

Школова В. Д.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**МЕНЕДЖМЕНТ ЩАСТЯ (CHIEF HAPPINESS OFFICER):
РОЛЬ КОРПОРАТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ (WELL-BEING)
ЯК ФАКТОРА УТРИМАННЯ ТАЛАНТІВ**

Менеджмент щастям як стратегічний напрям сучасного корпоративного менеджменту сьогодні трансформує роль головного директора зі щастя (The Chief Happiness Officer, далі СНО) з експериментальної позиції на фундамент підтримки інтелектуального капіталу в умовах глобальної турбулентності та цифрової трансформації економіки. Основна концепція корпоративного благополуччя полягає у створенні екосистеми, де професійна реалізація працівника не суперечить його психічному, соціальному та фізичному здоров'ю.

На відміну від класичного управління персоналом, що часто зосереджено на адмініструванні процесів, наймі та контролі, діяльність СНО зосереджена виключно на досвіді працівника, усуваючи фактори професійного вигорання, стресу та токсичного менеджменту [1]. Сучасний ринок праці, особливо у секторі високих технологій та креативних індустрій, демонструє зміну парадигми: талановиті та висококваліфіковані кадри обирають не лише рівень зарплати, але й рівень емпатії та підтримки всередині організації. Oxford University та Gallup підтверджують [2], що задоволення від роботи безпосередньо корелює зі збільшенням продуктивності на 13-15%, що робить інвестування в щастя працівників не просто гуманістичним жестом, а економічно обґрунтованою бізнес-стратегією.

Реальні приклади світових корпорацій, таких як Google, демонструють успіх завдяки впровадженню концепції «психологічної безпеки», де право на помилки та відкритість до діалогу є частиною інноваційної культури, що дозволяє їм утримувати найкращих розробників протягом багатьох років. Компанія Airbnb повністю переформувала свій відділ кадрів на команду, що спеціалізується на досвіді співробітників, зосередившись на інклюзивності, фізичному комфорті офісу та відчутті приналежності до спільної місії, що радикально зменшило плинність кадрів навіть у періоди структурних змін.

В українському контексті, де бізнес змушений адаптуватися до умов нестабільності, такі компанії, як SoftServe та Grammarly, інтегрують програми психологічної підтримки, юридичні консультації та гнучкий графік роботи як ключовий фактор підтримки лояльності талантів.

Ефективність управління щастям розраховується через показник ROI, де вартість програм благополуччя (well-being) протиставляється колосальним витратам на рекрутинг, хедхантинг та адаптацію нових спеціалістів, які зазвичай становлять від 6 до 12 місячних зарплат спеціаліста залежно від його кваліфікації. Більше того, роль СНО включає моніторинг мікроклімату в командах, розробку програм визнання та сприяння професійному зростанню без надмірного тиску.

Важливо розуміти, що щастя на роботі – це не відсутність завдань, а наявність ресурсів для їх виконання та відчуття сенсу у власній діяльності. В умовах цифрової економіки, де межа між роботою та особистим життям розмивається, СНО стає архітектором нової корпоративної архітектури, яка перетворює емоційну залученість персоналу на довгострокову конкурентну перевагу та інноваційну стійкість. Важливим аспектом також є розвиток корпоративної соціальної відповідальності, яка зміцнює гордість співробітників за свою компанію.

Список використаних джерел:

1. About CHOA. Chief Happiness Officer Association. URL: <https://choassociation.org/about-choa/>.
2. De Neve J-E., Kaats M., Ward G. Workplace Wellbeing and Firm Performance. University of Oxford Wellbeing Research Centre Working Paper 2304. 2023. DOI: 10.5287/ora-bpkbjayvk.