

БЛАГОПОЛУЧИЕ СОТРУДНИКОВ: КЛЮЧ К ПРОДУКТИВНОСТИ И ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТАБИЛЬНОСТИ

Рахиммирзаев Санжар Ботурович, кандидат психологических наук
PhD, доцент кафедры психологии Факультета социальных наук
Национального Университета Узбекистана им. М.Улугбека,
e-mail: sanjar-rah@list.ru, тел. +998909409583, Ташкент, Узбекистан
ID ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-0151-2175>

Аннотация. В статье рассматриваются современные научные подходы к пониманию и развитию благополучия сотрудников как стратегического ресурса повышения продуктивности и устойчивости организаций. Освещены ключевые структурные компоненты благополучия, включая физическое, психологическое, социальное, профессиональное и финансовое измерения, а также выявлены основные факторы, влияющие на его формирование в условиях трансформации трудовой среды и роста ожиданий со стороны сотрудников.

Ключевые слова: благополучие сотрудников, организационная устойчивость, продуктивность, вовлечённость, корпоративная культура, стратегический ресурс, управление персоналом, трудовая среда.

XODIMLAR FAROVONLIGI: ISH UNUMDORLIGI VA TASHKILIY BARQARORLIK KALITI

Annotatsiya. Ushbu maqolada xodimlar farovonligini tashkilotlarning unumdorligi va barqarorligini oshirishda strategik resurs sifatida tushunish va rivojlantirishga oid zamonaviy ilmiy yondashuvlar ko'rib chiqiladi. Farovonlikning asosiy tarkibiy komponentlari - jismoniy, psixologik, ijtimoiy, professional va moliyaviy o'lchovlar yoritilgan hamda mehnat muhiti transformatsiyasi va xodimlar kutayotgan yangi talablar sharoitida ushbu holat shakllanishiga ta'sir qiluvchi asosiy omillar aniqlangan.

Kalit so'zlar: xodimlar farovonligi, tashkiliy barqarorlik, unumdorlik, jalb etilganlik, korporativ madaniyat, strategik resurs, kadrlar boshqaruvi, mehnat muhiti.

EMPLOYEE WELL-BEING: A KEY TO PRODUCTIVITY AND ORGANIZATIONAL STABILITY

Abstract. The article explores modern scientific approaches to understanding and developing employee well-being as a strategic resource for enhancing organizational productivity and sustainability. It highlights the key structural components of well-being, including physical, psychological, social, professional, and financial dimensions, and identifies the main factors influencing its formation in the context of a transforming work environment and rising employee expectations.

Keywords: employee well-being, organizational sustainability, productivity, engagement, corporate culture, strategic resource, human resource management, work environment.

Введение. В условиях стремительных изменений на рынке труда, глобализации, цифровизации и роста ожиданий со стороны нового поколения работников благополучие сотрудников становится неотъемлемым элементом устойчивого и конкурентоспособного развития организаций. Современные исследования демонстрируют, что внимание к физическому, психологическому, социальному и профессиональному состоянию персонала напрямую связано с ростом производительности, снижением текучести кадров и повышением инновационного потенциала. В этой связи развитие системной политики по управлению благополучием сотрудников приобретает стратегическое значение как для компаний, стремящихся укрепить свою репутацию и сохранить устойчивость в условиях кризисов, так и для научного сообщества, рассматривающего благополучие как ключевой фактор организационной жизнеспособности.

Анализ литературы. Н.А. Плешкова, Г.А. Подзорова, О.С. Алымова, О.С. Сувалов, Н.В. Громова и др. изучая исследования организации «Gallup» по влиянию вовлеченности на продуктивность отмечают, что команды с высоким уровнем вовлеченности сотрудников компаний демонстрируют:

- 21% - рост производительности;
- 20% - повышения уровня прибыльности;
- 41% - снижение уровня дефектов в продукции.

Кроме того, компании, уделяющие внимание благополучию сотрудников, уменьшают уровень текучести кадров в среднем на 25%. Это особенно важно для отраслей с высокой конкуренцией, где текучесть кадров приводит к значительным финансовым потерям.

Таким образом, по мнению учёных данные исследования наглядно подтверждают, что инвестиции в благополучие сотрудников не только

улучшают их качество жизни, но и приносят компании значительные экономические и стратегические выгоды. Благополучие становится важным фактором, определяющим конкурентоспособность и устойчивость бизнеса в современном мире [2, 5, 9, 10].

Согласно позициям А.А. Корякина, Л.М. Кузнецовой, С.А. Усаевой, А.М. Бабич и др. развитие благополучия сотрудников играет важную роль в построении успешного, устойчивого и конкурентоспособного бизнеса. Включая физическое, психологическое, социальное и профессиональное здоровье, оно влияет на эффективность работы, корпоративную культуру и общее состояние компании. Так, здоровые и удовлетворённые сотрудники работают более эффективно, проявляют инициативу и достигают лучших результатов. Исследования показывают, что развитие программ благополучия, включая поддержку ментального здоровья и физического состояния, приводит к росту производительности, улучшению качества работы, снижению уровня ошибок. Кроме того, забота о благополучии формирует культуру уважения и поддержки, где сотрудники чувствуют себя частью команды. Это укрепляет отношения между коллегами и руководством, создавая более гармоничную рабочую среду. В результате, сотрудники в таких компаниях становятся более вовлечёнными, открытыми для диалога и готовы разделять ценности организации [4, 7].

Как показывают результаты исследований, проведенные О.В. Арнаутовым, Н.Л. Сунгуровой, Э.Д. Касимовым, Л.Н. Захаровой, И.С. Леоновой и др. инвестиции в благополучие сотрудников становятся одной из ключевых стратегических задач для современных компаний. Это связано с множеством факторов, включая изменения на рынке труда, рост конкуренции, потребность в повышении производительности и изменяющиеся ожидания работников. В качестве основных аспектов целесообразности развития благополучия сотрудников авторы выделяют следующие:

изменения на рынке труда, т.е. современные работники всё больше ориентируются на компании, которые не только предлагают конкурентоспособную заработную плату, но и заботятся о здоровье, комфорте и профессиональном развитии сотрудников. Такие тенденции усиливаются в связи с ростом гибкости рабочих условий (удалённая работа, гибкий график), глобализацией, где лучшие кадры становятся доступными на международном уровне, важностью корпоративной культуры и репутации работодателя.

Компании, инвестирующие в благополучие своих сотрудников, получают конкурентное преимущество, привлекая и удерживая лучшие кадры;

повышение производительности, т.е. сотрудники, которые чувствуют себя удовлетворёнными и поддержанными, работают более эффективно. Их вовлечённость и мотивация растут, что напрямую отражается на росте производительности, качестве продукции или услуг, снижении количества ошибок;

снижение затрат, т.е. игнорирование благополучия сотрудников со стороны компаний может привести к серьёзным финансовым потерям, связанным с высокой текучестью кадров, увеличением количества больничных дней, выгоранием сотрудников, снижением качества клиентского обслуживания.

изменения в ожиданиях нового поколения, т.е. молодое поколение сотрудников предъявляет новые требования к работодателям. Они ценят баланс между работой и личной жизнью, возможности для профессионального и личностного роста, гибкость и комфорт на рабочем месте, ценности компании, связанные с экологией и социальной ответственностью;

влияние на корпоративную репутацию, т.е. сегодня репутация компании как работодателя играет критическую роль. Платформы для отзывов сотрудников и социальные сети дают работникам возможность делиться своим опытом. Компании, которые игнорируют благополучие своих сотрудников, рискуют потерять доверие и испортить свою репутацию, что может негативно сказаться на привлечении талантов и даже клиентов;

инновации и креативность, т.е. здоровая и поддерживающая рабочая среда способствует развитию креативности и инноваций. Сотрудники, которые чувствуют себя комфортно, более склонны генерировать новые идеи, внедрять улучшения и участвовать в командной работе. Это особенно актуально для компаний в высокотехнологичных и творческих отраслях;

адаптация к глобальным вызовам, т.е. глобальные события, такие как пандемия COVID-19, подчеркнули необходимость инвестиций в здоровье сотрудников, включая физическое и психологическое благополучие. Компании, которые оперативно адаптировались, смогли сохранить свою устойчивость и продуктивность в кризисных условиях [3, 6, 11].

Исследователи Д.Х. Насирова, Д.В. Шумилов, Н.А. Азарова и др. в своих работах отмечают о наличии устойчивой взаимосвязи уровня благополучия сотрудников с жизнеспособностью соответствующих компаний. Под жизнеспособностью авторы понимают способность компании адаптироваться

к изменениям, сохранять устойчивость в кризисных ситуациях и обеспечивать долгосрочный рост. Уровень благополучия сотрудников играет ключевую роль в формировании этих качеств через следующие основные аспекты:

повышение производительности и эффективности - сотрудники с высоким уровнем благополучия, как правило, более продуктивны, готовы предлагать инновационные решения;

устойчивость в кризисных ситуациях - здоровые и поддерживаемые сотрудники лучше справляются с трудностями, остаются мотивированными и готовы работать в условиях неопределённости, различных кризисов и пр.;

снижение текучести кадров - высокий уровень благополучия снижает вероятность увольнений, поскольку сотрудники чувствуют заботу о себе и свою ценность для компании;

создание инновационной среды - благополучие сотрудников способствует созданию благоприятной атмосферы для креативности, удовлетворённые сотрудники более склонны делиться идеями, предлагать новые подходы и активно участвовать в развитии бизнеса;

укрепление корпоративной репутации - компании, которые заботятся о благополучии сотрудников, формируют позитивный имидж работодателя;

снижение расходов - затраты на лечение заболеваний, вызванных стрессом, выгоранием или другими неблагоприятными условиями, могут быть значительными. Компании, которые инвестируют в здоровье сотрудников, экономят на медицинских расходах, больничных днях и компенсациях;

долгосрочная стратегическая устойчивость - компании, заботящиеся о благополучии сотрудников, формируют лояльный, мотивированный коллектив, готовый работать на благо бизнеса в долгосрочной перспективе. Это закладывает основу для стратегической устойчивости организации, её способности развиваться и адаптироваться к изменениям внешней среды [1, 8, 12].

Выводы. Таким образом, проведённый анализ теоретических и эмпирических источников подтвердил, что благополучие сотрудников представляет собой многоаспектный феномен, включающий физическое, психологическое, социальное, профессиональное и финансовое измерения, каждое из которых оказывает существенное влияние на эффективность и устойчивость организаций. Выявлена прямая взаимосвязь между уровнем благополучия персонала и такими показателями, как производительность труда, вовлечённость, инновационная активность, снижение текучести кадров и укрепление корпоративной репутации. Установлено, что инвестиции в

программы поддержки благополучия способствуют формированию позитивного климата в коллективе, росту лояльности и долгосрочной устойчивости бизнеса. В условиях глобальных вызовов и трансформаций трудовой среды развитие системного подхода к управлению благополучием сотрудников становится стратегически важной задачей, требующей комплексного междисциплинарного подхода и адаптации к специфике отрасли, корпоративной культуры и потребностей персонала.

Список использованной литературы

1. Азарова Н.А. Программы «благополучия» wellbeing как инновационный инструмент управления человеческим капиталом на предприятиях мебельного комплекса РФ. // Организатор производства. - 2022. - Т.30. - №1. - С. 84-95.
2. Алымова О.С. Вовлеченность персонала как фактор успеха компании. // Ученые записки Тамбовского отделения РОСМУ. - 2019. - №15. - С. 91-103.
3. Арнаутов О.В. и др. Корпоративная программа благополучия сотрудников компании. // Государственная служба. - 2023. - Т.25. - №3(143). - С. 67-76.
4. Бабич А.М. и др. Концепция культуры «благополучия» сотрудников и ее реализация в российских организациях. // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. - 2023. - Т.12. - №5. - С. 49-53.
5. Громова Н.В. Вовлеченность персонала-основной резерв повышения эффективности деятельности современных компаний. // Вестник Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова. - 2018. - №6(102). - С. 103-115.
6. Захарова Л.Н., Леонова И.С. Субъективное благополучие персонала предприятий с разной вовлеченностью в инновационные процессы: возрастной аспект. // Вестник университета. - 2020. - №2. - С. 186-193.
7. Корякин А.А., Кузнецова Л.М., Усаева С.А. Well-being программа для удаленных сотрудников. // Россия и регионы мира: воплощение идей и экономика возможностей. - 2021. - №8. - С. 66-68.
8. Насирова Д.Х. Руководство и корпоративная ответственность за цифровое благополучие сотрудников. // International Conference on Adaptive Learning Technologies. - 2024. - Т.10. - С. 92-94.
9. Плешкова Н.А., Подзорова Г.А., Першина Е.Г. Вовлеченность персонала как инструмент повышения эффективности его деятельности. //

Управление экономическими системами. Электронный научный журнал. - 2015. - №10(82). - С. 22.

10. Сувалов О.С., Сувалова Т.В. Повышение вовлеченности персонала: практический опыт. // Вестник университета. - 2020. - №11. - С. 53-58.

11. Сунгурова Н.Л., Касимов Э.Д. Особенности психологического благополучия и уверенности в себе сотрудников организаций. // Инновации. Наука. Образование. - 2021. - №45. - С. 1750-1754.

12. Шумилов Д.В. Субъективное благополучие сотрудников организации в условиях неопределенности. // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. - 2017. - С. 153-163.