

МЕНТАЛЬНЕ ЗДОРОВ'Я ЯК ОСНОВА МОТИВУВАННЯ ДО ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ АКТИВНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

©2021 УГОЛЬКОВА О. З., ЗАЛІЗНА Л. В.

УДК 331.101
JEL: J22; J24

Уголькова О. З., Залізна Л. В. Ментальне здоров'я як основа мотивування до інтелектуальної активності працівників

Важливою цінністю кожного підприємства є його інтелектуальний капітал, який є базисом для виробництва та збуту якісної продукції й одержання вдалих фінансових результатів від здійсненої діяльності. Ментальне здоров'я є однією із ключових якісних характеристик стану інтелектуального капіталу підприємства та здійснення інтелектуальної активності. Ментальне здоров'я включає емоційне, психологічне та соціальне благополуччя персоналу й управлінців. Воно впливає на те, як вони думають, відчують, діють, а також визначає, як працівники справляються зі стресом, ставляться до інших і роблять вибір. Метою статті є аналізування важливості ментального здоров'я як фактора впливу на інтелектуальну здатність працівників та характеристика способів його поліпшення з метою зростання інтелектуальної активності. У роботі доведено, що погане ментальне здоров'я часто є причиною вигорання серед працівників, що серйозно впливає на їх здатність ефективно виконувати свої професійні обов'язки. Особливо це стосується працівників, які здійснюють інтелектуальну діяльність на підприємстві. У розвинених державах уже давно існує поінформованість населення про важливість збереження належного психічного здоров'я, особливо на роботі. Також у багатьох країнах існують державні програми для забезпечення ментального благополуччя працівників і значна кількість фондів, асоціацій та об'єднань психологів, які здійснюють практичну діяльність у цій сфері та допомагають як працівникам зокрема, так і бізнесу в цілому. Зроблено висновок, що кадрові ресурси мають у розпорядженні ефективні інструменти, використання яких допоможе позитивно впливати на психічне здоров'я своїх працівників інтелектуальної сфери.

Ключові слова: ментальне здоров'я, благополуччя, психічний стан, інтелектуальна здатність, інтелектуальна активність, інтелектуалізація.
Рис.: 2. **Бібл.:** 10.

Уголькова Олена Зіновіївна – кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту і міжнародного підприємництва, Національний університет «Львівська політехніка» (вул. Степана Бандери, 12, Львів, 79013, Україна)

E-mail: olena.z.uholkova@lpnu.ua

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0290-9130>

Researcher ID: <https://publons.com/researcher/2031608/olena-ugolkova/>

Scopus Author ID: <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57218764868>

Залізна Любов Вікторівна – асистентка кафедри зовнішньоекономічної та митної діяльності, Національний університет «Львівська політехніка» (вул. Степана Бандери, 12, Львів, 79013, Україна)

E-mail: liubov.v.zalizna@lpnu.ua

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7330-000X>

Researcher ID: <https://publons.com/researcher/2030287/lyubov-zalizna/>

Scopus Author ID: <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57222492505>

UDC 331.101
JEL: J22; J24

Ugolkova O. Z., Zalizna L. V. Mental Health as the Basis for Motivating Employees to Intellectual Activity

An important value of each enterprise is its intellectual capital, which is the basis for the production and sale of quality products and obtaining successful financial results from the activities carried out. Mental health is one of the key qualitative characteristics of the state of intellectual capital of the enterprise and the implementation of intellectual activity. Mental health includes the emotional, psychological and social well-being of staff and managers. It affects how they think, feel, act, and also determines how employees cope with stress, treat other employees and make choices. The article is aimed at analyzing the importance of mental health as a factor influencing the intellectual ability of employees and characterizing ways to improve it in order to increase intellectual activity. The publication proves that poor mental health is often the cause of burnout among employees, which seriously affects their ability to effectively perform their professional duties. This is especially true for employees who carry out intellectual activities in the enterprise. In developed countries, there has been a long-time public awareness of the importance of maintaining proper mental health, especially at work. Also in many countries there are the State-based programs to ensure the mental well-being of employees and a significant number of foundations, associations and unions of psychologists who carry out practical activities in this area and help both employees in particular and business in general. It is concluded that human resources have effective tools, the use of which will help to positively affect the mental health of their intellectual workers.

Keywords: mental health, well-being, mental state, intellectual ability, intellectual activity, intellectualization.

Fig.: 2. **Bibl.:** 10.

Ugolkova Olena Z. – PhD (Economics), Associate Professor, Department of Management and International Business, National University «Lviv Polytechnic» (12 Stepana Bandery Str., Lviv, 79013, Ukraine)

E-mail: olena.z.uholkova@lpnu.ua

ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-0290-9130>

Researcher ID: <https://publons.com/researcher/2031608/olena-ugolkova/>

Scopus Author ID: <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57218764868>

Zalizna Lyubov V. – Assistant, Department of Foreign Trade and Customs Operations, National University «Lviv Polytechnic» (12 Stepana Bandery Str., Lviv, 79013, Ukraine)

E-mail: liubov.v.zalizna@lpnu.ua

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-7330-000X>

Researcher ID: <https://publons.com/researcher/2030287/lyubov-zalizna/>

Scopus Author ID: <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57222492505>

На різних етапах розвитку економіки в багатьох країнах світу виникають проблеми з формуванням і використанням наявного експортного потенціалу. Окрім сталих і випробуваних роками менеджерських підходів, потрібно впроваджувати сучасні інноваційні методи для управління підприємством. Процес інтелектуалізації дозволяє створювати конкурентоспроможну продукцію для реалізації як на внутрішньому, так і на міжнародному ринках. Інтелектуальний капітал підприємства є основою для створення якісної продукції й отримання прибутку від здійснення своєї діяльності.

Розвиток системи мотивування та стимулювання персоналу, який працює над створенням інноваційних продуктів, допоможе покращити рівень інтелектуалізації підприємства.

Існує значна кількість факторів, що впливають на працівників, на їх продуктивність і здатність генерувати ідеї. У сучасних умовах усе більше науковців і практиків зазначають, що психічне здоров'я працівників є вирішальним фактором, який визначає їх загальний стан самопочуття, і що погане психічне здоров'я та стресові фактори на робочому місці можуть бути причиною низки фізичних хвороб, таких як гіпертонія, діабет і серцево-судинні захворювання тощо.

Крім того, погане ментальне здоров'я також може призвести до вигорання серед працівників, що серйозно впливає на їх здатність ефективно виконувати свої професійні обов'язки.

Проблеми психічного здоров'я впливають безпосередньо на роботодавців і бізнес через збільшення прогулів, зменшення продуктивності, зниження обсягів прибутків, а також збільшення витрат на вирішення цієї проблеми. Крім того, вони негативно відбиваються на моральному стані працівників, в обов'язки яких входить генерувати нові ідеї для забезпечення розвитку бізнесу, орієнтованого на експорт.

Психічне здоров'я стало актуальним пріоритетом для компаній унаслідок кризи COVID-19. Невизначеність і стрес, спричинені пандемією, а також посилені ізоляція внаслідок широкомасштабної віддаленої роботи, чинять тиск на психічне благополуччя робочої сили.

Працівники, які задіяні в інтелектуальній роботі, більше піддаються негативним зовнішнім факторам, що впливають на їх емоційний стан.

У світовій науці існують дослідження щодо розвитку інтелектуальних ресурсів та інтелектуальної активності працівників. Основи менеджменту інтелектуального капіталу охарактеризовані в працях Дж. Гелбрейта, П. Друкера, В. Єфремова, В. Іноземцева, С. Клімова, Е. Тоффлера, Р. Цвильова. Усі ці науковці здебільшого розглядали роль та особливості інтелектуального капіталу на макрорівні. Такі ж вчені, як Е. Брукінг, В. Гойло, Б. Леонт'єв, К. Менар, Д. Норт, Р. Нуреев, Р. Коуз, В. Пономаренко, Т. Стюарт, Л. Тевено та О. Фаворо, досліджували теоретичні

та науково-методичні засади управління інтелектуальним капіталом на мікрорівні, тобто на рівні окремих підприємств.

Дослідження щодо базисів теорії та методології інтелектуалізації економіки здійснюються у своїх працях такі сучасні науковці як: О. Амоша, М. Ахтямов, Ю. Бажал, Д. Богиня, О. Богуцька, Н. Брюховецька, А. Василик, Л. Ватутіна, В. Воронкова, А. Гальчинський, В. Геець, О. Грішнова, О. Другов, О. Кендюхов, Н. Корабльова, В. Корженко, Н. Кузнецова, О. Кузьмін, А. Мерзляк, Л. Мельцер, В. Прохорова, Л. Пашко, Л. Саакова, В. Соловійова та інші.

Деяким аспектам дослідження мотивації й управління інтелектуальною активністю працівників присвячені роботи А. Колота, А. Василик, А. Кудінової, М. Семікіної, І. Тупика та інших.

Проте, незважаючи на велику кількість досліджень науковців і практиків та їх досить широкий спектр, варто зауважити, що значна їх частка стосується понятійного апарату інтелектуалізації й інтелектуальної активності працівників. Натомість залишається значна кількість нерозглянутих питань щодо об'єкта дослідження. Зокрема, не вирішеною залишається проблема виокремлення факторів і чинників, що впливають на стан інтелектуальної активності, зокрема проблема стану ментального здоров'я, а також практичних методів для її розвитку як на рівні окремого підприємства, так і на галузевому чи макроекономічному рівні.

Метою статті є дослідження важливості ментального здоров'я як фактора впливу на інтелектуальну здатність працівників та аналізування способів його покращення з метою зростання інтелектуальної активності.

Передусім варто зазначити, що в багатьох розвинених країнах проблеми з психічним здоров'ям є причиною відмови значної кількості працівників від працевлаштування. У Нідерландах близько 58% інвалідності, пов'язаної з працевлаштуванням, викликані проблемами з психічним здоров'ям. У Великій Британії цей показник оцінюють у 30–40% від загальної кількості безробітних (Rajgoral, 2010).

Частина науковців переконана, що для дослідження впливу ментального здоров'я на продуктивність праці варто брати два альтернативні показники продуктивності на робочому місці – прогули та презентизм (тобто менша продуктивність під час відвідування роботи).

Науковці виявили, що рівень відсутності приблизно на 5% вищий серед працівників, які повідомляють про погане психічне здоров'я. Більше того, і умови праці пов'язані як із презентизмом, так і з прогулами. Умови праці є відносно важливими для розуміння причин зниження продуктивності праці, якщо працівники мають хороше, а не погане психічне

здоров'я. Вплив складності роботи та стресу на продуктивність не залежить від психічного здоров'я працівників, тоді як безпека та контроль роботи пом'якшують вплив психічних захворювань на дні відсутності. Більша частина економічних витрат через психічні захворювання та поганий ментальний стан обумовлена зниженням продуктивності праці працівників.

У розвинених державах поінформованість про важливість збереження належного психічного здоров'я на робочому місці не є новим явищем. Це, мабуть, тому, що його вплив може зашкодити успіху бізнесу.

За оцінками асоціації психічного здоров'я Америки, звільнені співробітники щорічно коштують бізнесу більше 500 млрд дол.

Багато організацій уже визнають цінність підтримки психічного здоров'я свого персоналу у вигляді виплат працівникам. Більше восьми з десяти працівників у США заявляють, що їхні роботодавці надають принаймні одну пропозицію щодо охорони психічного здоров'я. Але ті самі працівники також заявили, що бажають, щоб їхні роботодавці робили ще більше.

Підвищення обізнаності та сприяння діалогу щодо психічного здоров'я є надзвичайно важливим. Понад 60% людей заявляють, що якщо роботодавець активно здійснює дії для збереження їх психічного благополуччя, це збільшує рівень лояльності до компанії та допомагає бути більш продуктивними в офісі та менше гаяти робочий час.

Доцільно також вказати, що на стан ментального здоров'я в усьому світі активно вплинула пандемія через упроваджені обмеження та соціальне дистанціювання. Усі ці дії передбачені, щоб допомогти зберегти фізичний стан здоров'я людей та їх життя. Проте в багатьох випадках вони також можуть спричинити проблеми із психічним здоров'ям. Ізоляція сприяє самотності. Стрес наростає, адже велика кількість підприємств і служб закриває або мінімізує свою діяльність. І звісно, є хвилювання через можливість зараження самим вірусом.

Не дивно, що майже половина американців, яких опитував Фонд сім'ї Кайзера, заявили, що останнім часом їхнє психічне здоров'я погіршилося.

У США існує велика кількість різних рятівних служб і гарячих ліній. Так, до прикладу, служба стихійних лих надає цілодобові консультації та підтримку в кризових ситуаціях людям, які переживають емоційні стреси. За їхніми даними, у квітні 2020 р., через місяць після зараження коронавірусною інфекцією в США, кількість дзвінків на телефон гарячої лінії збільшилася за рік на 1000%.

Згідно зі статтями Harvard Business Review, більшість компаній повідомили, що вони стали менш продуктивними під час пандемії. Опитування, проведене на замовлення SilverCloud Health у січні 2021 р., підтверджує це. Так, із 1288 дорослих респондентів,

які працюють повний робочий день у США, 29% сказали, що вони «зовсім не продуктивні» або «менш продуктивні» під час COVID-19 [7].

Крім того, як повідомляється у звіті SilverCloud Health 2021 про дослідження психічного здоров'я та благополуччя співробітників, 38% респондентів повідомили про втрачання часу на роботі через стрес, пов'язаний з COVID. Для роботодавця з 5000 працівників це дорівнює втраті продуктивності в 120 000 дол. США на день, або понад 28 млн дол. на рік.

Вимоги щодо соціального дистанціювання внесли багато змін для співробітників, як-от віддалена робота та/або догляд за дітьми та віртуальне навчання.

Компанії почали усвідомлювати, що ці проблеми можуть призвести до того, що співробітники стануть незадоволеними.

Відповідно до всебічного дослідження, проведеного Оксфордським університетом у 2019 р. щодо щастя та продуктивності, працівники на 13% продуктивніші, коли щасливі.

Компанії, які розуміють взаємозв'язок між моральним станом працівників та їхньою продуктивністю, вирішують ці проблеми. Згідно зі звітом Clutch за лютий 2021 р., 14% малих підприємств розглядають можливість запропонувати відпустку за сімейними обставинами вперше у 2021 р., а 13% розглядають можливість запропонувати співробітникам гнучкий графік роботи.

Під час пандемії приблизно 4 з 10 дорослих у США повідомляли про симптоми тривожного або депресивного розладу; частка, яка була в основному постійною порівняно з кожним десятим дорослим, який повідомляв про ці симптоми із січня по червень 2019 р. (рис. 1).

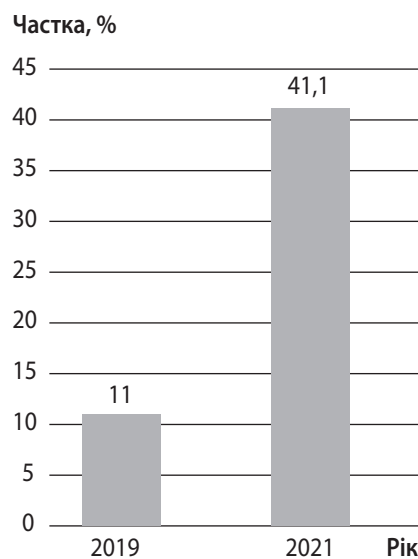


Рис. 1. Середня частка дорослих, які повідомляють про симптоми тривожного розладу та/або депресивного розладу, січень – червень 2019 р. порівняно із січнем 2021 р., %

Опитування KFF Health Tracking у липні 2020 р. також виявило, що багато дорослих повідомляють про специфічні негативні впливи на їхнє психічне здоров'я та самопочуття, такі як труднощі зі сном (36%) або їжею (32%), збільшення споживання алкоголю чи наркотиків (12%) та погіршення хронічних захворювань (12%) через хвилювання та стрес з приводу коронавірусу [5].

Оскільки пандемія продовжується, постійні та необхідні заходи охорони здоров'я піддають багатьох людей ситуаціям, пов'язаним із поганими наслідками психічного здоров'я, такими як ізоляція та втрата роботи [5].

Протягом пандемії в багатьох молодих людей зросли тривога, депресія, порушення сну та думки про самогубство. Вони також зазнали ряду наслідків, пов'язаних з пандемією, таких як закриття університетів, перехід на віддалену роботу та втрата доходу чи роботи, які можуть сприяти погіршенню психічного здоров'я.

За даними Kaiser Family Foundation, протягом пандемії велика частка молодих дорослих (віком 18–24 роки) повідомляли про симптоми тривоги та/або депресивного розладу – 56% станом на грудень 2020 р. – порівняно з людьми похилого віку (рис. 2).

Беручи до уваги такі тривожні цифри проведених досліджень, компанії та підприємці шукають способи для допомоги співробітникам стати більш продуктивними в цей складний час і за його межами, адже важливість психічного здоров'я сьогодні оцінюється як ніколи раніше.

Серед основних інструментів для поліпшення ментального стану працівників, які займаються ін-

телектуальною активністю, варто виділити організування дня навчання з питань психічного здоров'я й оздоровлення. Такий день, подібний до того, що організує Канадська школа державної служби, створює основу знань про психічне здоров'я на робочому місці та надає ефективні практики, а також шанс створити мережу підтримки колег [8]. Цікавою є політика уряду Уельсу, за якої виділяється година на тиждень для працівників, яку присвячують діяльності, що покращує їх психічне або фізичне здоров'я.

Організування тренінгу з навичок психічного здоров'я для старших керівників є також важливим. Навчання впевнених лідерів благополуччя надає старшим державним службовцям розуміння й інструменти для інтеграції добробуту на їх робочому місці, оскільки старші керівники є ключем до перетворення культури організації та побудови позитивного робочого середовища.

Серед більш креативних методів поліпшення стану ментального здоров'я у працівників можна виділити організування «кавової рулетки», тобто неформального й ефективного способу для колег побудувати свою мережу контактів і поліпшити робочі стосунки, сприяючи неформальним чатам і каві між колегами, які працюють у різних командах, або збільшення кількості рослин на робочих місцях, адже озеленення допомагає забезпечити кращу якість повітря, служать місцем для відпочинку від екрану комп'ютера й оздоблення офісних приміщень.

На канадських підприємствах популярним є також використання «дерева чи стіни вдячності», тобто створення місця, де персонал може робити письмові

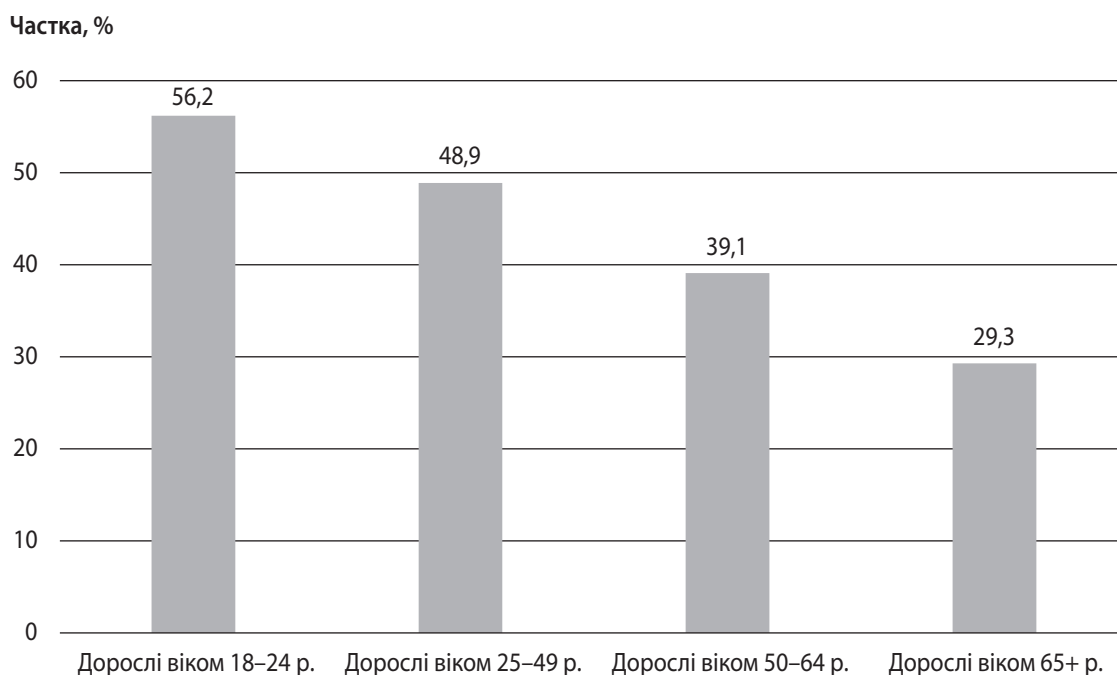


Рис. 2. Частка дорослих, які повідомляють про симптоми тривоги та/або депресивного розладу під час пандемії COVID-19, за віком, %

нотатки, щоб подякувати колегам за виконану роботу, що покращує моральний дух команди, дозволяючи кожному почуватися цінуваним і невід'ємним фактором успіху команди.

Також ефективним методом є здійснення постійного інформування працівників щодо важливості їх фізичного здоров'я та надання оздоровчих порад щодо ментального стану. До прикладу, позитивно впливає на працівників інформування їх електронною поштою 1-2 рази на тиждень зі списком практичних порад щодо підтримки здорового робочого середовища, а також інформація про те, як пропагувати та практикувати здорове поєднання роботи та життя [9].

Керрі Драйбург, керівник відділу управління персоналом нафтогазової транснаціональної монополії British Petroleum, вважає, що відбулася значна зміна у сприйнятті ментального здоров'я. Занадто довго психічне здоров'я на робочому місці розглядалося як організаційний ризик, з акцентом на управління окремими людьми. Правда полягає в тому, що, як і фізичне, психічне здоров'я є постійною людською реальністю для кожної людини, щодня. У 2021 р. усе більше компаній визнають це і поступово змінюють свою дію щодо психічного благополуччя, поряд із постійним акцентом на фізичному здоров'ї.

У компанії British Petroleum одним із найефективніших рішень вважають включення питань психічного благополуччя до регулярних опитувань працівників, щоб зрозуміти, як почувуються команди в реальному часі. У ВР переконані, що робочі місця можуть і повинні бути позитивними середовищами, що підтримують психічне здоров'я та добробут.

Безперечно, якщо говорити про мотивацію працівників до інтелектуальної активності, то основною буде матеріальна мотивація. Проте забезпечення якісних умов для забезпечення ментального благополуччя та фізичного здоров'я працівників набувають особливого значення. Важливим є створення умов, середовища, а також загальної атмосфери творчості в компанії.

Важливим є також елемент залучення працівників до різноманітних форм самоуправління та контролю якості. У розвинених державах вже застосовуються різноманітні форми залучення працівників до управління компаніями. Таким може бути і участь працівників в управлінні працею, фінансова участь у прибутках, залучення представників персоналу до рад директорів корпорацій та ін. [1].

Не можна відкидати і той факт, що мотивація найманих працівників до інтелектуальної праці зазвичай базується на персональному та мікроекономічному рівнях, а мотивація роботодавця спричинена різноманітними загальноекономічними факторами, такими як динамічність зовнішнього середовища, попит на інноваційну продукцію, рівень конкурентності в галузі тощо.

ВИСНОВКИ

Коли люди перебувають у стресі, це впливає майже на всі сфери їхнього життя, включно з роботою. Інтелектуально активні працівники ще більше піддаються впливу різноманітних зовнішніх і внутрішніх факторів. Пандемія COVID-19 і пов'язана з нею економічна рецесія негативно вплинули на психічне здоров'я багатьох людей. Дослідження показують, що втручання в ментальний добробут працівників може підвищити продуктивність праці, поліпшити культуру на робочому місці та навіть позитивно вплинути на фізичне здоров'я. Як і все інше, психічне здоров'я працівників вимагає здійснення значної кількості роботи.

Кожен працівник, який працює інтелектуально, має свою унікальну особистість, сильні, слабкі сторони й обставини, які можуть на нього вплинути. Проте кадрові ресурси мають унікальну можливість в організації впливу на психічне здоров'я своїх працівників. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. Василик А. В. Сучасні підходи до мотивації інтелектуальної активності персоналу підприємства. *Формування ринкової економіки*. 2010. Т. 1. С. 124–132. URL: <http://projects.dune-hd.com/bitstream/handle/2010/2922/Vasylyk.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
2. Брюховецька Н. Ю., Богущька О. А. Інтелектуалізація підприємств: підходи, сутність, структура. *Економічний вісник Донбасу*. 2020. № 1. С. 92–100. DOI: 10.12958/1817-3772-2020-1(59)-92-100
3. Шумілова Н. Чому розумні люди все одно страждають? Пояснюємо, як працює інтелектуалізація // *The Village*. 15.04.2021. URL: <https://www.the-village.com.ua/village/knowledge/podcast/310199-prostimislovami-s02e13>
4. Kola L. Global mental health and COVID-19. *The Lancet Psychiatry*. 2020. Vol. 7. Iss. 8. P. 655–657. DOI: [https://doi.org/10.1016/S2215-0366\(20\)30235-2](https://doi.org/10.1016/S2215-0366(20)30235-2)
5. Panchal N., Kamal R., Cox C., Garfield R. The Implications of COVID-19 for Mental Health and Substance Use // *Kaiser Family Foundation*. 2021. URL: <https://www.kff.org/coronavirus-covid-19/issue-brief/the-implications-of-covid-19-for-mental-health-and-substance-use/>
6. Bubonya M., Cobb-Clark D. A., Wooden M. Mental health and productivity at work: Does what you do matter? *Labour Economics*. 2017. Vol. 46. P. 150–165. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2017.05.001>
7. The Effect of Employee Mental Health on Productivity // *SilverCloud Health*. 2021. URL: <https://www.silvercloudhealth.com/us/blog/the-effect-of-employee-mental-health-on-productivity>
8. What Employers Need to Know About Mental Health in the Workplace // *McLean*. 2020. URL: <https://www.mcleanhospital.org/essential/what-employers-need-know-about-mental-health-workplace>
9. Mental Health and Substance Use // *World Health Organization*. 2021. URL: <https://www.who.int/teams/mental-health-and-substance-use/promotion-prevention/mental-health-in-the-workplace>

10. Mental health action plan 2013–2020 // World Health Organization. 2013. URL: <https://www.who.int/publications/i/item/9789241506021>

REFERENCES

Briukhovetska, N. Yu., and Bohutska, O. A. "Intelektualizatsiia pidpriemstv: pidkhody, sutnist, struktura" [Intellectualization of Enterprise: Approaches, the Concept, a Structure]. *Ekonomichnyi visnyk Donbasu*, no. 1 (2020): 92-100.

DOI: 10.12958/1817-3772-2020-1(59)-92-100

Bubonya, M., Cobb-Clark, D. A., and Wooden, M. "Mental health and productivity at work: Does what you do matter?" *Labour Economics*, vol. 46 (2017): 150-165.

DOI: <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2017.05.001>

Kola, L. "Global mental health and COVID-19". *The Lancet Psychiatry*, vol. 7, no. 8 (2020): 655-657.

DOI: [https://doi.org/10.1016/S2215-0366\(20\)30235-2](https://doi.org/10.1016/S2215-0366(20)30235-2)

"Mental health action plan 2013-2020". World Health Organization. 2013. <https://www.who.int/publications/i/item/9789241506021>

"Mental Health and Substance Use". World Health Organization. 2021. <https://www.who.int/teams/mental-health-and-substance-use/promotion-prevention/mental-health-in-the-workplace>

Panchal, N. et al. "The Implications of COVID-19 for Mental Health and Substance Use". *Kaiser Family Foundation*. 2021. <https://www.kff.org/coronavirus-covid-19/issue-brief/the-implications-of-covid-19-for-mental-health-and-substance-use/>

Shumilova, N. "Chomu rozumni liudy vse odno strazhdaiut? Poiasnujemo, yak pratsiue intelektualizatsiia" [ENGLISH_UA Why Do Smart People Still Suffer? We Explain How Intellectualization Works]. *The Village*. April 15, 2021. <https://www.the-village.com.ua/village/knowledge/podcast/310199-prostim-slovami-s02e13>

"The Effect of Employee Mental Health on Productivity". *SilverCloud Health*. 2021. <https://www.silvercloudhealth.com/us/blog/the-effect-of-employee-mental-health-on-productivity>

Vasylyk, A. V. "Suchasni pidkhody do motyvatsii intelektualnoi aktyvnosti personalu pidpriemstva" [Modern Approaches to the Motivation of Intellectual Activity of Enterprise Personnel]. *Formuvannia rynkovoï ekonomiky*, vol. 1 (2010): 124-132. <http://projects.dune-hd.com/bitstream/handle/2010/2922/Vasylyk.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

"What Employers Need to Know About Mental Health in the Workplace". McLean. 2020. <https://www.mclean-hospital.org/essential/what-employers-need-know-about-mental-health-workplace>

УДК 331.108.2

JEL: M12

DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2021-12-268-276>

ОСОБЛИВОСТІ РЕКРУТИНГУ Й АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЇ

©2021 СЛАВЕНКО Є. А., ДОМУСЧІ В. О., БУЗУНАР А. В.

УДК 331.108.2

JEL: M12

Славенко Є. А., Домусчі В. О., Бузунар А. В. Особливості рекрутингу й адаптації персоналу в сучасних умовах розвитку організації

У статті розкрито поняття адаптації персоналу в новому колективі. Розглянуто види адаптації на підприємствах, основні ризики працівників і можливі проблеми, виділено цілі адаптації. Також у статті розкриваються поняття рекрутингу персоналу та тимбілдингу. Виділено та проаналізовано чинники, які впливають на адаптацію працівника в організації. Особливу увагу приділено процесу адаптації в новому колективі, а саме: детально розглянуто кожний етап процесу. При аналізі статистичних даних було визначено причини звільнення персоналу в аспекті взаємодії з керівником і колективом. Серед методів адаптації персоналу приділено увагу таким складовим: інструктаж, наставництво, тренінги, взаємодія з керівництвом і колективом тощо. Обґрунтовано необхідність формування цілісної системи цінностей колективу співробітників і компанії в умовах підвищеного економічного та соціального ризику, а також організації правильної взаємодії між потенційним роботодавцем і кандидатом. На сьогоднішній день перед українськими підприємствами стоїть проблема реновації застарілих, неефективних в умовах сучасної ринкової кон'юнктури методів підбору персоналу. Класичний підбір персоналу відходить на другий план, новітні технології витісняють попередні, отже потрібні «гнучкі», тобто стресостійкі, комунікабельні та готові до постійних тренінгів і мультизавдань працівники. Зростання ваги людського чинника привело до виникнення потреби в різнобічних якісних і кількісних оцінках якостей претендента. Саме тому важливо, щоб підбір кадрів здійснювався цілеспрямовано та з урахуванням актуальних теоретичних і практичних поглядів науковців на сучасні процеси карантинних обмежень, он-лайн стратегій рекрутингу, швидкого переорієнтування на нові правила й умови ведення бізнесу. Сучасні інструменти рекрутингу й адаптації дозволяють винайти й утримувати унікальні компетенції працівників, а їх досвід, освіта та мотивація в поєднанні із ефективною командною роботою розширяють межі та можливості для технологічної, економічної та соціальної модернізації бізнесу та суспільства.

Ключові слова: підбір персоналу, адаптація персоналу, рекрутер, аутсорсинг, рекрутерська інформація, рекрутинг персоналу, управління персоналом.

Рис.: 3. Табл.: 1. Бібл.: 8.

Славенко Єлизавета Андріївна – студентка, Національний університет «Одеська політехніка» (просп. Шевченка, 1, Одеса, 65044, Україна)

E-mail: slavenko.8088929@stud.op.edu.ua

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7606-2270>