

програм із забезпечення підприємств різних організаційно-правових форм господарювання племінним молодняком вітчизняної селекції, інвестування коштів у будівництво заводів для первинної переробки вовни.

Література.

1. Вороненко В. І. Наукові основи сталого розвитку Вісник аграрної науки. 2006. № 3-4. С. 121-123.
2. Бінкевич В. Я., Микитин Л.Є. Баранина – поживний та цінний продукт харчування Науковий вісник ЛНУВМБТ імені С.З. Гжицького. 2011. Том 13. № 4 (50). Частина 4. С. 297 – 300.
3. Бургу Ю. Г. Товарознавча характеристика м'ясної продукції вівчарства Науковий вісник Полтавського університету споживчої кооперації України. № 1 (28). 2008. С. 71-74.
4. Штомпель М.В., Вовченко Б.О. Технологія виробництва продукції вівчарства: Навч. видання. К.: Вища освіта, 2005. 343 с.
5. Диндин М. А. Основні тенденції системи вівчарства Науковий вісник ЛНУВМБТ імені С.З. Гжицького. 2013. Том 15. № 1 (55). Частина 5. С. 59 – 65.
6. Держкомстат України. URL : [http:// www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua). (дата звернення 05.10.2020).

ОСНОВИ WELL-BEING-МЕНЕДЖМЕНТУ ЯК СИСТЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ЗДОРОВ'Я І БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПЕРСОНАЛУ

***ВАСИЛИК А.В., КАНД. ЕКОН. НАУК, ДОЦЕНТ,
ДВНЗ «КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА»***

Сучасні глобальні виклики і загрози вносять багато змін в діяльність організацій загалом, і в процеси управління персоналом зокрема. У зв'язку з пандемією COVID-19 набули актуальності дослідження нових трендів в менеджменті персоналу, в організації праці, забезпеченні професійної безпеки працівників, психології здоров'я і благополуччя персоналу організацій в цих нових умовах, які узагальнено можна віднести до проблематики велл-бінг-менеджменту.

Так, Карамушка Л.М., Креденцер О.В., Терещенко К.В. формують комплекс методик для дослідження психологічного здоров'я («mental health») персоналу організацій, серед яких методика

«Шкала благополуччя (BBC Well-being Scale), що включає 24 питання за трьома шкалами: психологічного благополуччя; фізичного здоров'я і благополуччя; стосунків [3]. Малімон Л.Я. здійснив аналіз взаємозв'язку показників психологічного благополуччя та задоволеності працею. Автор доходить висновку, що психологічне благополуччя відображає рівень позитивного функціонування особистості в усіх сферах, зокрема і в професійній, що тісно пов'язано із суб'єктивною оцінкою працівником умов професійної діяльності й можливостей професійного зростання [4, 112]. Pessei, Riccardo & Voorde, Karina досліджують зв'язок менеджменту персоналу, велл-бінг та продуктивності на індивідуальному та організаційному рівнях [2]. У цьому контексті важливим напрямом є дослідження працезохоронного менеджменту підприємства, в якому вчені Мовмига Н. Є., Мезенцева І. О. виділяють управління технічною безпекою, гігієною праці, управління працезохоронною культурою, працезохоронною психологією і інформаційною технологією [5, 499].

Разом з тим, питання забезпечення благополуччя персоналу на робочому місці (Well-being at Work) та конкретизація завдань менеджменту організації у цьому напрямі потребують подальших розробок і досліджень.

За останніми даними [1] організації мають різний ступінь проактивності в підході до питання здоров'я і благополуччя своїх співробітників. Тільки у 40% роботодавців є стратегія щодо забезпечення здоров'я і благополуччя персоналу. Лише 55% опитаних працівників стверджують, що питання благополуччя на робочому місці є на порядку денному у керівників компанії.

Основний вплив на добробут співробітників на робочому місці чинять психологічні чинники і стрес: 37% компаній заявляють, що зросла кількість випадків відсутності на роботі через стрес. 55% відзначають зростання загальних психічних розладів (у 2016 цей показник становив 41%). Дані дослідження свідчать про поступове збільшення частки організацій, які вживають заходів для виявлення та зменшення стресу на роботі, підготовки лінійних керівників для управління стресом. [1]

Більше організацій також вживають заходів щодо управління психічним здоров'ям працівників. Зокрема, дедалі більше зростає обізнаність про проблеми психічного здоров'я серед робочої сили (70% проти 31% у 2016 р.) та навчання менеджерів для підтримки персоналу з психічними захворюваннями (51% проти 22% у 2016 р.). Лише половина респондентів вважають, що зусилля їх організації

щодо подолання стресу на робочому місці є ефективними, і трохи менше 3/5 погоджуються, що їх організація активно сприяє доброму психічному благополуччю. [1]

На нашу думку, заходи з Well-Being-менеджменту мають бути спрямовані на забезпечення професійного благополуччя персоналу (Well-Being at Work), підтримання високої працездатності і безпеки праці, збереження фізичного, психологічного та психічного (mental health) здоров'я персоналу. Зокрема, це потребує розуміння динаміки працездатності і механізму розвитку втомі; психофізіологічних особливостей інтелектуальної та фізичної праці та їх впливу на організм працівника (важкість, напруженість, інтенсивність праці); чинників, ризиків та загроз професійному здоров'ю та благополуччю працівників на робочому місці; сутності пізнавальних процесів, психічних властивостей особистості працівника, емоційних станів у процесі здійснення трудової діяльності, їх ролі і закономірностей динаміки тощо.

Менеджери з персоналу мають сприяти керівникам і впроваджувати такі системні заходи із забезпечення професійного здоров'я і благополуччя персоналу:

- розробляти економічно обґрунтовані заходи щодо підтримання високої працездатності і профілактики перевтоми працівників; здійснювати управління змінами професійної працездатності, вибудовувати заходи із попередження професійних криз, профдеформацій і деструкцій особистості;

- діагностувати і розробляти заходи з профілактики та подолання професійного вигорання особистості працівників (Professional Burnout);

- досліджувати та розробляти програми забезпечення балансу «робота-особисте життя» в компаніях; використовувати цифрові технології для планування, обліку, контролю використання робочого часу.

- сприяти використанню персоналом інструментів тайм-менеджменту на індивідуальному рівні; знати особливості тайм-менеджменту працівника в цифрову епоху, основні втрати часу;

- розробляти велл-бінг-стратегію організації у роботі з персоналом.

Література.

1. Health and Well-being at Work. Survey report. March 2020. URL: https://www.cipd.co.uk/Images/health-and-well-being-2020-report_tcm18-73967.pdf
2. Peccei, Riccardo & Voorde, Karina. (2019). Human resource management–well-being–performance research revisited: Past, present, and future. *Human Resource Management Journal*. 2019;1–25 DOI: 10.1111/1748-8583.12254.
3. Карамушка Л.М., Креденцер О.В., Терещенко К.В. (2019) Методики для дослідження «mental health» персоналу організацій. *Актуальні проблеми психології*. Том I. Випуск 54. С. 15-22.
4. Малімон Л.Я. (2020) Взаємозв'язок психологічного благополуччя і задоволеності працею персоналу державної служби. *Психологічне здоров'я персоналу організації в умовах пандемії COVID-19: проблеми та технології забезпечення* : матеріали XIV Міжнар. наук.-практ. онлайн-конф. з організаційної та економічної психології (21.05.2020) / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. Н.М. Бендерець, А.М. Шевченко, О.В. Креденцер. Київ – Біла Церква, 2020. С. 109-112.
5. Мовмига Н.Є., Мезенцева І.О. (2019) Сучасні тенденції працеворонного менеджменту: формування фахівця нового типу з охорони праці та промислової безпеки. *Молодий вчений*. №2(2). С. 497-502. DOI: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2019-2-66-107>.

CREDITING MECHANISM FOR AGRARIAN PRODUCTION OF UKRAINE

***HMYRIA V.P. ASSOCIATE PROFESSOR,
CANDIDATE OF SCIENCE (ECONOMICS)
MUSTAFA O.O., TEACHER-METHODOLOGIST
CHERKASSY STATE BUSINESS COLLEGE***

Market relations objectively shape and require reasonable use of various forms and methods of state support for agricultural production in order to achieve food security in the country. In the mechanism of state support for the organization and development of industries and spheres of the agricultural sector in market conditions, a transparent credit policy is of particular importance.

The strategy of forming and improving the credit policy of banks in agrarian production should cover the entire sector of the agrarian economy, including all economic entities, processing industry enterprises, the service sector, as well as the rural population. It is very important for