

СТРУКТУРНЫЕ КОМПОНЕНТЫ МОДЕЛИ БЛАГОПОЛУЧИЯ СОТРУДНИКА

А.Р. Чуева

Научный руководитель Д.А. Калмыкова

Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королёва

Поскольку современный окружающий нас мир стремительно трансформируется, вместе с ним изменяются приоритеты и условия социальной корпоративной политики в компаниях. Исследователи единогласно сходятся во мнении о том, что персонал является важнейшим стратегическим ресурсом компании, от которого практически полностью зависит интенсивность развития организации в будущем, а иногда и ее выживание на рынке. Компетентные и высококвалифицированные сотрудники, удовлетворенные условиями труда, делают компанию успешной и конкурентоспособной.

Дискуссии на тему благополучия сотрудников (employee well-being) ведутся с начала 2000-х годов и продолжаются по сегодняшний день. Управление благополучием сотрудников включает в себя создание условий и программ, направленных на улучшение качества жизни персонала с целью их дальнейшего «процветания» в организации. Так, многие руководители (независимо от размеров и финансового состояния их бизнеса) в своей практической деятельности рано или поздно делают вывод, что поддержание высокого уровня «процветания» приводит к заинтересованности сотрудников в работе на конкретном рабочем месте в определенной организации.

Основываясь на трудах, которые мы анализировали, это совокупная внутренняя оценка работником [1] своего физического и эмоционального состояния, духовного покоя [2], социальной устойчивости [3] и материального положения [4], при которой он способен реализовывать свой потенциал и вносить существенный вклад в развитие организации. То есть благополучие сотрудника складывается в некую модель [5; 6].

Однако авторы научных статей по-разному представляют идею этой концепции. Схожесть только в том, что ее смысл заключается в создании условий, в которых сотрудник будет ощущать себя ценным и нужным для компании. [1].

В своих публикациях Вукович Наталья Анатольевна выделяет два ключевых аспекта благополучия сотрудников: субъективное и объективное.

1. Субъективное благополучие, по ее мнению, представляет собой индивидуальное ощущение счастья. Измерить субъективное благополучие можно с помощью структурированных опросов, анкетирований и интервью [7].

2. Объективное благополучие, в свою очередь, оценивается на основе объективно измеряемых показателей. Это уровень дохода, жилищные условия, состояние здоровья, уровень образования и так далее [8].

Иной взгляд на вопрос благополучия сотрудников представлен в работах Киры Бубновой, которая демонстрирует благополучие как фундамент, на котором размещаются обучение, результативность, поощрение и успех. Так по мнению автора работы, нельзя добиться высокой производительности труда от сотрудника, не позаботившись о нем [9].

В отличие от Киры Бубновой, «отец» позитивной психологии Мартин Селигман в своей модели базируется на системном подходе и представляет благополучие сотрудников как совокупность элементов, имеющих для людей самостоятельную ценность. В его работах появляется новый компонент – вовлеченность [10]. Мы говорим о состоянии потока, когда человек настолько заинтересован любимым делом, что мир для него просто перестает существовать. Главное помнить, что слишком легкая задача не вызывает интереса, слишком сложная – может вызвать стресс и фрустрацию [11].

В 2010 году Том Рат (американский писатель, исследователь и лектор) и Джим Хартер (главный научный консультант Института Гэллапа по методикам международного управления организациями и изучения благополучия) своей книге «Благополучие: Пять основных элементов» помимо базовых компонентов, выделяют благополучие в среде проживания. Человеку необходимо чувствовать себя целостности и сохранности там, где он живет, не сомневаться в качестве воды, которую пьет, и воздуха, которым дышит [12; 13].

Ситникова Виктория Владимировна дополнила эту модель и, помимо «пяти основных элементов благополучия» (карьерное, физическое, финансовое, социальное и благополучие в среде проживания), выделила еще три:

1. Психическое благополучие: управление и развитие эмоционального интеллекта.
2. Духовное благополучие: ощущение причастности к духовной культуре общества [14].

3. Семейное благополучие: наличие ближайшего социального окружения, обеспечивающего душевный комфорт, единение, чувство заботы, понимания, уверенности и стабильности жизни, её наполненности смыслом [15].

Международная компания WTW, в свою очередь, рассматривает концепцию, как направления, которые может выбирать компания в процессе своей деятельности:

Well-being 1.0 делает акцент исключительно на поддержание физического здоровья персонала. Но такие действия часто носят недолгосрочный характер.

Well-being 2.0 предлагает финансовые льготы и обучение. Но материальная мотивация не всегда решает глубинные проблемы.

Well-being 3.0 – это целые комплексные всесторонние программы, современное направление, которое стремятся выбрать компании [3; 5; 9].

По итогам анализа работ было решено включить в модель благополучия сотрудников следующие компоненты благополучия:

1. Материальное/нематериальное
2. Физическое/профессиональное/личностное
3. Физиологическое/психическое/духовное/социальное/финансовое
4. Семейное/Успешность/Самореализация/Бытовое
5. Признание

Раньше, когда работника рассматривали просто как дополнение к машине, никто и знать не знал про благополучие и Well-being программы. Но сейчас, в процессе развития и общества, и с внедрением новых технологий, произошла смена приоритетов. Люди – вот кто является основой компании, поэтому заботясь о благополучии сотрудников, мы дарим им невидимую броню, которая позволяет им чувствовать себя защищенными, ценными и важными для организации.

Список использованных источников

1. Захаров Д. К., Каштанова Е. В. Концепция «благополучия на рабочем месте» как часть современных корпоративных программ управления // URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kontseptsiya-blagopoluchiya-narabochem-meste-kak-chast-sovremennyh-korporativnyh-programm-upravleniya-personalom>

2. Системное обеспечение условий достойного труда: материалы IV Всерос. науч.-практ. конф. (Новосибирск, 7–8 декабря 2023 г.) / Сиб. гос. ун-т путей сообщения.- Новосибирск: Изд-во СГУПС, 2024. - 163 с. URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_67990382_98144357.pdf

3. Задорожная И.И., Мачнева Н.Д. Well-being-программы как современная стратегия работы с персоналом // Вестник Университета Правительства Москвы. 2020. №3. С.25–31. URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_44205722_17091348.pdf

4. Лисовская А.Ю., Кошелева С.В., Соколов Д.Н., Денисов А.Ф. // URL: <https://cyberleninka.ru/article/-n/osnovnye-podhody-k-ponimaniyu-blagopoluchiya-sotrudnika-ot-teorii-k-praktike>

- 5.Коропец О.А., Мельникова А.С. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-blagopoluchiem-rabotnikov-v-sotsial-noy-politike-sovremennyh-organizatsiy>
- 6.Stayfitt Благополучие сотрудников: полный гайд // URL: <https://stayfitt.ru/blog/blagopoluchie-sotrudnikov-polnyu-gayd>
- 7.Духновский С. В. Диагностика межличностных отношений. СПб.: Речь, 2009 // URL: <https://psytests.org/life/bienetre.html>
8. Вукович Н.А. Корпоративные программы благополучия сотрудников: современные подходы и перспективы развития // Векторы благополучия: экономика и социум. -2024. -Т. 52. -№ 2. -С. 37–45. DOI: 10.18799/265-84956/2024/2/1771 // URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_67995-562_21257913.pdf
- 9.Кира Бубнова Well-being это новая вовлеченность. URL: <https://lifeaddwiser.com/blog/well-being-engagement-nudge>
- 10.Martin Seligman (2018) : PERMA and the building blocks of well-being, The Journal of Positive Psychology. DOI:10.1080/17439760.2018.1437466. URL: https://ppc.sas.upenn.edu/sites/default/files/perma_wellbei-ng.pdf
- 11.Brain Apps Как модель потока поможет вам достичь успеха в карьере и жизни // URL: <https://brainap-ps.ru/blog/2023/11/kak-model-potoka-pomojet-vam/>
- 12.Christine Whelan, Contributor Wellbeing, Gallup Style // URL: https://www.huffpost.com/entry/wellbeing-gallup-style_b_587902
- 13.Гареева З. К., Билалова Л. М., Иванова О. М., Черникова Т. А., Структурные составляющие благополучия в условиях постиндустриальной цивилизации // URL: <https://monographies.ru/ru/book/secti-on?id=10903>
- 14.Ситникова В.В. Современные теории социального благополучия: сборник учебно-методических материалов для направления подготовки 39.03.02 Социальная работа.- Благовещенск: Амурский гос. ун-т, 2017. URL: https://irbis.amursu.ru/DigitalLibrary/AmurSU_Edition/7949.pdf
- 15.Агапов Е.П. Феномен человеческого благополучия // URL: https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/380-37/1/msip_2016_30.pdf