

WELLBEING-TECHNOLOGIES IS A NEW DIRECTION IN THE DEVELOPMENT OF PERSONNEL MANAGEMENT OF THE COMPANIES OF FOOD INDUSTRY

O. Dragan

National University of Food Technologies

Key words:

*Wellbeing technologies
Personnel management
Employee welfare
Occupational stress
Pandemic conditions
Company
Food industry*

Article history:

Received 18.03.2021
Received in revised form
01.03.2021
Accepted 13.04.2021

Corresponding author:

O. Dragan

E-mail:

eidragan@ukr.net

ABSTRACT

The question of wellbeing-technologies application in the personnel management of companies of food industry with the aim of increasing their efficiency and effectiveness is considered in the article.

Events, which must provide prosperity of employees and increase their life's qualities that bring changes in the different spheres of vital functions: comfort in the workplace, healthy way of life and food, sport, prophylaxis of illness, psychological state and stress management, consultations of wellbeing-stress coaches for workers, financial prosperity, balance of work and personal life were proved. Successful introduction of wellbeing-technologies in personnel management of well-known companies of Google, Johnson & Johnson, Next Jump, Buffer, Chesapeake Energy, Accenture, Facebook, that combines with their financial achievements and development was analyzed. The spheres of activity which care of health and prosperity of workers were investigated.

Initial development of introduction the elements of wellbeing-technologies in the domestic companies of food industry — Kernel, Danone, Hlobino, MHP and Obolon was analyzed. Modern reasons of increasing the stress level in the companies of food industry which are related to the terms of pandemics, insufficient motivation and development of personnel was investigated.

Generalization of approaches to the application of wellbeing-technologies in the companies' activity in the conditions of pandemic was justified. Further perspective development of wellbeing-technologies in the personnel management of domestic companies is directly related to the realization of the principles of corporate social responsibility and introduction of standard of State Standard of Ukraine ISO 45001:2019 "System of management of health protection and labour safety" is described in the article.

WELLBEING-ТЕХНОЛОГІЇ — НОВИЙ НАПРЯМОК У РОЗВИТКУ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ КОМПАНІЙ ХАРЧОВОЇ ГАЛУЗІ

О. І. Драган

Національний університет харчових технологій

Стаття присвячена питанню застосування wellbeing-технологій у менеджменті персоналу компаній харчової галузі з метою підвищення їхньої ефективності та результативності. Новий формат відносин у компаніях позиціонує благополуччя працівників — wellbeing-технології як фундамент, на якому базується розвиток, продуктивність і фінансова успішність. Зокрема, в менеджменті персоналу з'явилися нові напрямки розвитку: благополуччя співробітників — wellbeing-management, і управління стресом або вигоранням — anti-burnout-management.

Обґрунтовано заходи, які мають забезпечити благополуччя співробітників та підвищення якості їхнього життя, що вносять зміни в різні сфери життєдіяльності: комфорт на робочому місці, здоровий спосіб життя і харчування, спорт, профілактика хвороби, психологічний стан і управління стресом, консультації wellbeing-коучів для працівників, фінансове благополуччя, баланс роботи й особистого життя.

Проаналізовано успішне впровадження wellbeing-технологій у менеджменті персоналу відомих компаній Google, Johnson & Johnson, Next Jump, Buffer, Chesapeake Energy, Accenture, Facebook, що поєднується з їхніми фінансовими здобутками та розвитком. Визначено сфери діяльності, в яких найбільше піклуються про здоров'я та благополуччя працівників.

Проаналізовано початковий розвиток впровадження елементів wellbeing-технологій у вітчизняних компаніях харчової галузі — «Кернел», «Данон», «Глобіно», МХП і «Оболонь». Досліджено сучасні причини підвищення рівня стресу в компаніях харчової галузі, які пов'язані з умовами пандемії, недостатньої мотивації та розвитку персоналу.

Узагальнено підходи до застосування wellbeing-технологій у діяльності компаній в умовах пандемії. Обґрунтовано, що подальший перспективний розвиток wellbeing-технологій у менеджменті персоналу вітчизняних компаній безпосередньо пов'язаний з реалізацією принципів корпоративної соціальної відповідальності та впровадженням стандарту ДСТУ ISO 45001:2019 «Системи управління охороною здоров'я та безпекою праці».

Ключові слова: *wellbeing-технології, менеджмент персоналу, благополуччя працівників, професійний стрес, умови пандемії, компанія, харчова галузь.*

Постановка проблеми. Умови життя у світі визначаються як VUCA (volatility, uncertainty, complexity, ambiguity — нестабільність, невизначеність, складність, неоднозначність), де майбутнє нескінченно невизначене, тому зростає затребуваність реалізації нового напрямку менеджменту персоналу — wellbeing-

технології. У широкому контексті wellbeing — це благополуччя людини, суспільства і планети в цілому.

Актуальним є дослідження зв'язку між благополуччям персоналу та зростанням продуктивності компаній. Інструменти навчання, розвитку, винагороди мають тільки короткостроковий вплив на ефективність працівників. Це відбувається тому, що традиційні HR підходи не адресовані основним базовим потребам персоналу — особистому благополуччю, безпеці і здоров'ю. Дослідження показали, що основними джерелами низької продуктивності є персональні чинники працівників. Якщо працівники не відчують себе добре підготовленими до роботи на фізичному, психологічному й емоційному рівнях, то працездатність і результативність знижуються, що негативно відображається на кінцевих результатах роботи.

На підприємствах харчової галузі, де високий рівень механізації, автоматизації, швидкий темп виконання операцій поєднується з монотонністю, виробничий стрес блокує виконання цілей, призводить до професійного вигорання, хронічної втоми працівників, знижується результативність, що відображається на продуктивності праці. Саме через ці причини й аргументи це дослідження є актуальним.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми забезпечення професійного здоров'я, безпеки і благополуччя персоналу — wellbeing-технології, досліджуються в працях, присвячених різним аспектам реалізації: впровадження заходів з професійного благополуччя персоналу, розроблення методик професійного благополуччя персоналу, розвитку працезохоронного менеджменту тощо.

Зокрема, А. В. Василик акцентує увагу на запровадженні заходів з well-being-менеджменту, які мають бути спрямовані на забезпечення професійного благополуччя персоналу (well-being at work), підтриманні високої працездатності і безпеки праці, збереженні фізичного, психологічного та психічного здоров'я персоналу (Василик, 2020).

Збереження психологічного здоров'я через запровадження комплексу методик для (mental health) персоналу організацій описано в (Карамушкіна, Креденцер & Терещенко, 2019).

У праці Л. Я. Малімон пріоритетом виступає аналіз взаємозв'язку показників психологічного благополуччя та задоволеності працею (Малімон, 2020). Н. Є. Мовмига і І. О. Мезенцева аналізують розвиток та актуальність працезохоронного менеджменту підприємств, його заходи, які в деяких моментах збігаються з wellbeing-технологіями (Мовмига & Мезенцева, 2020).

Також ця тема досліджується в численних публікаціях HR-порталів, які присвячені практичним питанням покращення менеджменту персоналу компаній. Водночас питання потребує подальшого дослідження з метою акцентування уваги на застосуванні wellbeing-технологій у менеджменті персоналу компаній харчової галузі.

Метою дослідження є узагальнення теоретичних і прикладних підходів до застосування wellbeing-технологій з урахуванням кризових умов пандемії та передового зарубіжного досвіду в діяльності компаній харчової галузі.

Матеріали і методи. В основу дослідження покладено системний підхід до розвитку wellbeing-технологій у менеджменті персоналу. Загальнонаукові мето-

ди (аналіз, синтез, індукція і дедукція, аналогій) використані для виявлення особливостей застосування wellbeing-технологій у відомих зарубіжних компаніях, опитування — для визначення причин стресових ситуацій працівників, порівняння та узагальнення — для виявлення особливостей застосування wellbeing-технологій у компаніях харчової галузі.

Викладення основних результатів дослідження. Новий формат відносин позиціонує благополуччя працівників як фундамент, на якому базується розвиток, продуктивність й успішність. Це узгоджується з пірамідою Маслоу: не можна досягти вершини піраміди, не задовольнивши первинні потреби. Тому благополуччя працівників стало затребуваним напрямком для дослідження в менеджменті персоналу.

Згідно з дослідженням Regus, 53% офісних працівників у всьому світі близькі до емоційного вигорання (Wellbeing-management, 2019). Ця проблема стає серйозною загрозою не тільки для працівників, а й для компаній, адже вигорання приносить величезні збитки. Навіть якщо працівник не звільнився, його працездатність й ефективність на тлі вигорання різко падають, що теж у кінцевому підсумку загрожує компанії втратою прибутку. Дослідження показують, що за останні десять років кількість пропущених робочих днів через тривогу, депресію та стрес збільшилася на 24% (Wellbeing-management, 2019).

Темп життя в останні роки різко прискорився: ніколи ще в історії людства технології і засоби виробництва не змінювалися так стрімко. Щоб просто залишитися на тій же позиції і не втратити конкурентоспроможність, працівникові доводиться підлаштовуватися під зміни, вчитися новому, засвоювати величезні обсяги інформації і весь час працювати в режимі мультизадачності. Людська психіка не пристосована до існування в режимі постійного стресу і нестабільності.

За даними CIPD — однієї з найбільших професійних організацій для спеціалістів у сфері HR у світі, результатом впровадження практики wellbeing у різних компаніях світу впродовж останніх 12 місяців стали: підвищення залученості (58%), зниження стресу (29%), покращення продуктивності (22%), розвиток бренду роботодавця (32%) і зниження відсутності через хворобу (30%) (Рубанець, 2020). Тому в менеджменті персоналу стрімкий розвиток отримали нові напрямки: благополуччя співробітників — wellbeing-management і управління стресом або вигоранням — anti-burnout-management. Але щоб забезпечити благополуччя співробітників та підвищення якості їхнього життя потрібні заходи, які б вносили зміни в різні сфери життєдіяльності (Well-being, 2019):

1. *Комфорт на робочому місці.* Робочий простір має бути організовано таким чином, щоб працівникам подобалося там перебувати, спілкуватися з колегами, ділитися ідеями. Перший крок у цьому напрямку — аудит робочих місць з точки зору ергономіки, зручності, комфортності і привабливості. Далі — покупка нових сучасних меблів, організація освітлення і вентиляції, перепланування в офісі тощо.

2. *Здоровий спосіб життя і харчування.* Створення в офісі умов, які б надихали на здорову поведінку і здоровий спосіб життя. Наприклад, залучення дієтолога, який міг скласти індивідуальні програми харчування для працівників.

Можна організувати куточок відпочинку з різними сортами чаю, фруктами, йогуртами і молоком у холодильнику на будь-який смак.

3. *Спорт*. Оплата абонементів у тренажерний зал або надання знижок на такі абонементи, оплата оренди спортзалу для спільних занять тими чи іншими видами спорту. Створення корпоративних команд. Організація виїзних спортивних заходів для співробітників і членів їх сімей (естафети, спільні виїзди на каток тощо). Організація лекцій і майстер-класів від відомих тренерів.

4. *Профілактика хвороби*. Передусім вакцинація, медогляди та інші масові профілактичні заходи. Для співробітників з хронічними захворюваннями — додаткові консультації лікарів для виявлення проблем і шляхів їх вирішення.

5. *Психологічний стан і управління стресом*. Важливо регулярно проводити заходи з управління здоров'ям і життєвим тонусом, де працівникам розкажуть, як правильно організувати відпочинок і відновлювати сили, як впоратися з порушенням біологічних ритмів при змінному режимі, як налагодити сон, як управляти своєю працездатністю і настроєм протягом робочого дня, як управляти стресом.

6. *Консультації wellbeing-коучів для працівників і оцифрування способу життя за допомогою маловитратних змін*. Основна проблема — це зв'язати всю інформацію про працівника з його КРІ за допомогою гаджетів для розроблення індивідуальної програми з метою покращення якості життя.

7. *Фінансове благополуччя*. Проведення семінарів і тренінгів, які присвячені тому, як планувати сімейний бюджет, як не потрапляти в маркетингові, банківські (кредитні), шахрайські пастки, як уникати імпульсивних покупок.

8. *Баланс роботи та особистого життя*. Поєднання вимог роботи та умов відпочинку. Розроблення гнучких графіків роботи, за бажанням працівників пропозиції — віддаленої роботи або з частковою зайнятістю.

Успішне впровадження wellbeing-технологій у менеджменті персоналу відомих компаній поєднується з їхніми фінансовими здобутками та розвитком Google, Johnson & Johnson, Next Jump, Buffer, Chesapeake Energy, Accenture, Facebook (10 companies getting workplace wellbeing right, 2019).

Зокрема, прикладом успішного застосування wellbeing-технологій є компанія Google, в якій все спрямоване на те, щоб працівник відчував себе комфортно. Wellbeing-технології впроваджені в корпоративну культуру, у компанії дозволяється працювати стільки і в тому режимі, в якому працівник вважає за необхідним для себе. І такий персоніфікований вибір робить працівників щасливими, сприяє зростанню їхньої продуктивності та креативності у компанії.

Іншим прикладом застосування wellbeing-технологій є компанія Johnson & Johnson, яка напрямок благополуччя впроваджує у повсякденну діяльність. Від рекомендацій щодо здорового харчування в їдальнях до фітнес-центрів, які проводять заняття для працівників в обідній час.

Компанія електронної комерції Next Jump вважає, що здоров'я та благополуччя є одним з основних принципів бізнесу. Допомога пропонується за всіма аспектами здоров'я працівників, включаючи управління стресом, харчуванням і психічним здоров'ям. Співробітникам пропонується робити невеликі перерви по 20 хв для фізичних навантажень, також застосовуються психологічні та емоційні

тренерські програми психофізичного розвантаження. Користь від застосування wellbeing-технологій — збільшення річного зростання продажів компанії Next Jump з 30% до 120%.

Компанія Buffer з розвитку програмного забезпечення у соціальних мережах змушує своїх працівників не приховувати власні емоції. Компанія надає доступ онлайн-терапевтам для всієї своєї віддаленої робочої сили, а також безкоштовні підписки на додаток для здоров'я та благополуччя Joyable. Такі ресурси, як Slack використовуються як місце для обміну та обговорення ресурсів психічного здоров'я. В компанії робиться акцент на превентивних заходах, включаючи введення «Unsick Day», який є вихідним днем і має бути присвячений заходам оздоровлення працівників.

Американський постачальник енергії Chesapeake Energy приділяє значну увагу фізичному благополуччю працівників. Так, у компанії працює фітнес-центр площею 72000 квадратних футів з басейном, стіною для скелелазіння та персональними тренерами. Це серйозна інвестиція в здоров'я співробітників. У штаб-квартирі площею 120 акрів знаходиться дитячий садок для дітей у віці від шести тижнів до п'яти років і медична клініка з повним переліком надання медичних та стоматологічних послуг. Компанія також пропонує ряд медичних послуг в рамках свого повного соціального пакета, що охоплює майже всі аспекти фізичного здоров'я працівників.

Багатонаціональна компанія з надання професійних послуг Accenture пропонує вибір своїм співробітникам. Доступні гнучкі графіки, тож співробітники можуть вибрати роботу в офісних умовах або дистанційно. Компанія також має ініціативу «Accenture Active» на основі додатків, де можна обирати оздоровчу мету, реалізація якої передбачає винагороду. Також надаються конфіденційні послуги підтримки, щоб допомогти співробітникам з таких питань, як стрес, депресія і прояву тривоги.

У кампусі Facebook створено середовище, яке заохочує фізичне здоров'я. У готелі працює фітнес-центр. Компанія надає перевагу велоспорту, щоб допомогти співробітникам в організації прогулянок кампусом. Facebook встановив торгові автомати, що забезпечують всі деталі, потрібні для ремонту велосипедів. Крім фізичної підготовки, компанія заохочує ряд інших ініціатив добробуту, включаючи надання співробітникам можливості бути волонтерами. Компанія переконана, що оздоровчі ініціативи є позитивними як для суспільства, так і для персоналу.

В одній з німецьких ІТ-компаній впровадили програму моніторингу ментального здоров'я — працівники можуть пройти безкоштовну консультацію психолога з питань вигоряння, проблем на роботі або стресу. У великих компаніях є кілька штатних психологів, до яких завжди можна звернутися за допомогою. Усвідомлення того, що психічне здоров'я не менш важливе, ніж фізичне, допомагає зменшити тенденцію до вигорання і навіть кількість суїцидів на робочому місці.

Сфери діяльності, в яких найбільше піклуються про здоров'я та благополуччя працівників, наведені у табл. 1.

Таблиця 1. Сфери діяльності, в яких найбільше піклуються про здоров'я та благополуччя працівників

№ з/п	Сфери діяльності	У відсотках
1	ІТ-компанії	29
2	Послуги для бізнесу	13
3	Роздрібна торгівля	8
4	Фінансовий сектор	6
5	Маркетинг і ЗМІ	5

Примітка: складено за даними (Робота: як компанії піклуються про здоров'я працівників, 2020).

Хоча харчова галузь не входить у сфери діяльності, які мають високий рівень піклування про персонал, початковий досвід впровадження wellbeing-технологій також спостерігається і у вітчизняних компаніях. Зокрема, компанія «Кернел» створила 16-тисячну команду, забезпечує професійний та особистісний розвиток працівників, пропонує конкурентну систему винагороди, створює такі умови, щоб кожен співробітник відчував себе щасливим на роботі. Щорічно компанія Кернел лідирує в рейтингах кращих роботодавців. Завдяки сертифікації за міжнародним стандартом ISO 45001 «Системи управління охороною здоров'я та безпекою праці» компанія забезпечує єдиний підхід до управління системою охорони праці та здоров'я працівників.

Цікавим досвідом компаній «Глобино» є відкриття центру «Альтернативний шлях», де унікальна методика та спеціальне обладнання дають змогу проводити медитаційні сесії, спрямовані на вирішення низки професійних проблем учасників: підвищення стресостійкості, підготовленість до високих швидкостей і викликів сучасного бізнесу. Для ключових співробітників компанії розроблені спеціальні мотиваційні програми, які дають змогу об'єднати бізнес-інтереси компанії з особистими цілями і професійними інтересами. Навчання за програмою проходить 90% топ-менеджменту групи компаній і частина керівників середньої ланки.

Компанія «Данон», опікуючись здоров'ям працівників і громадян, разом з Асоціацією дієтологів України створила проєкт та інформаційну платформу «Про Здорове», аби популяризувати здорові харчові звички серед людей різних поколінь. «Про Здорове» — це масштабна загальнонаціональна платформа, що містить інформацію про прості кроки, які допоможуть покращити здоров'я кожного українця. Спираючись на практики провідних країн світу, експерти зробили їх зрозумілими та доступними для застосування в повсякденному житті громадян (яким має бути збалансований щоденний раціон, що входить до переліку необхідних організму продуктів, як розраховувати розмір порцій та які страви можна вважати здоровими).

Агроіндустріальний холдинг МХП згідно з власною політикою охорони здоров'я та безпеки робочого середовища докладає зусилля щодо впровадження заходів з охорони здоров'я та праці, пропагуючи та здійснюючи комунікацію щодо важливості здорових звичок на робочому місці, регулярних медичних профілактичних оглядів, балансу між роботою та життям, здорового способу життя.

Успішним досвідом компанії «Оболонь» є впровадження особливого проєкту реінтеграції працівників «Знову до роботи», який передбачав повернення фахівців з декретних відпусток, а також працівників, що мають дітей віком до 3 років. Результатом реалізації проєкту було суттєве удосконалення колективного договору, що стосувалося системи професійного навчання, розвитку і наставництва;

режиму роботи; підтримки, організації й проведення спортивно-оздоровчих і культурно-масових заходів для співробітників та їхніх сімей.

У 2020 р. значно підвищився рівень стресу серед працівників у компаніях харчової галузі (табл. 2).

Таблиця 2. Причини підвищення стресу в діяльності компаній харчової галузі

№ з/п	Причини підвищення стресу	У відсотках	Рейтинг
1	Психофізичне навантаження	90	3
2	Недостатній рівень мотивації та стимулювання праці	95	2
3	Стиль керування ТОП-менеджменту	70	5
4	Відносини з керівництвом у структурних підрозділах (відділах)	80	4
5	Відносини з колегами	56	6
6	Умови праці, облаштування робочого місця	46	7
7	Відсутність кар'єрного зростання	35	8
8	Умови пандемії, дистанційна робота, вимушена відпустка	97	1

Примітка: складено за результатами опитування.

Отже, високий рівень стресу забезпечується основними причинами: умовами пандемії, вимогою перейти на дистанційну роботу або піти у вимушену відпустку, як правило, за власний рахунок, наявністю психофізичного навантаження і недостатнім рівнем мотивації та стимулювання праці.

Узагальнення підходів до застосування wellbeing-технологій у компаніях в умовах пандемії наведено в табл. 3.

Таблиця 3. Підходи до благополуччя працівників — wellbeing-технологій підприємств

Напрямок благополуччя	Заходи щодо застосування в умовах пандемії
1	2
Фізичне здоров'я	Соціальне дистанціювання, що передбачає дистанціювання робочих місць і маркування на підлозі. Скринінг та моніторинг: обов'язковий температурний скринінг для всіх співробітників; Санітаризація всього офісу: поверх, робочий стіл тощо. Безпека та обізнаність: обов'язкові маски та обізнаність через плакати, тренінги та електронні листи тощо.
Психічне здоров'я	Керівництво може надати співробітникам доступ до терапевтів або будь-яких інших спеціальних положень відділу догляду. Роботодавці також можуть розглянути певні схеми додаткових пільг у часі, кращі способи комунікації для стабілізації психічного здоров'я.
Підтримка співробітників	Менеджери повинні прислухатися до співробітників, щиро розуміти їхні проблеми, а також переконатися, що вони були почуті. Працівники будуть відчувати підтримку, якщо зможуть поділитися своїми думками. Менеджери можуть поділитися тим, як вони поведуться з новою нормою, це може бути потужним інструментом для побудови довіри з працівниками. Молоді співробітники розуміють, що вони не самотні під час кризи, компанія їх завжди підтримуватиме.

1	2
Фінансове благополуччя	<p>Фінансове благополуччя є однією з найбільших проблем для більшості людей у цій кризі, і основним джерелом доходу є їхні роботодавці.</p> <p>Погіршення фінансових умов може призвести до негативних наслідків у сім'ях працівників, що також перешкоджає їхній продуктивній роботі. Допомога в управлінні фінансами онлайн. Організації можуть активізуватися і допомогти співробітникам з деякими додатковими фінансовими ресурсами, щоб допомогти зменшити фінансовий стрес і поліпшити їхнє загальне благополуччя.</p>
Постійний зв'язок з працівниками	<p>Підвищення каналів зв'язку може допомогти підвищити мотивацію співробітників, щоб працювати краще.</p> <p>Керівництво повинно регулярно відкрито повідомляти про свої плани, прагнути подолати труднощі разом. Це також забезпечить відчуття приналежності співробітників до роботи над досягненням спільної мети організації.</p> <p>Роботодавці можуть провести невелике опитування, щоб оцінити ставлення працівників. Це дасть змогу керівництву коригувати плани комунікації з окремими членами та командами в організації.</p> <p>Роботодавці також можуть проводити регулярні онлайн-конференції, надсилати електронні листи або застосовувати додатки для спілкування, такі як Slack, Zoom, Skype.</p> <p>Компанії також можуть скористатися новими програмами, які дають змогу спілкуватися віддалено. За допомогою технологій і творчості можуть бути створені кращі канали зв'язку для ефективної підтримки співробітників.</p>
Гнучкий графік роботи	<p>Для вирішення кризових ситуацій програми управління добробутом співробітників повинні передбачати гнучке планування часу (прибуття, від'їзд, обідні перерви тощо).</p> <p>Очікується, що співробітники, які здатні досягти балансу між особистим і професійним життям, будуть більш продуктивними і благополучними.</p>
Корпоративна соціальна відповідальність	<p>Корпоративна соціальна відповідальність — важливий аспект для роботодавців у залученні працівників до соціальних програм.</p> <p>Організація може надати платформу для співробітників з метою участі у соціальних проектах і суспільних, волонтерських заходах. Молоде покоління відчуває себе більш пов'язаним з організацією, яка прагне їх об'єднати в команду однодумців в кризових умовах.</p> <p>При адаптації до «нових нормальних» станів здоров'я співробітників важливо надавати пріоритет програмам управління добробутом. Здійснити опитування людей для того, щоб з'ясувати, що допоможе їм почуватися краще і чим можна допомогти.</p>

Примітка: складено на основі (Molony, 2020).

На нашу думку, у компаніях харчової галузі застосування wellbeing-технологій знаходиться на початковому етапі і безпосередньо пов'язане з впровадженням корпоративної соціальної відповідальності та стандарту ДСТУ ISO 45001:2019 «Системи управління охороною здоров'я та безпекою праці».

Корпоративна соціальна відповідальність компаній пов'язана з реалізацією соціально-трудових практик, які спрямовані на розвиток персоналу, відмову від використання примусової та дитячої праці, відсутність дискримінації, поліпшення умов праці, удосконалення оплати та стимулювання праці, розроблення заходів

із захисту здоров'я і безпеки, формування компенсаційного пакета та інших соціальних пільг.

Впровадження стандарту ДСТУ ISO 45001:2019 «Системи управління охороною здоров'я та безпекою праці» забезпечує: підвищення обізнаності про ризики, пов'язані з гігієною, безпекою та охороною праці; залучення персоналу до системи управління охороною здоров'я та безпекою праці та його активна роль у питаннях безпеки і охорони праці в компанії; поліпшення здатності реагувати на питання, відповідність нормативним і законодавчим вимогам в галузі охорони праці; скорочення загальних витрат на інциденти; скорочення часу простою і витрат, пов'язаних з порушенням роботи; зниження вартості страхових внесків; скорочення кількості прогулів і плинності кадрів у компанії.

Висновки

Вимога часу — вкладання компаніями інвестицій у здоров'я та благополуччя працівників, тобто застосування wellbeing-технологій у менеджменті персоналу. Тільки здорові та щасливі працівники працюють високопродуктивно з творчим натхненням і креативністю, забезпечуючи розвиток бізнесу й отримання прибутку. Застосування wellbeing-технологій у компаніях харчової галузі знаходиться на початковому етапі і буде все більше розвиватися з урахуванням передового зарубіжного досвіду та з реалізацією принципів корпоративної соціальної відповідальності і вимог міжнародних стандартів, що вимагає подальших досліджень у цій сфері.

Література

Василик А. В. (2020). *Основи well-being-менеджменту як системи забезпечення професійного здоров'я і благополуччя персоналу*. Матеріали Четвертої Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції «Управління розвитком соціально-економічних систем». Харків: ХНТУСГ.

Карамушка, Л. М., Креденцер О. В., Терещенко К. В. (2019). Методики для дослідження «mental health» персоналу організацій. *Актуальні проблеми психології*, (4)54,

Малімон Л. Я. (2020). Взаємозв'язок психологічного благополуччя і задоволеності працею персоналу державної служби. *Психологічне здоров'я персоналу організацій в умовах пандемії COVID-19: проблеми та технології забезпечення*: матеріали XIV Міжнар. наук.-практ. онлайн-конф. з організаційної та економічної психології. Київ — Біла Церква.

Мовмига Н. Є., Мезенцева І. О. (2019). Сучасні тенденції працезахоронного менеджменту: формування фахівця нового типу з охорони праці та промислової безпеки. *Молодий вчений*. 2(2). DOI: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2019-2-66-107>.

Wellbeing-management: что должна включать программа для сотрудников. (2019) Взято з: <https://hr-tv.ru/articles/wellbeing-management-что-должна-vkljuchat-programma-dlja-sotrudnikov.html>.

Рубанець О. (2020). HR-тренди 2020-2021: лідерство, wellbeing і антикрихіть. Взято з: <http://www.management.com.ua/tend/tend1281.html>.

Well-being is a new engagement. (2019). Взято з: <https://lifeaddwiser.com/en/blog/well-being-engagement-nudge>.

10 companies getting workplace wellbeing right (2019). Взято з: <https://www.workstars.com/recognition-and-engagement-blog/2019/11/20/10-companies-getting-workplace-wellbeing-right/>.

Робота: як компанії піклуються про здоров'я працівників (2020). Взято з: <https://gazeta.ua/articles/economics/vid-strahuvannya-do-poslug-psihologa-yak-kompaniyi-pikluyutsya-pro-zdorovya-pracivnikiv/949574>.

Sam Molony (2020). Employee Wellbeing Management In 2021: A Strategy and A Responsibility Взято з: [tps://www.zoomshift.com/blog/employee-wellbeing-management/w](https://www.zoomshift.com/blog/employee-wellbeing-management/w).