

УДК 331.44

J.D.Murmyilo

**THE CONCEPT OF EMPLOYEE WELL-BEING AS THE BASIS OF SOCIAL RESPONSIBILITY OF ORGANIZATIONS**

This article is devoted to the description of the concept of well-being of employees of organizations. The place of this concept in the categorical apparatus is determined, the difference between the concept of "employee well-being" and "corporate happiness" is analyzed. The main aspects that make up the prosperity of the staff are established. The most important "zones" of well-being have been identified. The ratio of theoretical and actual responsibility of employers, the state and the employee is investigated. A set of measures to ensure the implementation of the corporate happiness of employees is described. The question of the main standards in this area is disclosed. The importance of paying attention to the well-being of personnel is emphasized, since it, in turn, is the basis of corporate social responsibility.

**Keywords:** corporate social responsibility, sustainable development, employee well-being, corporate happiness, mental health.

Ю.Д.Мурмыло<sup>1</sup>**КОНЦЕПЦИЯ БЛАГОПОЛУЧИЯ СОТРУДНИКОВ КАК ОСНОВА СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ**

Данная статья посвящена описанию концепции благополучия сотрудников организаций. Определено место данного понятия в категорийном аппарате, проанализировано отличие понятия "благополучие сотрудников" от "корпоративного счастья". Установлены основные аспекты, из которых складывается процветание персонала. Выделены наиболее важные "зоны" благополучия. Исследуется соотношение теоретической и фактической ответственности работодателей, государства и работника. Описан комплекс мер по обеспечению реализации корпоративного счастья работников. Раскрыт вопрос основных стандартов в данной области. Подчеркивается важность уделения внимания сфере благополучия персонала, так как она, в свою очередь, является основой корпоративной социальной ответственности.

**Ключевые слова:** корпоративная социальная ответственность, устойчивое развитие, благополучие сотрудников, корпоративное счастье, ментальное здоровье.

DOI: 10.36807/2411-7269-2023-1-32-18-21

В настоящее время можно считать доказанным то, что эффективность человека на работе достаточно сильно коррелирует с его благополучием в других областях жизнедеятельности.

При этом нужно отдавать отчёт в том, что речь не идёт о том, чтобы организация создавала условия для счастья в личной жизни. С другой стороны, человек не должен считать работу единственным источником радости [5].

Такая концепция "корпоративного благополучия" далеко неравнозначна повышению мотивации персонала с помощью финансовых инструментов.

Как же тогда работодатель может увеличить удовлетворённость сотрудников? Из каких составляющих она складывается?

Исследования показывают, что основными факторами являются:

- реализация своего предназначения;
- желание того, чтобы работа приносила радость и удовольствие;
- творческий подход к работе [3].

По данным University of Warwick (Великобритания), уровень благополучия сотрудников отражается на увеличении объёмов инновационных решений, уменьшении заболеваемости. Следовательно, менеджменту компаний есть смысл вкладываться в эту сферу. Сегодня можно отметить даже наличие специализированных сотрудников и подразделений, отвечающих за корпоративное счастье.

<sup>1</sup> Мурмыло Ю.Д., доцент кафедры менеджмента и маркетинга, кандидат экономических наук; Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования "Санкт-Петербургский государственный технологический институт (технический университет)", г. Санкт-Петербург

Murmyilo J.D., Associate Professor of the Department of Management and Marketing, PhD in Economics; Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education "Saint-Petersburg State Technological Institute (Technical University)", Saint-Petersburg

E-mail: julianna\_mur@mail.ru

Выделим три основных зоны благополучия работников (Рис. 1):



Рис. 1 – Составляющие благополучия сотрудников

1. Карьера как удовлетворённость трудом. Данный аспект заключается в раскрытии возможностей работников и вовлечения их в организационную деятельность.

2. Ментальное здоровье заключается в комфорте общения и удовлетворённости личной жизнью. Без этого составляющего персонал любой профессии будет подвержен выгоранию.

3. Физическое благополучие как категория, говорящая о ведении работником здорового образа жизни, их иммунитете и подверженности заболеваниям.

Говоря о социальной ответственности составляющих благополучия сотрудников (ментальное и физическое здоровье), имеет место следующая пропорция (Рис. 2-3). В идеале – это равномерное распределение обязанностей между государством, работодателем и работником. На практике же получаются совсем другие доли [10].

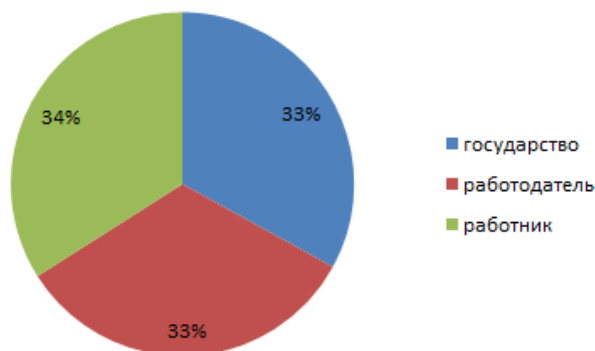


Рис. 2 – Идеальное распределение зон ответственности на здоровье

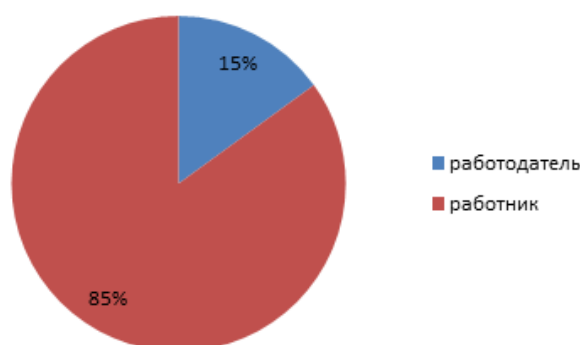


Рис. 3 – Реальное распределение зон ответственности на здоровье

Комплекс мер по обеспечению реализации корпоративного счастья работников включает в себя:

1. Обратная связь. Определяет потребности, заинтересованности и слабые места.

2. Оптимизация процесса коммуникаций. При подготовке корпоративной программы важно слышать не только пожелания менеджеров высшего звена, но и рядовых работников, разрабатывать план адаптации для новых сотрудников.

3. Выстраивание взаимоотношений. Составление карты офиса, внедрение корпоративных традиций.

4. Измерение результатов. В результате соблюдения вышеуказанных мероприятий, проводится мониторинг уровня корпоративного благополучия [8].

Для этого существует несколько способов:

1. Провести опрос сотрудников с целью оценки их уровня корпоративного счастья по шкале, от абсолютно несчастного, до абсолютно счастливого.
2. Оценка уровня удовлетворённости жизнью, наличие позитивных и отсутствие негативных эмоций с помощью Оксфордского опросника счастья.
3. Анализ отзывов сотрудников о компании в интернете и в живых разговорах.
4. Использование так называемой "шкалы настроений" с использованием смайлов.
5. Методика "колеса счастья", в соответствии с которой определяются важные сферы в трудовой деятельности и оценка их удовлетворённости [11].

Концепции корпоративного процветания уже широко используются российскими социально ответственными компаниями. Для персонала проводят тренинги с психологами, финансистами, заказывают кулинарные мастер-классы, спортивные мероприятия, организуют волонтерские площадки и многое другое [2].

Эффективным методом определения уровня корпоративного процветания является аудит. Его процедура проведения должна быть основана на международных стандартах. Среди общепринятых:

1. ISO 45003. Рекомендации данного документа в основном посвящены психическим аспектам здоровья сотрудников. Предлагается оценить, присутствует ли давление на персонал, соответствует ли необходимым требованиям рабочая нагрузка и т.д.

2. WELL V2. Международный стандарт, разработанный в IWBI (США), описывает аспекты корпоративного счастья в следующих категориях:

- воздух;
- вода;
- питание;
- освещение;
- движение;
- температурный комфорт;
- звук;
- материалы;
- ментальное здоровье;
- общество.

За соответствие каждому критерию организация может получить максимум 110 баллов. При этом, если компания набирает 50 баллов, ей присуждается серебряный сертификат соответствия, более 60 баллов – золотой, от 80 баллов – платиновый. Оценку можно проводить организациям самых различных сфер.

3. Fitwel. Данный стандарт создавался на протяжении долгого периода времени Центром по контролю и профилактике заболеваний (США) и отличается от других тем, что акцент делается в основном на одном из аспектов благополучия. По версии этого стандарта выделяют следующие факторы благополучия работников: расположение, доступность здания, открытые пространства, входы в здание и первый этаж, лестницы, внутренняя среда, рабочие места, общественные зоны, водоснабжение, зоны общественного питания, торговые автоматы с едой и снекбары, чрезвычайные ситуации. Компания, набравшая наивысший балл (144), получает "три звезды". Сертификация является платной и действует 3 года [11].

Аудит по любой из методик стандартов проводится в три основных этапа: посещение организации, опрос сотрудников, интервью с отдельными работниками. После предварительного посещения следует анализ и подсчет результатов. Данная процедура позволяет выявлять проблемные места, определять рекомендации, а также оказывать возможную поддержку компании-заказчику. Из плюсов проведения аудита корпоративного благополучия выделяют беспристрастный и "свежий" взгляд на оценку организации, возможность избежать формальной оценки.

Таким образом, концепция корпоративного благополучия является основой социальной ответственности компании, и рассмотренная методика аудита выявляет потенциал развития организации. Хочется надеяться, что в ближайшее время все организации, особенно крупные, присоединятся к следованию данной концепции, и тогда появится пространство для совсем другой рабочей культуры, более здоровой и эффективной.

#### Список использованных источников

1. Азарёнок Н.В. Well-being программы как фактор обеспечения профессионального здоровья работника в транзитивном обществе // Актуальные психолого-

педагогические проблемы и перспективы образования в современном обществе. Сборник научных статей. – Мурманск, 2022. – С. 100-104.

3. Гареева И.А., Степанова А.П. Социальное самочувствие как интегральный показатель субъективной оценки благополучия населения // Власть и управление на Востоке России. – 2019. – № 4(89). – С. 130-139.

4. Симонова М.Д. Экономика благосостояния: ориентиры инклюзивного развития // Вестник МГИМО Университета. – 2020. – Т. 13. – № 5. – С. 375-386.

5. Щукина Д.В., Черникова В.Е. Well-being программа как современное направление в области удержания персонала в компании // Деловой вестник предпринимателя. – 2021. – № 4(2). – С. 87-90.

6. Archakova T.O., Garifulina E. Review of contributions to the Russian child well-being index: focus on subjective well-being indicators // Psychology in Russia: State of the Art. – 2021. – Т. 14. – № 3. – С. 200-216.

7. Bakina A.V., Yaremtchuk S.V., Orlova O.A., Krasnoperova Y.V. Socio-psychological space SOCIO-PSYCHOLOGICAL SPACE OF YOUNG PEOPLE WITH DIFFERENT LEVELS OF SUBJECTIVE WELL-BEING // Smart Innovation, Systems and Technologies. – 2020. – Т. 172. – С. 543-555.

8. The well-being of the Earth and our own well-being are one and the same Princess I // This Globalizing World. – Волгоград, 2015. – С. 8-10.

9. Волощук В. Системный подход к корпоративному счастью. Внедрение комплексной Well-being платформы // EcoStandard.journal, 21.01.2022. – URL: <https://journal.ecostandardgroup.ru/ot/opinion/sistemnyy-podkhod-k-korporativnomu-schastyu-vnedrenie-kompleksnoy-well-being-platforny/> (дата обращения 20.11.2022).

10. В России появилась первая компания, которая осуществляет сертификацию и верификацию по стандарту WELL // Строительный эксперт, 21.04.2021. – URL: <https://ardexpert.ru/article/20392> (дата обращения 20.11.2022).

11. Лукьященко К. Аудиты well-being: от формального благополучия к реальному // ecostandard.journal, 05.12.2022. – url: <https://journal.ecostandardgroup.ru/ot/opinion/audit-well-being-ot-formalnogo-blagopoluchiya-k-realnomu/> (дата обращения 20.12.2022).

12. Обзор системы сертификации // hpbs, 21.10.2021. – url: <https://hpbs.com/news/fitwel-certification/> (дата обращения 20.11.2022).