

### ВСЕУКРАЇНСЬКА ЦЕНТРАЛЬНА СПІЛКА СПОЖИВЧИХ ТОВАРИСТВ

**НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ ЦЕНТР «УКООПОСВІТА»**

***ЗБІРНИК ТЕЗ ДОПОВІДЕЙ***

# учасників Сімнадцятої

**науково-практичної конференції студентів закладів вищої освіти Укркоопспілки**

**«Інноваційні процеси і їх вплив на ефективність діяльності підприємства»**

## Частина 3

### Укоопосвіта

**2020**

***Інноваційні процеси і їх вплив на ефективність діяльності підприємства***

Науково-практична конференція

2020 року

**Збірник тез доповідей учасників Сімнадцятої науково-практичної конференції студентів закладів вищої освіти Укркоопспілки *«Інноваційні процеси і їх вплив на ефективність діяльності підприємства»*.** Частина 3. – К. : НМЦ «Укоопосвіта», 2020. – 114 с.

***Редакційна колегія:***

Войнаш Л. Г., к.е.н Куцик П. О., к.е.н., проф. Вініченко К. П.

Делія О. В., к.і.н., доц. Зубко Н. П.

Кабаці Б. І., к.е.н., доц.

Коваль Л. М., д.е.н.

Нестуля О. О., д.і.н., проф. Піхотіна Л. М.

Семак Б. Б., д.е.н., проф.

*Матеріали конференції подано без скорочень в авторській редакції*

Підготовлено до друку Навчально-методичним центром Укоопспілки

«Укоопосвіта»

Оригінал-макет *Турський В. В.*

### © НМЦ «Укоопосвіта», 2020

*Розповсюдження і тиражування без офіційного дозволу Навчально-методичного центру Укоопспілки «Укоопосвіта» заборонено*

Підп. до друку 25.05.2020 Обл.-вид. арк. 7,13

Наклад 69 Зам. №

НМЦ Укоопспілки «Укоопосвіта», 2020 01001 м. Київ, вул. Хрещатик, 7/11

2

**Гахраманова A. P., Тодорова І. С.** Психологічний аналіз діяльності менеджера зі щастя персоналу. *Інноваційні процеси і їх вплив на ефективність діяльності підприємств*а : Збірник тез доповідей учасників 17 науково-практичної конференції студентів закладів вищої освіти Укркоопспілки. Частина 3. – К. : НМЦ «Укоопосвіта», 2020. – С. 56-59.

### ПСИХОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ДІЯЛЬНОСТІ МЕНЕДЖЕРА ЗІ ЩАСТЯ ПЕРСОНАЛУ

***Гахраманова Анастасія Тодорова І. С.*** *– науковий керівник, к. психол. н. Вищий навчальний заклад Укоопспілки*

*«Полтавський університет економіки і торгівлі»*

***Анотація.*** У роботі досліджено переваги впровадження в діяльність організації посади менеджера щастя. Визначено зміст та функціональні обов’язки менеджера щастя, вимоги до психологічних якостей і професійних компетентностей людини, яка реалізує таку діяльність.

***Ключові слова.*** Менеджер щастя, позитивна психологія, психологічне благополуччя, гуманістичний підхід, happiness manager.

***Постановка проблеми.*** Турбота про емоційне благополуччя працівників у майбутньому стане однією з ключових переваг успішної організації бізнесу. Так, на думку засновника сучасної позитивної психології Мартіна Селігмана,

«…невдовзі люди будуть працювати винятково під впливом духовних, а не матеріальних стимулів, а корпорації, де заохочується такий підхід, залишать фірми, що пропонують співробітникам лише матеріальне задоволення, далеко позаду себе» [1, с. 218].

В успішних компаніях та організаціях гроші не можуть бути головною мотивацією для ефективного виконання посадових обов’язків. Якщо співробітник готовий перейти до конкурента лише через те, що йому запропонували надбавку до заробітної плати, то це означає, що, крім матеріальної стимуляції, його компанія не створила умови для збереження персоналу. Усупереч безробіттю, для висококваліфікованого фахівця вакансій на ринку праці є достатньо, а, отже, керівництву необхідно знайти дієвий спосіб для залучення й утримання такого працівника. У найбільш прогресивних компаніях інноваційним методом

56

демонстраціï турботи про співробітників стала поява нової професії – менеджера щастя (happiness manager).

***Мета дослідження.*** Метою нашої роботи є розкриття змісту праці та функцій менеджера щастя в організації, висвітлення необхідних для його діяльності ключових якостей і компетентностей.

***Виклад основного матеріалу****.* Для виконання емпіричного дослідження ми сформулювали питання для проведення дистанційного інтерв’ю з менеджером щастя, вони ж лягли в основу контент-аналізу сайту, присвяченого діяльності хеппінес менеджера [2]. Наведемо список цих питань:

* Як Ви влаштувалися на цю посаду і здобували спеціальну освіту?
* Що входить у Ваші обов’язки менеджера щастя?
* Розкажіть про свій робочий день. Як він проходить? Який графік Вашої роботи?
* Чи затребувана ця посада в нашій країні? Якщо ні, то чи буде вона, на Вашу думку, актуальною в майбутньому?
* Наскільки важливу роль відіграє менеджер щастя в злагодженій роботі команди і як він впливає на результати діяльності всього колективу?
* Якими психологічними якостями треба володіти менеджеру щастя?
* Що Ви отримуєте від цієї роботи в духовному плані? Надихаючи інших, звідки Ви самі черпаєте натхнення?

У грудні 2019 року ми провели інтерв’ю з чинним хеппінес менеджером однієї з провідних компаній у сфері IT (Юлія С., м. Київ), в якому вона відповіла на всі сформульовані питання і поділилася тонкощами своєї роботи. Відеозапис цього інтерв’ю став основою створеного нами навчального фільму для студентів у межах дисципліни «Практична психологія».

Проведене дослідження дозволяє припустити, що в посадові обов’язки менеджера щастя входять дії щодо запобігання, виявлення й усунення (разом з керівництвом) проблем, які можуть негативно вплинути на емоційний стан співробітників; його (або її) головним обов’язком є управління настроєм в організації шляхом створення комфортних умов для кожного члена команди, у результаті чого підтримується бажання співробітників із задоволенням ходити на роботу та зростає їхня лояльність до організації.

Можна також сказати, що хеппінес менеджер – це організатор заходів, психотерапевт, аніматор, менеджер із персоналу і багато іншого в одній особі. Йому необхідно володіти такими якостями, як відкритість, креативність, комунікабельність, самодисципліна, стійкість до стресів, а також мати лідерські та організаторські якості тощо. Щоб принести максимальну користь своєму колективові, цей фахівець має бути всебічно розвиненою особистістю, тонко відчувати інших людей, але водночас уміти відмовити в недоречних запитах. Виконання цієї роботи – не така легка справа, як може здатися на перший погляд, оскільки вона вимагає повної самовіддачі й істотних витрат власних емоційних, особистісних ресурсів задля підвищення психологічного благополуччя інших людей.

57

Посада менеджера щастя тільки набирає популярності. Зараз послугами такого фахівця здебільшого користуються лише окремі компанії у сфері IT. Однак його діяльність допоможе будь-якому бізнесу, адже на кожній роботі людині необхідно відчувати комфорт, затишок, повагу, турботу, мати можливість для самореалізації тощо.

«Це важливо, щоб компанія турбувалася про співробітника, щоб керівництву було не байдуже, чи смачно його годують, чи тепло йому, чи комфортно йому, як він почувається? Щоб людина була щаслива на роботі, їй необхідно почуватися захищеною. Працівник відчуває психічне благополуччя, якщо його компанія здатна забезпечить йому якісне та збалансоване харчування під час робочого дня, дбає про облаштування зручного робочого місця тощо. У нього має бути упевненість у тому, що психологічні аспекти його праці контрольовані, – про нього піклуються, він перебуває в згуртованому колективі, у нього є можливість займатися саморозвитком, реалізовувати свій потенціал, а отже, немає жодної причини шукати іншу роботу» (з інтерв’ю з Юлією С.).

Нерозуміння серед роботодавців доцільності впровадження інноваційної посади менеджера щастя, небажання виділяти кошти на оплату послуг такого фахівця призводять до того, що подібні позиції на вітчизняному ринку праці практично відсутні. Однак досвід передових компаній засвідчує, що продуктивність праці значно зростає завдяки задоволеності співробітників умовами роботи, їхньому стану благополуччя. Як наслідок, множиться прибуток усієї компанії, а отже, усі залишаються задоволеними: власники бізнесу отримують успіх і дохід, співробітники – добре ставлення до себе й роботу, на якій хочеться залишатися якомога довше.

***Висновки.*** Для того, щоб бізнес був успішним і стійким, його власникам та керівникам необхідно дбати про щастя команди. Менеджер щастя бере на себе відповідальність за підтримання гарної атмосфери і довірливих відносин у колективі. Присвячуючи себе роботі в ім’я щастя інших, він займається побудовою

«містка зв’язку» у взаєминах компанії і співробітників. Управління щастям персоналу дозволяє утримувати та мотивувати колектив.

Упровадження та просування в систему організації праці посади менеджера зі щастя персоналу дає бізнесу можливість підняти значимість гуманістичних цінностей, реалізувати особистісно-орієнтовану модель управління персоналом, коли пріоритетом діяльності є не тільки матеріальне, а й душевне благополуччя співробітників. Якщо бюджет компанії дозволяє, краще запросити на цю посаду професіонала. Коли ж є сумніви щодо того, чи виправдає себе робота менеджера щастя, то на початок ці обов’язки можна покласти на лінійного менеджера або керівників відділів.

Управляти щастям персоналу мають кваліфіковані фахівці, тому підготовка професійних менеджерів щастя (happiness manager) може стати новим і перспективним напрямом освіти в українських вишах.

58

### Література

1. Селигман М. Новая позитивная психология: научный взгляд на счастье и смысл жизни. Перевод. с англ. И. Солухи / М. Селигман. – М., 2006. – 368 с.
2. Хто такий happiness manager і чи потрібен він вашій компанії? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://bakertilly.ua/news/id47281>

59