlobin¹, Natalia Litvin², Iryna Burlakova³

¹Postgraduate student, Management technology Department, KROK University, Kyiv, Ukraine, e-mail: kirillzlobin@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-8209-0117>

²First Vice-Rector, PhD (Economics), Professor, Professor of Management technology Department, KROK University, Kyiv, Ukraine, e-mail: LitvinNM@krok.edu.ua, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4505-4363>

³Doctor of Sciences (Psychology), Professor, Professor of the Department of Psychology and Pedagogy, Dnipropetrovsk State University of Internal Affairs, Dnipro, Ukraine, e-mail: burlakova22irina@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6043-4359>

Анотація. У цій статті зазначено, що таке благополуччя співробітників, чому воно таке важливе і як забезпечити благополуччя співробітників у їхньому робочому середовищі. Метою статті є вивчення теоретичних та практичних аспектів впливу корпоративних програм благополуччя на продуктивність та лояльність персоналу. Методологічною основою дослідження є результати проведеного опитування, основними завданнями якого були: визначити, що на сьогоднішній день для працівників означає благополуччя; виявити залежність задоволеністю роботою та життям від трудових цінностей співробітників підприємства; встановити, що становить цінність для респондентів. Анкетування проводилося анонімно і включало 12 питань, 9 з яких були в закритій формі і 3 у відкритій формі. Загальна кількість респондентів становила 350 осіб, із них 46,4% респондентів чоловічої статі та 53,6% респондентів жіночої статі. За результатами опитування встановлено, що сьогодні є чимало рішень, які не коштують великих грошей, але можуть бути дуже корисними для підтримки продуктивності співробітників та підвищення їхньої залученості до роботи. Аналізуючи результати соціологічного дослідження, можна констатувати, що всі види благополуччя тісно взаємопов'язані, а підвищення одного з них впливатиме на добробут людини в цілому. Пошук універсальних засобів підвищення благополуччя є кінцевим результатом успішного вивчення даного явища. Засоби підвищення добробуту працівників є одним із найважливіших елементів успішної діяльності компанії. За результатами анкетування співробітників акціонерного товариства, впроваджена програма благополуччя. Засоби підвищення добробуту працівників є одним із найважливіших елементів успішної діяльності компанії. При реалізації корпоративних програм благополуччя підвищується задоволеність та продуктивність співробітників, посилення ефективності управлінської команди в умовах невизначеності. Відзначається підвищення лояльності та залучення співробітників за рахунок більш якісної роботи з ними.

Ключові слова: благополуччя, компоненти благополуччя, продуктивність, лояльність персоналу, здоров'я.

Формули: 0, рис.: 0, табл.: 3, бібл.: 17

Abstract. This article looks at what employee wellbeing is, why it is so important and how to ensure employee wellbeing in their work environment. The purpose of the article is to study the theoretical and practical aspects of the impact of corporate welfare programs on the productivity and loyalty of personnel. The methodological basis of the research is the results of the conducted survey, the main tasks of which were: to determine what well-being means to employees today; to identify the dependence of job and life satisfaction on the labor values of the company's employees;

establish what constitutes value to respondents. The questionnaire was conducted anonymously and included 12 questions, 9 of which were in a closed form and 3 in an open form. The total number of respondents was 350, of which 46.4% were male and 53.6% were female. According to the results of the survey, there are many solutions today that do not cost a lot of money, but can be very useful in maintaining employee productivity and increasing their engagement at work. Analyzing the results of sociological research, it can be stated that all types of well-being are closely interrelated, and the improvement of one of them will affect the well-being of a person as a whole. The search for universal means of increasing well-being is the final result of the successful study of this phenomenon. Means of improving the well-being of employees is one of the most important elements of the company's successful operation. According to the results of the survey of employees of the joint-stock company, a well-being program was implemented. Means of improving the well-being of employees is one of the most important elements of the company's successful operation. The implementation of corporate welfare programs increases the satisfaction and productivity of employees, and increases the effectiveness of the management team in conditions of uncertainty. An increase in employee loyalty and engagement due to better quality work with them is noted.

Keywords: well-being, components of well-being, productivity, staff loyalty, health.

Formulas: 0, **fig.:** 0, **tabl.:** 3, **bibl.:** 17

Постановка проблеми.

Благополуччя (wellbeing) співробітників – найважливіша частина здорового робочого середовища та організації. Компанії, які працюють над благополуччям співробітників, знижують їх робочу напругу і цим підтримують позитивну обстановку. Благополуччя – широке поняття, яке відноситься не тільки до психічного та фізичного здоров'я, але і до більш складних речей, таких як задоволеність та рівень залучення.

Благополуччя у цьому контексті – не про своєчасну виплату заробітної плати та не про додаткову премію. Йдеться про створення такого середовища для співробітників, яке сприятиме їхньому фізичному, соціальному та психологічному благополуччю.

Утримання співробітників - це зусилля, які робить організація, щоб якнайдовше продовжувати співпрацю зі спеціалістами. А показник утримання, у свою чергу, впливає на успішність бізнесу, як і плинність. Отже, показники плинності та утримання взаємопов'язані, оскільки чим вище утримання, тим нижча плинність.

Сьогодні головне «паливо» успішного бізнесу – людина. Коли співробітники перебувають у ресурсному стані, де дотримано оптимального балансу фізичної, емоційної, розумової та духовної енергії, вони не тільки досягають високих результатів, але й здатні привносити якісно нові рішення. І навпаки, співробітник, який має проблеми зі здоров'ям, професійну

стагнацію і високий рівень стресу, демонструє низькі показники праці.

Від благополуччя співробітника залежить ефективність його роботи та успіх компанії: чим щасливіша людина, тим краще вона віддається справі. Забезпечення цього благополуччя – завдання сучасних компаній.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Згідно досліджень Gallup, психологічне неблагополуччя найближчим часом увійде до топ причин втрати працездатності у світі, а світова економіка недоотримає \$295 мільярдів через зниження продуктивності персоналу [11].

Тобто простежується чіткий взаємозв'язок: зниження рівня тривожності чи стресу – підвищення залученості до робочих процесів і життя компанії – поліпшення якості роботи, що у результаті істотно впливає на фінансові показники компанії. Інакше кажучи, корпоративне благополуччя – це не чергова данина моді, а ключовий чинник успішного розвитку бізнесу сьогодні [1, 8, 9].

Вважається, що благополуччя складається з п'яти компонентів (табл. 1).

Якщо «просідає» хоча б один із перерахованих факторів — людина не здатна на 100% віддаватись роботі. Звідси висновок: якщо компанія допоможе підвищити рівень добробуту співробітників, зросте їхня залученість, зростуть і бізнес-показники [14, 15].

Таблиця 1. П'ять компонентів, що впливають на стан благополуччя (well-being) людини

Емоційне благополуччя	Фізичне благополуччя	Професійне благополуччя	Фінансове благополуччя	Соціальне благополуччя
переважно позитивне емоційне тло; домінуючий стан спокою, задоволеності та впевненості; суб'єктивне переживання щастя.	відчуття впевненості у завтрашньому дні, безпека та медобслуговування. Це правильне харчування та достатня фізична активність.	зрозуміло, куди зростати, як застосувати свої компетенції, досвід та знання; перспективи зростання, можливість самореалізації.	можливість піклуватися про себе та свою родину, можливість повноцінно закривати свої потреби та нормально відпочивати.	добрі стосунки в сім'ї та в колективі, баланс між роботою та особистим життям, внесок у спільну справу.
- приналежність і самооцінка; - цілі та успіх; - принципи; - стресостійкість.	-умови життєдіяльності; -сон і відпочинок; -фізична активність; - здоров'я та енергія.	-тренінги і розвиток; -залученість і продуктивність; - визнання і досягнення.	- підготовка; - планування; - захист; - семінари / вебінари / коуч-сесії з фінансової грамотності.	- оточення; - сім'я; - друзі; - колеги.

Джерело: узагальнено авторами на основі [1, 8, 9]

Ось деякі з факторів, які допомагають утримувати співробітників у компанії та можуть змусити їх залишитися:

- здорове робоче середовище;
- визнання та похвала;
- гнучкість;
- можливості для зростання та розвитку;
- здорові стосунки з менеджером;
- конкурентоспроможна компенсація [16].

Програма well-being – серйозна перевага компанії як роботодавця на ринку праці. Саме програма, а не розрізнені дії. Сьогодні є чимало рішень, які не коштують великих грошей, але можуть бути дуже корисними для підтримки продуктивності співробітників та підвищення їхньої залученості до роботи [4, 5, 6].

Благополуччя співробітників стає тенденцією - стійким трендом, який набирає обертів і поступово приходить до України. Згідно Індексу соціального прогресу (резюме за 2020 рік, включає 163 країни) про міжнародні тенденції у сфері управління персоналом 2020 року, багато компаній впроваджують інтеграцію well-being у робочий процес [17].

Ще один тренд у well-being — турбота не лише про співробітника, а й про його найближче оточення. У багатьох компаніях програмами добробуту можуть

користуватися члени сім'ї працівника. Це випадки, коли, наприклад, ДМС (добровільне медичне страхування) поширюється на найближчих родичів. Підходи до цього можуть бути різні: корпоративні знижки, які діють і на членів сім'ї, оплата частини програми ДМС від компанії та ін. [3, 16].

Наприклад, можна на регулярній основі проводити тижні здоров'я та пропонувати співробітникам майстер-класи зі здорового харчування, проводити заняття йогою, впроваджувати практики зі зняття стресу та вирівнювання емоційного стану. Ще варіант: застосовувати медитації як спосіб досягнення рівноважного стану та підвищення ясності розуму – щоб приймати правильні рішення [1, 4, 5].

З погляду бізнесу, добробут співробітника впливає на показники, представлені у табл. 2.

Це вироблення корисних звичок, зниження ризику серцево-судинних захворювань, поліпшення сну та якості відпочинку, підвищення самоконтролю та вміння справлятися зі стресом – і, як наслідок, зниження ймовірності вигорання на роботі та виникнення проблем із психікою.

Таблиця 2. Вплив благополуччя (well-being) людини на бізнес-процеси

Показник	Характеристика
Продуктивність	Коли співробітники почуваються добре, вони приймають якісніші рішення, працюють з більшою віддачею. Well-being підвищує продуктивність та ефективність. Коли співробітники почуваються добре, вони ведуть здоровіший спосіб життя і краще приймають рішення.
Командний/моральний дух	Співробітники почуваються більш цінними, коли їхні потреби задовольняються на всіх рівнях, включаючи фізичний, розумовий та фінансовий. Співробітники почуваються більш компетентними та цінними, коли їхні потреби задовольняються на всіх рівнях, включаючи фізичний, розумовий та фінансовий.
Репутацію компанії, залучення та утримання талантів	Якщо роботодавець відомий тим, що поважає та допомагає підтримувати work-life balance, то за інших рівних він залучатиме більше претендентів. Якщо у вашої компанії хороша репутація на ринку як у роботодавця, який поважає та підтримує баланс між роботою та особистим життям, ви з більшою ймовірністю залучите кваліфікованих кандидатів та утримаєте своїх співробітників на більш тривалий період.
Клієнтоорієнтованість	Щасливі співробітники – найкращі бренд-амбасадори, які налаштовані на те, щоб забезпечувати класний сервіс для клієнтів. Щасливі співробітники – найкращі бренд-амбасадори. Якщо ви ставитеся до них добре, співробітники будуть зацікавлені у розумінні продуктів та послуг та більш якісному задоволенні потреб клієнтів.

Джерело: узагальнено авторами на основі [1, 4, 5]

Адже така стратегія потрібна хоча для того, щоб співробітникам бачили — їх цінують і підтримують на роботі! Вона підвищує залучення співробітників і мотивує досягнення поставлених цілей команди масштабах компанії, формують чинники, що сприяють виникненню лояльності персоналу до цієї організації [12].

Прихована нелояльність виявляється так: люди справно виконують правила і вимоги, що приписуються, але причина такої поведінки — не позитивне ставлення, а побоювання покарання або очікування винагороди.

Перший рівень лояльності полягає у зовнішній атрибутиці, що свідчить про приналежність до компанії. Це формальний, матеріальний рівень, який говорить тільки про очікувану поведінку людини, яка володіє або використовує той чи інший атрибут компанії. Ні про яку вірність тут поки що не йдеться.

Лояльність лише на рівні вчинків, поведінки пов'язані з дотриманням ритуалів, традицій, звичаїв, які у компанії. Такими традиціями можуть бути особлива тональність у поведженні з клієнтами,

формальні та неформальні збори (вечірки) і т. п. Співробітники, лояльні до компанії на такому рівні, з ентузіазмом або щонайменше без труднощів беруть участь у таких заходах.

Лояльності на рівні переконань більшість працівників компанії не досягають. Лояльність персоналу лише на рівні переконань становить велику цінність для компанії з її позитивним впливом на професійну мотивацію. Лояльні співробітники максимально віддають себе роботі, нетерпимі до порушень правил інших людей. Вони активні для усунення проблем, можуть бути ініціаторами удосконалення діяльності, здатні відстоювати конструктивні пропозиції [2, 7].

Лояльність лише на рівні ідентичності є найвищим рівнем. Мабуть, саме таку лояльність називають відданістю, вірністю. І тут людина максимально ототожнює себе з об'єктом лояльності.

Три складові лояльності: довіра персоналу до керівництва компанії; справедливість відносин, які є у співробітника з представниками

адміністрації підприємства; задоволеність роботою [2].

Безсумнівно, роботодавці повинні надавати своїм співробітникам необхідну підтримку та піклуватися про їхнє фізичне та психічне здоров'я. І все ж у багатьох організаціях все ще немає жодної стратегії благополуччя. Адже така стратегія потрібна хоча для того, щоб співробітникам бачили — їх цінують і підтримують на роботі. Вона підвищує залучення співробітників і мотивує досягнення поставлених цілей команди у масштабах компанії [10, 13].

Формулювання цілей статті. Метою статті є вивчення теоретичних та практичних аспектів впливу корпоративних програм благополуччя на продуктивність та лояльність персоналу.

Викладення основного матеріалу дослідження. Очевидно, що добробут співробітників є фундаментом будь-якої

організації. Незалежно від масштабів та галузі вашої компанії існує безліч дієвих способів підвищити якість життя всіх, хто працює в ній. Почніть проактивно ставитися до благополуччя співробітників — і ви побачите, що ви покращуєте (і, можливо, навіть рятуєте) їхнє життя.

Корпоративне благополуччя — це не фінансова компенсація, а участь роботодавця у створенні можливостей, що сприяють психологічному, фінансовому, фізичному і соціальному благополуччю співробітників.

Впровадження програми культури благополуччя в акціонерному товаристві «Прикарпаттяобленерго» (енергокомпанія, яка здійснює розподілення електроенергії електромережами споживачам) виконувалось у три етапи, представлені у табл. 3.

Таблиця 3. Характеристика етапів впровадження технологій благополуччя (well-being) персоналу

Етапи	Дії
Підготовчий.	Тут потрібно проводити дослідження та опитувати працівників, а далі аналізувати відомості. Важливо визначити, у якому стані перебуває команда і що допоможе їй досягти найвищого рівня задоволеності
Реалізація	Вибрані першому етапі інструменти можна поступово впроваджувати. У ході цього потрібно вивчати думку співробітників, їх реакцію, та й затребуваність програми. Якщо щось не підійшло – змінювати чи прибирати
Контроль та збір інформації	Тут, знову-таки, збираємо зворотний зв'язок, але більш узагальнений. Заодно варто спостерігати, які зміни відбулися в команді, чи були вони позитивними чи негативними, чи вирішені поставлені первинні завдання

Реалізація програм благополуччя дозволила сконцентруватись на практичних речах для допомоги та можливостей формулювання вимог і рішень благополуччя, зокрема: створено глосарій благополуччя; розроблено локальну підтримку та мережу захисту для реалізації локалізованого підходу; створення структур управління та підзвітності, які підсилюють потребу змін; навчання та підвищення кваліфікації персоналу;

У період з вересня по листопад 2022 року було проведено соціологічне опитування методом анкетування співробітників акціонерного товариства

«Прикарпаттяобленерго» (енергокомпанія, яка здійснює розподілення електроенергії електромережами споживачам). У компанії встановлено заробітну плату, яка щорічно індексується відповідно до інфляції. Крім того, за виконання показників виробничо-господарської діяльності підприємства за місяць працівнику належить премія. Новоприйняті працівники проходять первинний медичний огляд за рахунок підприємства, а також періодичний після закінчення року роботи. Важливо, що крім стандартного набору послуг з полісу обов'язкового медичного страхування, кожен працівник має можливість користуватися послугами додаткового

медичного страхування в будь-якій лікувальній установі, з якою укладено відповідний договір. Велике значення в діяльності компанії займають благодійна та спонсорська діяльність, проведення різних акцій на підтримку культури, науки та освіти, фізкультури та спорту, пропаганди здорового способу життя,

Виходячи з поставленої мети опитування, можна виділити такі завдання:

1. Визначити, що на сьогоднішній день для працівників означає благополуччя;
2. Виявити залежність задоволеністю роботою та життям від трудових цінностей співробітників підприємства;
3. Встановити, що становить цінність для респондентів.

Анкетування проводилося анонімно і включало 12 питань, 9 з яких були в закритій формі і 3 у відкритій формі. Загальна кількість респондентів становила 350 осіб, із них 46,4% респондентів чоловічої статі та 53,6% респондентів жіночої статі. В опитуванні брали участь респонденти, середній вік яких становив 41 рік.

Найбільшу частку респондентів становили жінки віком від 44 до 47 років. У всіх опитуваних співробітників вища освіта. 38,5% працюють у компанії більше 10 років. В анкету були включені питання, пов'язані з трудовими цінностями. До поняття трудових цінностей не входить характеристика робочого місця працівника. Вони відображають загальні судження про роботу, уявлення про бажане.

Отже, 53,6% респондентів вважають, що рівень завантаженості на роботі в межах норми (задовільний), 37,3% опитаних відчувають високу завантаженість на робочому місці, 6% співробітників змогли б взяти на себе додаткове навантаження, і 3,1% респондентів «по-різному» оцінюють рівень завантаженості на роботі.

Наступні 2 питання стосуються психологічної атмосфери в колективі та впливу різних корпоративних заходів, що проводяться у компанії. Більшість респондентів, а саме 65,3%, «цілком нормально» оцінюють психологічну атмосферу в компанії, 19,9% співробітників

вважають, що атмосфера комфортна, навіть сприяє продуктивності в роботі. Трохи менше, 14,8% опитаних критикують клімат у компанії, вважаючи його несприятливим.

Соціальна політика АТ «Прикарпаттяобленерго» передбачає реалізацію комплексу заходів, спрямованих на підвищення рівня життєзабезпечення та працездатності кадрів. У зв'язку з цим, було складено питання про ставлення співробітників до заходів, що проводяться в компанії. 68,4% співробітників підтримують соціальну політику організації та вважають, що корпоративні заходи гуртують колектив. 25,3% намагаються активно брати участь у різноманітних культурних святах та заходах. 6,3% опитаних лише зрідка відвідують заходи. Слід зазначити, що ніхто з респондентів не вказав негативного ставлення до соціальної політики компанії. Деякі вказували відразу 2 варіанти відповіді, пов'язані з позитивним ставленням до заходів та прийняттям активної участі в них.

Займана посада, статус працівника у створенні, пріоритетні напрями у роботі - це чинники, які безпосередньо впливають на задоволеність працівників. Вони певним чином впливають на загальну оцінку задоволеності життям, хоча рівень такого впливу може відрізнятися для різних працівників та професійних груп. Як показало опитування, 60,9% співробітників абсолютно задоволені займаною посадою, 31,1% хотіли б домогтися підвищення, і лише 8% не задоволені займаною посадою, при цьому і не хотіли б підвищення кар'єрними сходами.

На запитання «що для Вас найпріоритетніше у роботі» було запропоновано 5 варіантів відповіді. Багато працівників обирали відразу кілька варіантів. Таким чином вийшло, що 79,7% респондентів на перше місце ставлять заробітну плату, трохи менше (64,5%) співробітників цінують у роботі безпосередньо інтерес до неї, 35,6% опитаних обрали можливість кар'єрного зростання. Дивним став той факт, що співробітники цінують соціальний аспект у

роботі більше, ніж престижність організації (26,2% та 22,1% відповідно).

Одна з головних цілей дослідження дізнатися, яким змістом персонал наділяє поняття «благополуччя», з яких складових людина формує суб'єктивне благополуччя. Було встановлено, що більшість респондентів щодо благополуччя - це сім'я (79,1%), задоволеність життям (74,6%), здоров'я (70,3%). Рівень доходу має високе значення для опитаних - 55,4%. Безпека відіграє у житті 40,1% респондентів. Відчувати сенс та мету в житті важливо для 35,3% осіб. 31,2% опитаних включають у поняття добробут соціальний статус. Релігія та духовність впливають на суб'єктивний добробут у 6,2% та 18,1% респондентів відповідно.

Аналізуючи отримані дані та підбиваючи підсумки всього соціологічного дослідження, можна констатувати, що всі види благополуччя тісно взаємопов'язані, а підвищення одного з них впливатиме на добробут людини в цілому. Пошук універсальних засобів підвищення благополуччя є кінцевим результатом успішного вивчення даного явища. Засоби підвищення добробуту працівників є одним із найважливіших елементів успішної діяльності компанії.

Лояльність співробітників зазвичай вимірюється чи визначається низкою чинників, зокрема ступенем, у якій співробітник відчуває, що його чи її внесок важливий і визнається, і тим, наскільки натхненний співробітник відчувається у організації, і якою мірою організація може розвивати це натхнення.

Лояльність співробітників важко виміряти, але легко побачити її вплив на ваш бізнес і організацію. Дуже важливо знати, наскільки ваші співробітники лояльні, щоб ви могли вжити заходів, щоб переконатися, що вони не занепадають і не «згасають» з часом, оскільки це негативно вплине на ваші бізнес-процеси, зашкодить здатності рости та процвітати. Крім того, це шкодить вашим людям — тим, хто вкладає свій час і таланти в успіх вашої організації.

Трьома основними факторами, які сприяють лояльності працівників, є:

лояльність до компанії, задоволеність працівників і залученість працівників.

Управління лояльністю має циклічний характер. Першим етапом є діагностика (вивчення) рівня лояльності персоналу. Отримана в процесі діагностики інформація є основою прийняття рішення про необхідність підвищення лояльності та розробки програми розвитку лояльності. Після реалізації програми важливо отримати зворотний зв'язок, тобто знову провести діагностику рівня лояльності та переконатися у дієвості реалізованої програми. Зрозуміло, що реалізація такого циклу розтягнута в часі, розрахована на довгострокову перспективу.

Лояльність до компанії - це ступінь позитивних почуттів працівників щодо свого роботодавця. Як правило, лояльність є високою, коли працівники відчувають високу винагороду та належні виплати.

Роботодавці можуть підвищити лояльність працівників за допомогою пілг для оздоровлення, інвестицій у особистий розвиток та сприяння значущим справам. Коли члени команди відчувають, що їхня компанія поділяє їхні особисті цінності, вони, швидше за все, залишаться.

Well-being - це турбота про людей, яка незмінно відображається у формулі: «благополучна людина = ефективний співробітник = стабільно успішний бізнес». Концепція well-being в Україні лише розвивається. Але важливим є те, що компанії, які запускають її методи, бачать результат і стають активними прихильниками такого підходу.

Керівники компаній розуміють значущість культури well-being, її застосування у бізнес-контексті та поділяють ці цінності. Відзначається підвищення лояльності та залучення співробітників за рахунок більш якісної роботи з ними. При реалізації корпоративних програм благополуччя підвищується задоволеність та продуктивність співробітників, зниження рівня тривоги змінному середовищі; підвищення відповідальності керівників за емоційний стан та добробут співробітників;

підвищення ефективності управлінської команди в умовах невизначеності.

Висновки. За результатами дослідження доцільно зробити наступні висновки.

1. Досліджено теоретичні аспекти формування лояльності та благополуччя співробітників. В результаті дослідження було проведено опитування, основними завданнями якого були: визначити, що на сьогоднішній день для працівників означає благополуччя; виявити залежність задоволеністю роботою та життям від трудових цінностей співробітників підприємства; встановити, що становить цінність для респондентів.

2. Анкетування проводилося анонімно і включало 12 питань, 9 з яких були в закритій формі і 3 у відкритій формі. Загальна кількість респондентів становила 350 осіб, із них 46,4% респондентів чоловічої статі та 53,6% респондентів жіночої статі.

3. За результатами опитування встановлено, що сьогодні є чимало рішень, які не коштують великих грошей, але можуть бути дуже корисними для підтримки продуктивності співробітників та підвищення їхньої залученості до роботи.

4. Аналізуючи результати соціологічного дослідження, можна констатувати, що всі види благополуччя тісно взаємопов'язані, а підвищення одного з них впливатиме на добробут людини в цілому.

5. За результатами анкетування співробітників акціонерного товариства, впроваджена програма благополуччя. Засоби підвищення добробуту працівників є одним із найважливіших елементів успішної діяльності компанії. При реалізації корпоративних програм благополуччя підвищується задоволеність та продуктивність співробітників, посилення ефективності управлінської команди в умовах невизначеності. Відзначається підвищення лояльності та залучення співробітників за рахунок більш якісної роботи з ними.

Література:

1. Булакова І. А. Корпоративні практики підтримки професійного здоров'я персоналу: соціально-психологічний підхід / І. А. Булакова // Актуальні проблеми психології: зб. наук. пр. Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. – К. ; Ніжин: ПП Лисенко, 2016. – Т. IX, Вип. 8 – С. 502 – 511.
2. Мігус, І. П., & Черненко, С. А. (2013). Оцінка лояльності персоналу в контексті забезпечення економічної безпеки підприємства. *Агросвіт*, (11), 24-27.
3. Beaumont Jen Measuring National Well-being – Older people and loneliness [Electronic resource] // The Office for National Statistics. Electronic data. Newport, 2013. URL: http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171766_304939.pdf
4. Burlakova, O. Sheviakov, T. Kondes Coaching as a tool for the formation of corporate well-being Scientific Center of Innovative Researches. P.306. <https://conf.scnchub.com/index.php/ICEAF-2021/paper/view/>
5. Burlakova, O. Sheviakov, T. Kondes Cognitive approach to corporate well-being management International conference on economics, accounting and finance academy of economics and pedagogy July 2, 2020 – July 4, 2020 at the Prague, Czech Republic, 2020. – P. 29 – 30.
6. Burlakova, O. Sheviakov, T. Kondes Features of corporate well-being.-Corporate management: from creation to success: monograph. Tallinn. Scientific Center of Innovative Researches OÜ. 2020. – 352 p. – P. 142 – 154. DOI: <https://doi.org/10.36690/CMCS-142>.
7. Capnary, M.C., Rachmawati, R., Agung, I. 2018. The influence of flexibility of work to loyalty and employee satisfaction mediated by work life balance to employees with millennial generation background in Indonesia startup companies. *Business: Theory and Practice*, 19, 217-227.
8. Culbertson, S. (2010). Feeling good and doing great: The relationship between psychological capital and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*. Vol.15. № 4, pp. 421 – 433.
9. Enhancing well-being at work: The role of emotion regulation skills as personal resources / G. Buruck, D. Dorfel, J. Kugler, S. Brom // *Journal of Occupational Health Psychology*. – 2016. – Vol. 21 (4). – P. 480-493.
10. Gorgenyi-Hegyessy E, Nathan RJ, Fekete-Farkas M. Workplace Health Promotion, Employee Wellbeing and Loyalty during Covid-19 Pandemic—Large Scale Empirical Evidence from Hungary. *Economies*. 2021; 9(2):55. <https://doi.org/10.3390/economies9020055>
11. Harter, J.K., Schmidt, F.L. and Keyes, C.L. (2003) Well-Being in the Workplace and Its Relationship to Business Outcomes: A Review of the Gallup Studies. In: Keyes, C.L.M. and Haidt, J., Eds., *Flourishing: Positive Psychology and the Life Well-Lived*, American Psychological Association, Washington DC, 205-224. <http://dx.doi.org/10.1037/10594-009>

12. Mazur-Wierzbicka E. Determinants of Employee Loyalty from the Perspective of Employees of Socially Responsible Organizations European Research Studies Journal Volume XXIV, Issue 4B, 202 pp. 713-722.
13. Mihus, I., Laptev, S., Parashchenko, L., Koval, Y., Odarchyk, K., & Panchenko, O. (2021). The impact of the covid-19 pandemic on the loyalty of employees. Ad Alta-Journal of Interdisciplinary Research, 38-41.
14. Mininni, G., Manuti, A., Scardigno, R., & Rubino, R. (2010). Subjective wellbeing between organizational bonds and cultural contaminations. World Futures: The Journal of Global Education. 66(6), 387–397.
15. Moen, P., E. L. Kelly, W. Fan, S.-R. Lee, D. Almeida, E. E. Kossek, and O. Buxto, Does a Flexibility/Support Organizational Initiative Improve High-Tech Employees' Wellbeing? Evidence from the Work, Family, and Health Network, American Sociological Review, 81(1), 134-164, 2016.
16. Oswald, A. J., E. Proto, and D. Sgroi, Happiness and Productivity, Journal of Labor Economics, 33(4), 789-822, 2015.
17. 2020 SOCIAL PROGRESS INDEX. URL: <http://surl.li/gbuyw>.
- Indonesia startup companies. Business: Theory and Practice, 19, 217-227.
8. Culbertson, S. (2010). Feeling good and doing great: The relationship between psychological capital and well-being. Journal of Occupational Health Psychology. Vol.15. № 4, pp. 421 – 433.
9. Enhancing well-being at work: The role of emotion regulation skills as personal resources / G. Buruck, D. Dorfel, J. Kugler, S. Brom // Journal of Occupational Health Psychology. – 2016. – Vol. 21 (4). – P. 480-493.
10. Gorgenyi-Hegyves E, Nathan RJ, Fekete-Farkas M. Workplace Health Promotion, Employee Wellbeing and Loyalty during Covid-19 Pandemic—Large Scale Empirical Evidence from Hungary. Economies. 2021; 9(2):55. <https://doi.org/10.3390/economies9020055>
11. Harter, J.K., Schmidt, F.L. and Keyes, C.L. (2003) Well-Being in the Workplace and Its Relationship to Business Outcomes: A Review of the Gallup Studies. In: Keyes, C.L.M. and Haidt, J., Eds., Flourishing: Positive Psychology and the Life Well-Lived, American Psychological Association, Washington DC, 205-224. <http://dx.doi.org/10.1037/10594-009>
12. Mazur-Wierzbicka E. Determinants of Employee Loyalty from the Perspective of Employees of Socially Responsible Organizations European Research Studies Journal Volume XXIV, Issue 4B, 202 pp. 713-722.
13. Mihus, I., Laptev, S., Parashchenko, L., Koval, Y., Odarchyk, K., & Panchenko, O. (2021). The impact of the covid-19 pandemic on the loyalty of employees. Ad Alta-Journal of Interdisciplinary Research, 38-41.
14. Mininni, G., Manuti, A., Scardigno, R., & Rubino, R. (2010). Subjective wellbeing between organizational bonds and cultural contaminations. World Futures: The Journal of Global Education. 66(6), 387–397.
15. Moen, P., E. L. Kelly, W. Fan, S.-R. Lee, D. Almeida, E. E. Kossek, and O. Buxto, Does a Flexibility/Support Organizational Initiative Improve High-Tech Employees' Wellbeing? Evidence from the Work, Family, and Health Network, American Sociological Review, 81(1), 134-164, 2016.
16. Oswald, A. J., E. Proto, and D. Sgroi, Happiness and Productivity, Journal of Labor Economics, 33(4), 789-822, 2015.
17. 2020 SOCIAL PROGRESS INDEX. URL: <http://surl.li/gbuyw>.

References:

1. Burlakova I. A. (2016). Corporate practices of supporting the professional health of personnel: a socio-psychological approach. Actual problems of psychology: coll. of science Ave. of the H.S. Kostyuk Institute of Psychology, National Academy of Sciences of Ukraine. K.; Nizhin: PP Lysenko. Vol. IX, Vol. 8. P. 502 – 511.
2. Mihus, I. P., & Chernenko, S. A. (2013). Evaluation of personnel loyalty in the context of ensuring the economic security of the enterprise. Agrosvit, (11), 24-27.
3. Beaumont Jen Measuring National Well-being – Older people and loneliness [Electronic resource] // The Office for National Statistics. Electronic data. Newport, 2013. URL: http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171766_304939.pdf
4. Burlakova, I., Sheviakov, O., Kondes T. (2021). Coaching as a tool for the formation of corporate well-being Scientific Center of Innovative Researches. P.306. <https://conf.scnchub.com/index.php/ICEAF-2021/paper/view/>
5. Burlakova, I., Sheviakov, O., Kondes T. (2020). Cognitive approach to corporate well-being management International conference on economics, accounting and finance academy of economics and pedagogy July 2, 2020 – July 4, 2020 at the Prague, Czech Republic, 2020. pp. 29 – 30.
6. Burlakova, I., Sheviakov, O., Kondes T. Features of corporate well-being.-Corporate management: from creation to success: monograph. Tallinn. Scientific Center of Innovative Researches OÜ. 352 p. pp. 142 – 154. DOI: <https://doi.org/10.36690/CMCS-142>.
7. Capnary, M.C., Rachmawati, R., Agung, I. 2018. The influence of flexibility of work to loyalty and employee satisfaction mediated by work life balance to employees with millennial generation background in