

- ing an Effective Onboarding System at the Enterprise]. *Investysii: praktyka ta dosvid*, no. 7 (2021): 25-31.
DOI: <https://doi.org/10.32702/2306-6814.2021.7.25>
- Konokhova, A. D. "Onbordinh personalu yak instrument adaptatsii komandy IT proektu" [Personnel Onboarding as a Tool for Adaptation of the IT Project Team]. <https://eprints.kname.edu.ua/57942/1/Ч.201-80-81.pdf>
- Kushniruk, M. "Onbordinh. Adaptatsiia personalu v umovakh viddaleno roboty" [Onboarding. Adaptation of Personnel in Conditions of Remote Work]. <https://peopleforce.io/uk/blog/onboarding-adaptatsiya-personalu-v-umovah-viddaleno-roboti>
- Lalwani, P. "What Is Employee Onboarding Process? Definition, Templates, and Best Practices". <https://www.spiceworks.com/hr/recruitment-onboarding/articles/what-is-new-employee-onboarding/>
- "Onboarding. Provide a positive and streamlined experience for your new hires". *HiBob*. <https://www.hibob.com/features/onboarding/>
- "Onboarding". *Cambridge dictionary*. <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/onboarding>
- "Onbordinh (adaptatsiia personalu) ta yak yoho orhanizuvaty" [Onboarding (Staff Adaptation) and How to Organize It]. <https://hurma.work/blog/osnovi-hr-onbordinh-adaptacziya-personalu>
- Peniuk, V. O. "Osoblyvosti HR-menedzhmentu v umovakh pandemii" [Features of HR Management under Pandemic Condition]. *Visnyk Chernivetskoho torhovelno-ekonomichnoho instytutu. Seriia «Ekonomichni nauky»*, no. IV (2020): 138-151.
DOI: <https://doi.org/10.34025/2310-8185-2020-4.80.10>
- "Shcho take onbordinh (onboarding) i yak vyhladaie tsei protses?" [What Is Onboarding and What Does This Process Look Like?]. <https://workafford.com.ua/shho-take-onboarding-i-yak-viglyadaye-czej-proczes>
- Ursakii, Yu. A. "Konkurentospromozhnist personalu yak kliuchovyi chynnyk pidvyshchennia konkurentospromozhnosti pidpriemstva" [Personnel Competitiveness as a Key Factor Enhancing Competitiveness of Enterprise]. *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnogo universytetu. Seriia «Ekonomichni nauky»*, iss. 10, part 4 (2015): 147-149. http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhd_u_en_2015_10%284%29_35

УДК 658.014

JEL: A19; B59; D03; M12; M14

DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2024-4-338-347>

АДХОКРАТИЧНИЙ МЕХАНІЗМ ФОРМУВАННЯ ІНДЕКСУ ЩАСТЯ ТА ЙОГО ВПЛИВ НА РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВ

©2024 ШЕПЕЛЕНКО С. М.

УДК 658.014

JEL: A19; B59; D03; M12; M14

Шепеленко С. М. Адхократичний механізм формування індексу щастя та його вплив на розвиток підприємств

Мета статті – формування адхократичного механізму складання індексу щастя та визначення рівня впливу інтелектуального потенціалу працівників на розвиток підприємств. У статті наголошено, що на сучасному етапі розвитку важливе значення мають принципи управління суспільством, які забезпечують пошук шляхів якісного поліпшення життєвих умов людини. Тому бажання поліпшити умови життя спонукає людей орієнтуватися не на кількісне економічне зростання, а на якісне визначення показників, які формують індекс щастя. Головною рисою розвитку економіки під впливом глобалізаційних трансформацій стане конкуренція між країнами за якість життя населення. Тобто кожна людина сама визначає якість свого індексу щастя, наскільки добре вона почувається фізично, емоційно, наскільки вона задоволена своїм благополуччям, роботою, друзями, родиною та політикою держави. У сучасному світі кожна людина, аби забезпечити себе та своїх близьких необхідними засобами для існування, повинна багато та плідно працювати фізично або інтелектуально. Проте кожен бажає отримувати не лише достатній дохід від своєї діяльності, а й моральне задоволення, що формує індекс щастя. Протягом багатьох століть люди не знайшли точного та однозначного розуміння поняття «щастя» та факторів, які його формують. Вчені, які проводять дослідження в цій сфері, намагаються й досі віднайти його причини як для окремої людини, так і для суспільства загалом. Тому дослідження підтвердили, що щастя людини значною мірою залежить від правильного вибору професії й отримання задоволення від внутрішнього та зовнішнього оточення. Метою ефективної роботи управлінського складу підприємства є формування умов для активного розвитку інтелектуального потенціалу працівників на підприємстві шляхом постійного навчання та використання системи матеріального та морального стимулювання. У статті запропонований адхократичний інтегрований механізм управління інтелектуальним потенціалом підприємств в умовах глобальних трансформацій, сформований на основі адхократії та індексу людського щастя, та визначення рівня його впливу на розвиток підприємства. На основі проведеного опитування визначено, які фактори впливають на формування індексу людського щастя та на основі чого формується соціально-економічна парадигма розвитку інтелектуального потенціалу в умовах глобальних трансформацій.

Ключові слова: адхократичний інтегрований механізм, інтелектуальний потенціал, глобальні трансформації, управління, індекс людського щастя, підприємство.

Рис.: 12. Табл.: 4. Бібл.: 10.

Шепеленко Світлана Миколаївна – кандидат педагогічних наук, докторант кафедри економіки та менеджменту, Навчально-науковий інститут «Українська інженерно-педагогічна академія» Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна (вул. Університетська, 16, Харків, 61003, Україна)

E-mail: svitlana7388@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-3952-2035>

UDC 658.014

JEL: A19; B59; D03; M12; M14

Shepelenko S. M. *Adhocratic Mechanism of Formation of the Happiness Index and Its Impact on the Development of Enterprises*

The aim of the article is to formate an adhocratic mechanism for compiling the happiness index and determining the level of influence of the intellectual potential of employees on the development of enterprises. The article emphasizes that at the present stage of development, the principles of social management, which ensure the search for ways to qualitatively improve the living conditions of a person, are of great importance. Therefore, the desire to improve living conditions encourages people to focus not on quantitative economic growth, but on the qualitative determination of indicators that form the happiness index. The main feature of economic development under the influence of globalization transformations will be competition between countries for the quality of life of the population. That is, each person determines the quality of his happiness index, how the person feels physically, emotionally, how satisfied the person is with his well-being, work, friends, family and State policy. In the modern world, every person, in order to provide oneself and the loved ones with the necessary means of subsistence, must work hard and fruitfully physically or intellectually. However, everyone wants to receive not only sufficient income from their activities, but also moral satisfaction, which forms the happiness index. For many centuries, people have not found an accurate and unambiguous understanding of the concept of «happiness» and the factors that form it. Scientists who conduct research in this area are still trying to find its causes both for the individual and for society as a whole. Therefore, studies have confirmed that a person's happiness largely depends on the right choice of profession and enjoyment of the internal and external environment. The purpose of the effective work of the management staff of the enterprise is to create conditions for the active development of the intellectual potential of employees at the enterprise through continuous training and the use of a system of material and moral incentives. The article proposes an adhocratic integrated mechanism for managing the intellectual potential of enterprises in the context of global transformations, formed on the basis of adhocracy and the human happiness index, and determining the level of its influence on the development of enterprise. On the basis of the carried out survey, it is determined what factors influence the formation of the human happiness index and on the basis of which the socioeconomic paradigm for the development of intellectual potential in the context of global transformations is formed.

Keywords: adhocratic integrated mechanism, intellectual potential, global transformations, management, human happiness index, enterprise.

Fig.: 12. Tabl.: 4. Bibl.: 10.

Shepelenko Svitlana M. – PhD (Pedagogy), Candidate on Doctor Degree of the Department of Economics and Management, Educational and Scientific Institute "Ukrainian Engineering and Pedagogical Academy" of V. N. Karazin Kharkov National University (16 Universytetska Str., Kharkiv, 61003, Ukraine)

E-mail: svitlana7388@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-3952-2035>

На сучасному етапі розвитку важливе значення мають принципи управління суспільством, які забезпечують пошук шляхів якісного покращення життєвих умов людини. Тому бажання поліпшити умови життя спонукає людей орієнтуватися не на кількісне економічне зростання, а на якісне визначення показників, які формують індекс щастя. Головною рисою розвитку економіки під впливом глобалізаційних трансформацій стане конкуренція між країнами за якість життя населення. Тобто кожна людина сама визначає якість свого індексу щастя – наскільки добре вона почувається фізично, емоційно, наскільки вона задоволена своїм благополуччям, роботою, друзями, родиною та політикою держави.

Щастя як почуття, як емоційний стан ще з давніх часів було об'єктом розмірковувань і наукових досліджень насамперед філософів, теологів та психологів. Щастя формують показники ендогенного та екзогенного середовища. Відомими дослідниками цього питання є: П. Долан, Д. Канеман, Р. Істерлін, А. Дітон, Р. Лейард, Г. Штаудінгер, С. Любомирські, К. Шелдон, К. Роджерс, Д. Готтман, В. Прохорова, В. Чобіток та багато інших.

Мета статті – формування адхократичного механізму формування індексу щастя та визначення рівня впливу інтелектуального потенціалу працівників на розвиток підприємств.

У сучасному світі кожна людина, аби забезпечити себе та своїх близьких необхідними засобами для існування, повинна багато та плідно працювати фізично або інтелектуально. Проте кожен бажає отримувати не лише достатній дохід від своєї діяльності, а й моральне задоволення, що формує індекс щастя. Протягом багатьох століть люди не знайшли точного й однозначного розуміння поняття «щастя» та факторів, які його формують. Вчені, які проводять дослідження в цій сфері, й досі намагаються віднайти його причини як для окремої людини, так і для суспільства загалом.

Значущими особистісними чинниками, що впливають на професійну самореалізацію, є: само-ефективність, адаптивність, гнучкість поведінки та незадоволеність власною діяльністю. Само-ефективність виражається в здатності керувати діяльністю та досягати успіху у взаємодії з іншими; гнучкість поведінки забезпечує ефективну міжособистісну та міжпрофесійну взаємодію; незадово-

леність своєю діяльністю стимулює розвиток потреби у професійному зростанні [2; 3]. Прагнення розвивати та вдосконалювати інтелектуальний потенціал, а також здатність до професійної мобільності, повинні задовольняти вимоги та потреби працівника та стимулювати до професійної самореалізації.

Характерним атрибутом професійної самореалізації людини є потреба ставати більш компетентною, наскільки це можливо біологічно, просуватися професійним шляхом і виконувати більш складну та відповідальну роботу внаслідок розвитку та вдосконалення професіоналізму [5–7].

Про щастя говорять з давніх часів, але жоден учений не дав точного значення чи точного способу його досягнення. І дійсно, поняття щастя для кожної людини має свій сенс і своє розуміння, це індивідуальний стимул для досягнення мети. Кожна людина може бути щасливою залежно від особистих вподобань та видів діяльності. Щастя – це стан людини, який відповідає найбільшій внутрішній задоволеності умовами свого буття, повноті та свідомості життя, здійсненню свого людського призначення [8–10].

Щорічний рейтинг найщасливіших країн світу (World Happiness Report) публікує Організація Об'єднаних Націй. Динаміку місця України в «Рейтингу щастя» за 2015–2023 рр. наведено в табл. 1 та на рис. 1.

Таблиця 1

Рейтинг щастя України за даними World Happiness Report за 2015–2023 рр.

Рік	Місце України в рейтингу	Фактор зміни порівняно з попереднім роком
2015	111	–
2016	123	↓
2017	132	↓
2018	138	↓
2019	120	↑
2020	123	↓
2021	110	↑
2022	98	↑
2023	92	↑

Джерело: складено за даними [4].

За результатами проведеного аналізу можна стверджувати, що протягом розглянутого періоду до 2019 р. Україна мала тенденцію за показником щастя до зниження, а з 2021 р. спостерігалася тенденція до підвищення рівня даного індексу.

Крім того, на результат впливало суб'єктивне відчуття щастя або нещастя, яке визначалося в результаті опитування громадської думки.

Отже, результати оцінки індексу щастя. Свідчать про те, що, передусім, є фактори, котрі впливають на формування адхократичного механізму, які наведено на рис. 2.

Більша частина людства бажає жити насиченим і змістовним життям на роботі та вдома, не «жертвуючи» важливими потребами. Баланс між роботою та особистим життям є найважливішим показником щастя для працівників на підприємстві, незалежно від досвіду, віку, статі чи посади.

На формування індексу щастя працівників на підприємстві впливає корпоративна культура. Так, 60% працівників вважають культуру підприємства дуже важливою, і лише 25% працівників задоволені рівнем корпоративної культури. Це свідчить про зростаючу тенденцію дискримінації за віком [1].

Дослідження підтверджують, що дохід важливий: якщо ви можете дозволити собі комфортний спосіб життя, ви будете щасливіші за інших. У рамках дослідження було проведено опитування серед респондентів різної вікової категорії, різної статі тощо. В опитуванні брали участь 1225 респондентів (рис. 3).

Детальний аналіз результатів опитування свідчать про те, що в опитуванні брали участь 1225 респондентів різної вікової категорії (табл. 2, рис. 4).

Таблиця 2

Аналіз вікової категорії респондентів, які брали участь в опитуванні

Категорія	Кількість осіб	Структура, %
До 18 років	667	54,4
19–35 років	284	23,2
36–45 років	132	10,8
46–60 років	85	6,9
61 рік та старше	57	4,7
Усього	1225	100

Отже, результати свідчать, що більша частина респондентів – це молодь до 18 років, що складає 54,4%, саме вони будуть основою розвитку нашої країни, тому треба більш детально проаналізувати, що саме робить усіх людей щасливими.

В опитуванні взяли участь 652 особи чоловічої статі, що складає 53,2% від загальної кількості опитаних, 553 особи жіночої статі, що складає 45,2%, та 20 осіб, які не визначилися зі своєю статтю, що складає 1,6% (рис. 5).

Щодо рівня освіти, який мають респонденти, були отримані такі результати (табл. 3, рис. 6).

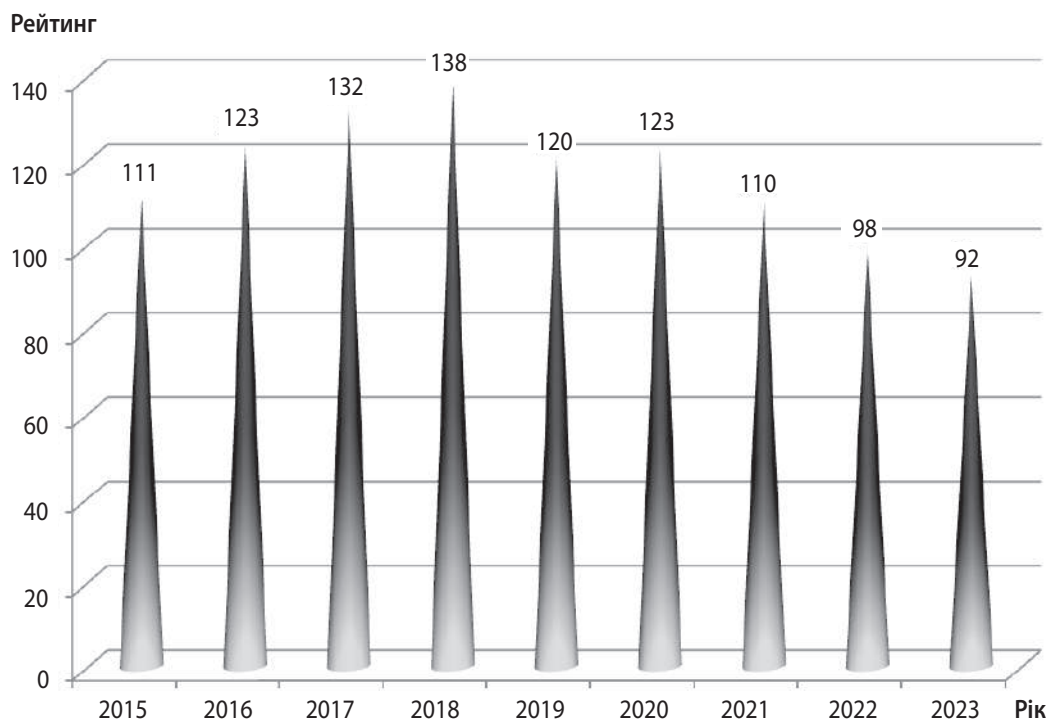


Рис. 1. Рейтинг щастя України за даними World Happiness Report за 2015–2023 рр.

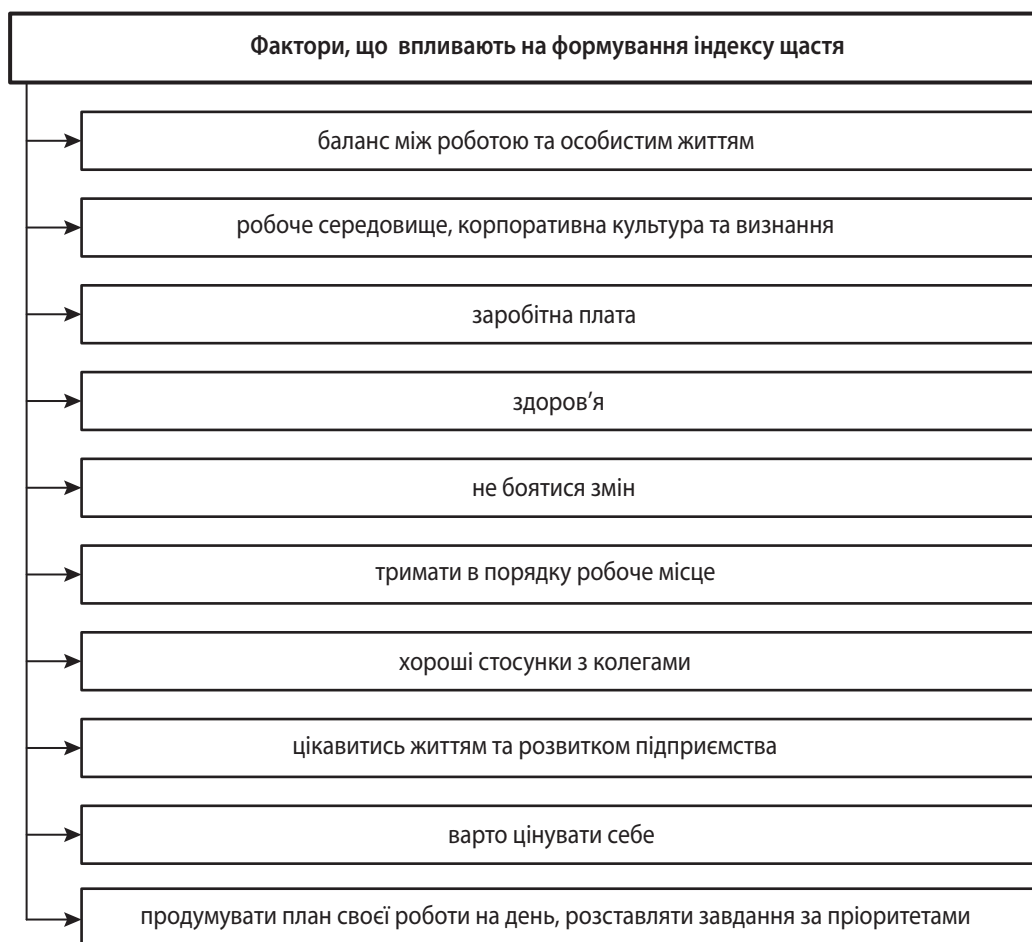


Рис. 2. Фактори, що впливають на формування індексу щастя

Щастя €!=)

Рівень людського щастя!

Опитування анонімне! Є основою для визначення факторів людського щастя

Рівень людського щастя!



Рис. 3. Фрагмент анкети щодо визначення рівня щастя людини та факторів, що на нього впливають

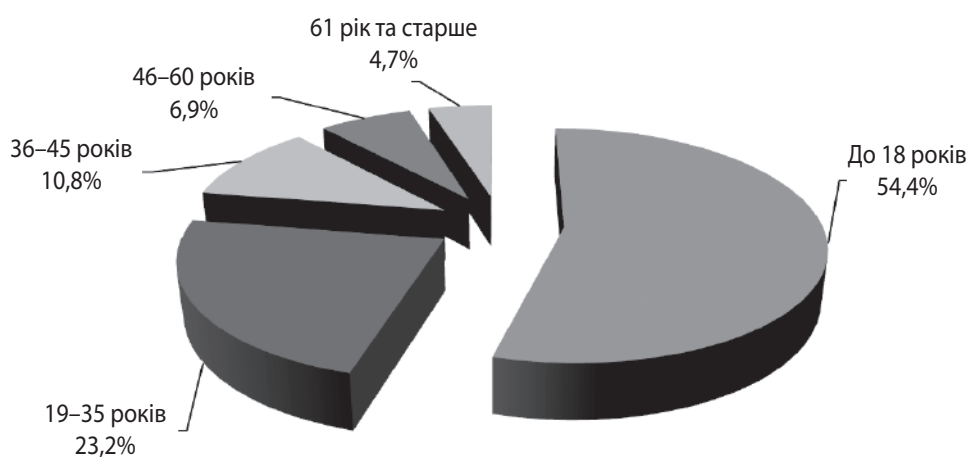


Рис. 4. Структура вікової категорії респондентів, які брали участь в опитуванні, %



Рис. 5. Структура категорій респондентів, які брали участь в опитуванні, за статтю, %

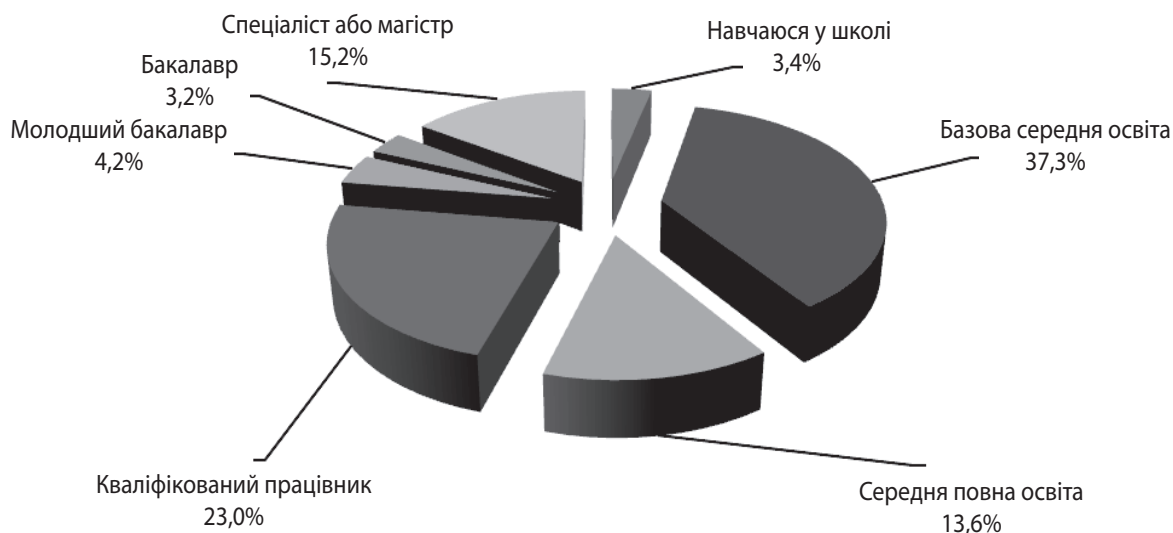


Рис. 6. Структура показників рівня освіти, який мають респонденти, %

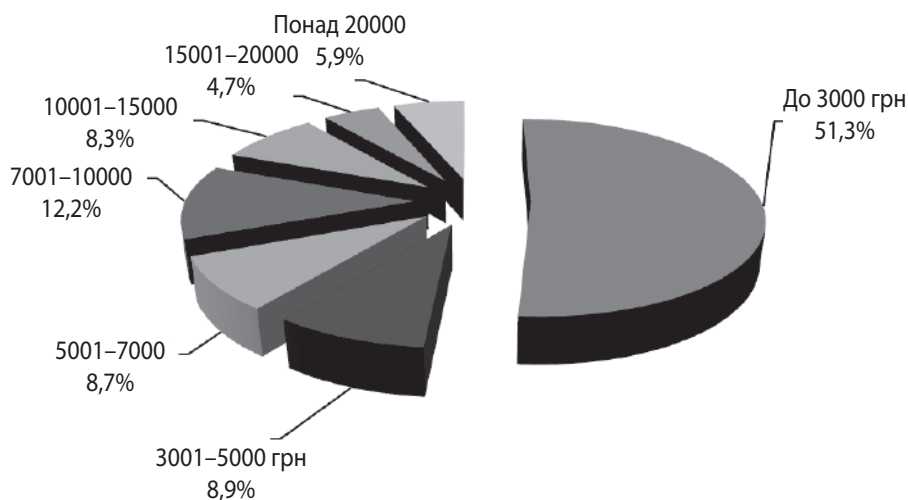


Рис. 7. Структура показників рівня доходів, який мають респонденти, %

Таблиця 3

Аналіз рівня освіти респондентів, які брали участь в опитуванні

Категорія	Кількість осіб	Структура, %
Навчаюся у школі	42	3,4
Базова середня освіта	457	37,3
Середня повна освіта	167	13,6
Кваліфікований працівник	282	23,0
Молодший бакалавр	52	4,2
Бакалавр	39	3,2
Спеціаліст або магістр	186	15,2
Усього	1225	100

На питання: «Який середній рівень доходу у Вас на місяць?» було отримано результати, які наведено в табл. 4 і на рис. 7.

Таблиця 4

Аналіз рівня доходу респондентів, які брали участь в опитуванні

Категорія	Кількість осіб	Структура, %
до 3000 грн	629	51,3
3001 – 5000 грн	109	8,9
5001 – 7000 грн	106	8,7
7001 – 10 000 грн	149	12,2
10 001 – 15 000 грн	102	8,3
15 001 – 20 000 грн	58	4,7
Понад 20 000 грн	72	5,9
Усього	1225	100

На питання: «Чи відчуваєте Ви себе вільною людиною?» було отримано такі результати, 583 особи надали відповідь – «так», 439 осіб – «відносно», 203 особи – «ні» (рис. 8).

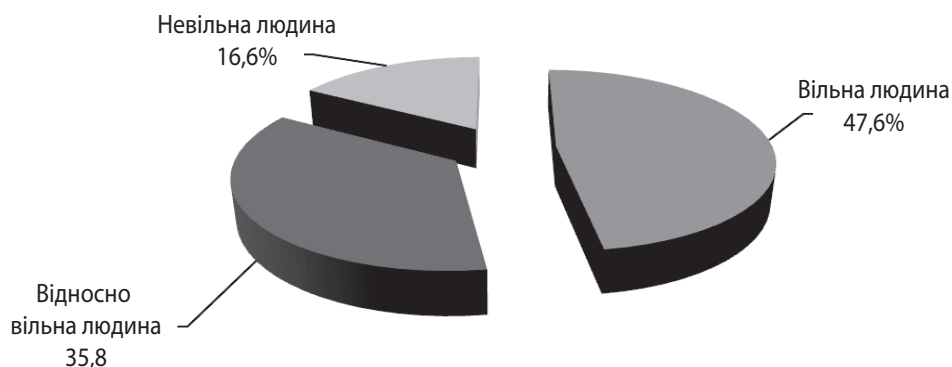


Рис. 8. Структура ставлення респондентів до питання свободи, %

На питання: «Чи займаєтеся Ви благодійністю чи іншою допомогою людям, тваринам тощо?» 680 осіб відповіли «так», що складає 55,5%, а 545 осіб надали відповідь «ні», що складає 44,5% (рис. 9).

На питання: «До якої категорії людей Ви можете себе віднести?» (оптиміст, реаліст чи песиміст) було отримано такі результати: 632 респондента вважають себе реалістами, що складає 51,5%, 468 осіб (38,2%) вважають себе оптимістами та 125 осіб (10,3%) – песимістами (рис. 10).

На питання: «Чи щаслива ви людина?» було отримано такі відповіді: 580 респондентів (47,3%) надали відповідь «відносно», 558 (45,6%) відповіли «так» та 87 (7,1%) надали відповідь «ні» (рис. 11).

Щодо відповідей на питання: «Що Вам треба для того, щоб бути щасливою людиною?» було отримано безліч відповідей, найбільш часті: «Мати родину» – 406 осіб (33%), «Мати стабільний дохід» – 160 осіб (13,1%), «Мати здоров'я» – 130 (10,6%) та інші різноманітні відповіді.

Отже, проведене дослідження підтверджує те, що в Україні значна частина населення не відчуває себе щасливою. На це впливають багато ендогенних та екзогенних факторів, таких як: нестабільний політичний та економічний стан, активні військові події, відсутність стабільності, постійна зміна законодавства тощо. Всі ці

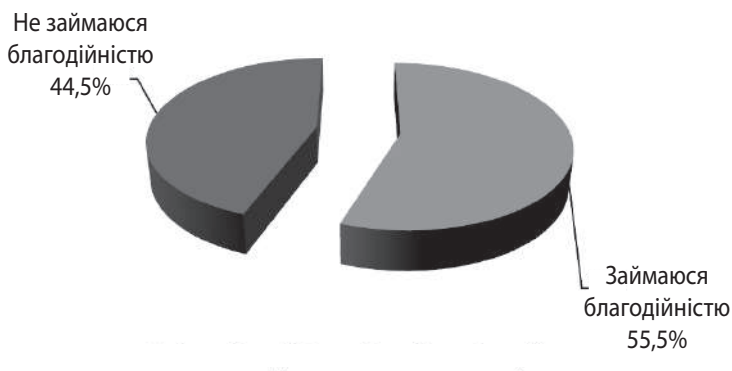


Рис. 9. Структура ставлення респондентів до благодійності, %

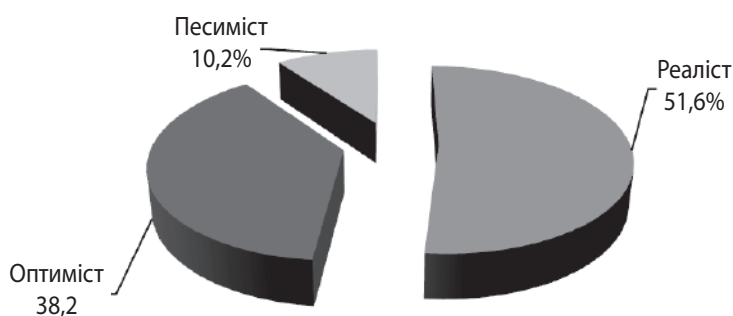


Рис. 10. Структура респондентів за категоріями оптиміст, реаліст, песиміст, %

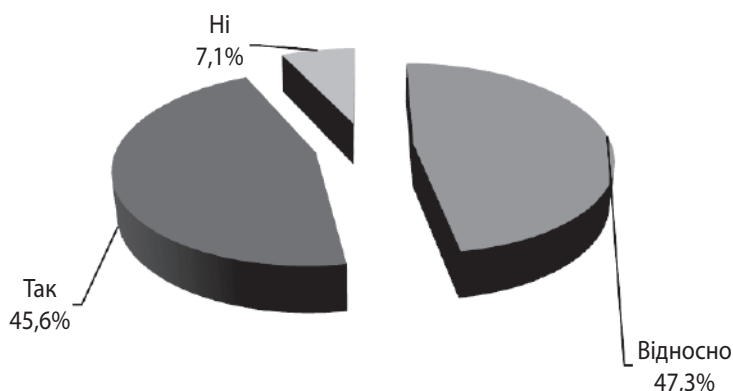


Рис. 11. Структура відповідей на питання «Чи щаслива ви людина?», %

фактори не дозволяють працівнику повною мірою розкрити свої інтелектуально-потенціальні можливості, які будуть сприяти активному розвитку підприємства.

За результатами проведеного дослідження запропоновано адхократичний інтегрований механізм управління інтелектуальним потенціалом підприємств в умовах глобальних трансформацій, який наведено на рис. 12.

Адхократичний інтегрований механізм управління інтелектуальним потенціалом підприємств в умовах глобальних трансформацій сформовано на основі адхократії, тобто можливості кожного працівника, який має певну постійну роль на підприємстві, відповідати гнучкому організаційному устрою та мати можливість вільно використовувати свої інноваційно-креативні можливості для активно-адаптивного розвитку особистості та, відповідно, підприємства.

Друга складова інтегрованого механізму полягає у формуванні індексу людського щастя та визначенні рівня його впливу на розвиток підприємства. На основі проведеного опитування визначено, які саме фактори впливають на формування індексу людського щастя, та основі чого формується соціально-економічна парадигма розвитку інтелектуального потенціалу в умовах глобальних трансформацій.

Шляхом використання різних видів та форм навчання можна досягти ефективного результату у формуванні інноваційно-креативного мислення у працівників, а система мотивації допоможе цей процес зробити перманентним.

ВИСНОВКИ

Проведені дослідження підтвердили, що щастя людини значною мірою залежить від правильного вибору професії й отримання задоволення від внутрішнього та зовнішнього оточення.

Метою ефективної роботи управлінського складу підприємства є формування умов для активного розвитку інтелектуального потенціалу працівників на підприємстві шляхом постійного навчання та використання системи матеріального та морального стимулювання.

Запропонований адхократичний інтегрований механізм управління інтелектуальним потенціалом підприємств в умовах глобальних трансформацій сформовано на основі адхократії та індексу людського щастя і визначення рівня його впливу на розвиток підприємства. На основі проведеного опитування визначено, які фактори впливають на формування індексу людського щастя та на основі чого формується соціально-економічна парадигма розвитку інтелектуального потенціалу в умовах глобальних трансформацій. ■

БІБЛІОГРАФІЯ

1. Бутник О. О. Дослідження індексу щастя населення в контексті ефективного державного управління. *Інвестиції: практика та досвід*. 2017. № 22. С. 73–75. URL: http://www.investplan.com.ua/pdf/22_2017/18.pdf
2. Сакало О. Є., Степаненко С. В. Національне щастя та державна політика щодо його формування. *Бізнес Інформ*. 2020. № 12. С. 6–13. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-12-6-13>
3. Сахно Ю. Самооцінка відчуття щастя. Прес-реліз. *КМІС*. Травень 2018. URL: <https://www.kiis.com.ua/?lang=ukr&cat=reports&id=775&page=1>
4. World Happiness Report. Sustainable Development Solutions Network. 2019. URL: <https://s3.amazonaws.com/happiness-report/2019/WHR19.pdf>
5. Прохоренко Т. Г. Професійна мобільність як фактор професійної успішності. *Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»*. 2017. № 4. С. 167–174. DOI: <https://doi.org/10.21564/2075-7190.35.119654>

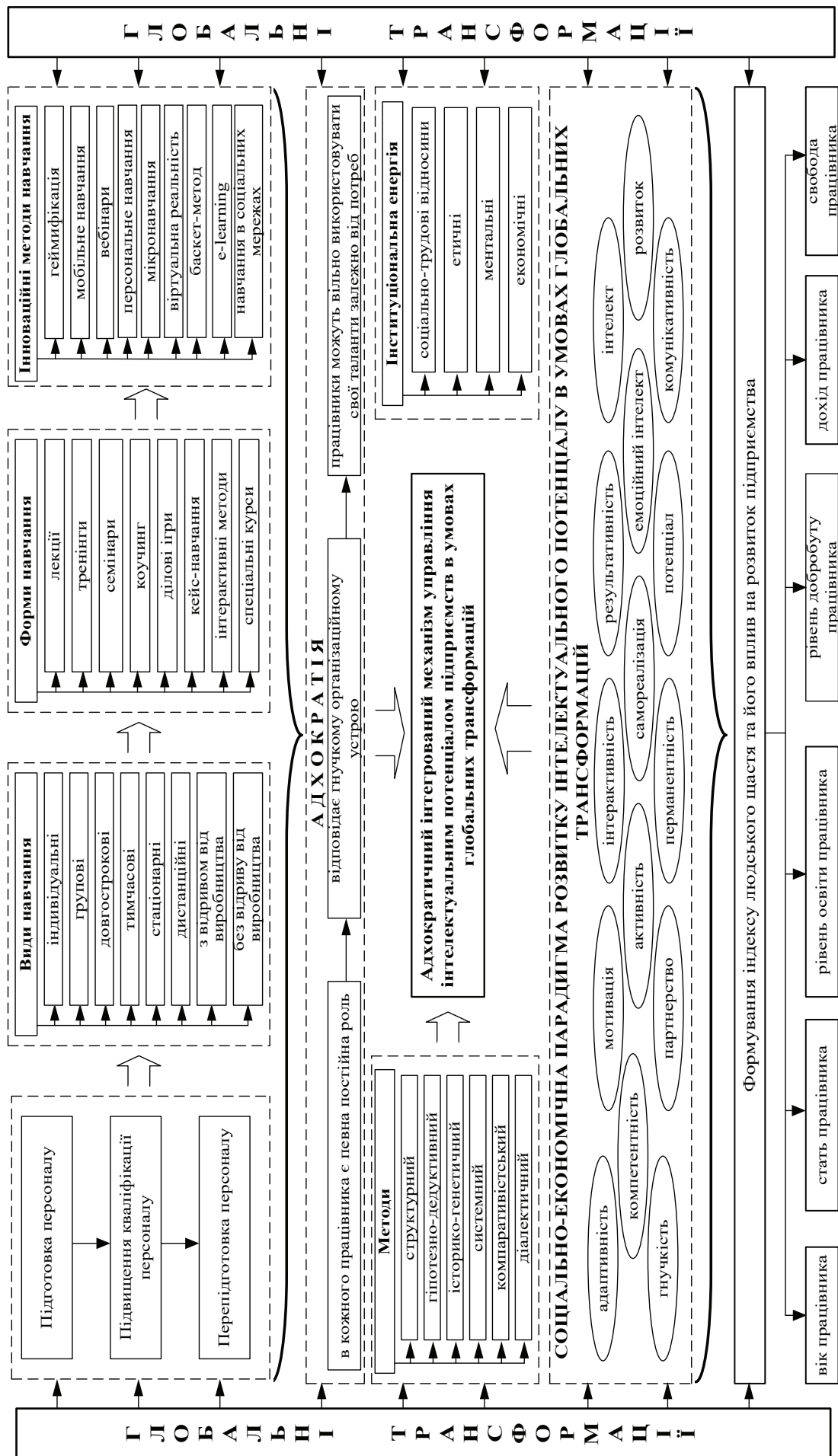


Рис. 12. Адхократичний інтегрований механізм управління інтелектуальним потенціалом підприємств в умовах глобальних трансформацій

6. Сахно Ю. Задоволеність українців різними аспектами життя та тим, як складається життя в цілому. Прес-реліз. *КМІС*. Липень 2019. URL: <https://kiis.com.ua/?lang=ukr&cat=reports&id=882&page=1&t=7>
7. Сидорець А. М. Значення правильного вибору професії у щасливому житті людини. *Актуальні проблеми розвитку підприємницької діяльності в Україні*. 2019. Вип. 1. С. 135–140.
8. Babenko V., Baksalova O., Prokhorova V. et al. Information and Consulting Service Using in the Organization of Personnel Management. *Estudios de Economia Aplicada*. 2021. Vol. 38. No. 4. P. 1–10. DOI: <https://doi.org/10.25115/eea.v38i4.3999>
9. Chobitok V., Shevchenko O., Lomonosova O. et al. Application of budget allocation models in the management of investment processes in the context of the digital economy development. *Cuestiones Políticas*. 2021. Vol. 39. No. 71. P. 594–608. DOI: <https://doi.org/10.46398/cuestpol.3971.35>
10. Україна в «Рейтингу щастя» ООН (World happiness report). *Державна судова адміністрація України*. URL: https://dsa.court.gov.ua/dsa/inshe/gender/gend_reit2
- the context of the digital economy development". *Cuestiones Políticas*, vol. 39, no. 71 (2021): 594–608. DOI: <https://doi.org/10.46398/cuestpol.3971.35>
- Prokhorenko, T. H. "Profesiina mobilnist yak faktor profesiinoi uspishnosti" [Professional Mobility as a Factor of Professional Success]. *Visnyk Natsionalnoho universytetu «Yurydychna akademiia Ukrainy imeni Yaroslava Mudroho»*, no. 4 (2017): 167–174. DOI: <https://doi.org/10.21564/2075-7190.35.119654>
- Sakalo, O. Ye., and Stepanenko, S. V. "Natsionalne shchastia ta derzhavna polityka shchodo yoho formuvannya" [National Happiness and the State Policy on Its Formation]. *Biznes Inform*, no. 12 (2020): 6–13. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-12-6-13>
- Sakhno, Yu. "Samootsinka vidchuttia shchastia. Pres-reliz" [Self-assessment of the Feeling of Happiness. Press Release]. *КМІС*. May 2018. <https://www.kiis.com.ua/?lang=ukr&cat=reports&id=775&page=1>
- Sakhno, Yu. "Zadovolenist ukraintsv riznymy aspektyamy zhyttia ta tym, yak skladaietsia zhyttia v tsilomu. Pres-reliz" [The Satisfaction of Ukrainians with Various Aspects of Life and How Life Is in General. Press Release]. *КМІС*. July 2019. <https://kiis.com.ua/?lang=ukr&cat=reports&id=882&page=1&t=7>
- Sydorets, A. M. "Znachennia pravyl'nogo vyboru profesii u shchastlyvomu zhytti liudyny" [The Importance of the Right Choice of Profession in a Person's Happy Life]. *Aktualni problemy rozvytku pidpriemnytskoi diialnosti v Ukraini*, no. 1 (2019): 135–140.
- "Ukraina v «Reitynhu shchastia» OON (World happiness report)" [Ukraine in the UN "Happiness Rating" (World Happiness Report)]. *Derzhavna sudova administratsiia Ukrainy*. https://dsa.court.gov.ua/dsa/inshe/gender/gend_reit2
- "World Happiness Report". Sustainable Development Solutions Network. 2019. <https://s3.amazonaws.com/happiness-report/2019/WHR19.pdf>

REFERENCES

- Babenko, V. et al. "Information and Consulting Service Using in the Organization of Personnel Management". *Estudios de Economia Aplicada*, vol. 38, no. 4 (2021): 1–10. DOI: <https://doi.org/10.25115/eea.v38i4.3999>
- Butnyk, O. O. "Doslidzhennia indeksu shchastia naselenia v konteksti efektyvnoho derzhavnoho upravlinnia" [Research of Happiness Index of the Population in the Context of Effective Public Administration]. *Investytsii: praktyka ta dosvid*, no. 22 (2017): 73–75. http://www.investplan.com.ua/pdf/22_2017/18.pdf
- Chobitok, V. et al. "Application of budget allocation models in the management of investment processes in