

СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯМИ И ОРГАНИЗАЦИЯМИ

DOI: 10.51692/1994-3776_2021_3_65

УДК: 331.108.2

О.А. Попазова, Я.А. Горнак

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ПРОГРАММ КОРПОРАТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ В РОССИЙСКИХ И ЗАРУБЕЖНЫХ КОРПОРАЦИЯХ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ COVID-19

O. Popazova, Ya. Gornak. Trends in the development of corporate well-being programs in Russian and foreign corporations during the Covid-19 pandemic

Аннотация: В статье рассматривается влияние внешних факторов – таких, как пандемия COVID-19 -- на отношение к трудовой деятельности экономически активного населения России и зарубежных стран. Цель данного исследования – выявление проблемных областей на рынке труда и изменений в поведении сотрудников корпораций, аналитический обзор основных тенденций в области программ корпоративного благополучия. Рассматриваются и анализируются перспективы перехода корпораций на «гибридный» режим работы и его возможные последствия для рынка труда.

Ключевые слова: корпоративное благополучие, well-being, удаленная работа, пандемия COVID-19, ментальное здоровье, рынок труда.

Контактная информация: 193023, Санкт-Петербург, Садовая ул., д.21; тел.: (812) 310-19-04; e-mail: ol-po@inbox.ru

Abstract: The article deals the influence of external factors, as the COVID-19 pandemic, on the attitude to work of the economically active population of Russia and foreign countries. The purpose of this study is to identify problem areas in the labor market and changes in the behavior of employees, an analytical review of the main trends in the field of corporate well – being programs. The prospects for the transition of corporations to a "hybrid" mode of work and its possible consequences for the labor market are considered and analyzed.

Keywords: corporate well-being, well-being, remote work, COVID-19 pandemic, mental health, labor market.

Contact information: 21 Sadovaya street, Saint-Petersburg, 193023; tel.: (812) 310-19-04; e-mail: ol-po@inbox.ru

Работающие и экономически активные граждане составляют половину мирового населения и вносят основной вклад в социальное и экономическое развитие общества. В условиях стабильной жизнедеятельности этот вклад является планируемым и предсказуемым, но под воздействием внешних факторов ситуация может в корне

Попазова Ольга Анатольевна – кандидат экономических наук, доцент. Доцент кафедры социологии и управления персоналом. Санкт-Петербургский государственный экономический университет.

Горнак Яна Александровна – заместитель директора по управлению персоналом ООО Издательство «Союз художников», старший преподаватель кафедры социологии и управления персоналом Санкт-Петербургского государственного экономического университета.

O. Popazova – PhD in Economic Sciences, Associate Professor. Associate Professor at the Department of Sociology and Human Resource Management. St. Petersburg State Economic University

Ya. Gornak – deputy HR Director of the Publishing House «Union of Artists», Senior Lecturer of the Department of Sociology and Human Resource Management of the St. Petersburg State Economic University.

© Попазова О.А., Горнак Я.А., 2021.

измениться. Поэтому, многие существующие программы корпоративного благополучия, требуют в таких случаях анализа и пересмотра. Так, пандемия COVID-19 внесла существенные изменения в работу тысяч корпораций по всему миру. Изменения коснулись и режима работы служащих, и оплаты труда, и систем мотивации, и направлений развития корпоративной культуры в организациях.

Авторы данного исследования выявили несколько новых тенденций в поведении сотрудников и изменении их трудовой мотивации под влиянием режима пандемии.

Первым важным фактором можно назвать трансформацию понятия рабочего времени и взаимосвязи присутствия работника на рабочем месте с трудовой дисциплиной. В этой области произошли следующие изменения:

- большинство корпораций были обязаны, в связи с карантинными мерами, перевести часть сотрудников на дистанционную работу;

- многие сотрудники были вынуждены работать по непривычному графику;

- «гибридный» режим работы (частично в офисе, частично удаленно) потребовал отдельной адаптации;

- корпоративные коммуникации также перешли в дистанционный формат: очные встречи, собрания, мозговые штурмы сменились онлайн-конференциями, чатами в мессенджерах, перепиской по электронной почте.

Одной из проблем дистанционного режима работы можно назвать конфликт работника и работодателя на почве контроля рабочего времени. Так, по данным опроса НАYS[1], 45% респондентов отмечают, что работы в дистанционном формате стало больше, потому что ряд руководителей намеренно увеличивает нагрузки, стремясь контролировать трудовую дисциплину удаленных сотрудников. В то же время 22% считают, что управлять рабочими процессами стало тяжелее, и 30% сотрудников жалуются на полное отсутствие мотивирующих действий со стороны работодателя. Также, большинство людей, работающих дистанционно, столкнулось с изменением режима: рабочий день становится ненормированным и стираются границы между работой и частной жизнью сотрудника.

Информацию о переработках сотрудников в дистанционном режиме подтверждает и исследование Всемирной организации здравоохранения и Международной организации труда[2], согласно данным которого режим изоляции увеличил длительность рабочей недели примерно на 10%.

По данным сервисов NordVPN и Surfshark [3], фиксирующих активность пользователей, в США рабочий день сотрудников, работающих из дома, увеличился на 3 часа, а во Франции, Испании и Великобритании – на 2 часа, а также возросла активность работников в ночное время, с полуночи до 3 часов ночи. Изменившийся режим работы, ужесточившийся контроль и увеличившиеся нагрузки отрицательно повлияли на мотивацию сотрудников.

Согласно данным опроса международной исследовательской компании Ipsos [4], проведенного для Всемирного экономического форума в конце 2020 г. в 28 странах мира, COVID-19 побудил около 30% занятого взрослого населения взять отпуск, 56% испытывали повышенное беспокойство по поводу безопасности на рабочем месте, а 55% сочли изменения в рабочем расписании и организации напряженными. Почти половина всех опрошенных чувствовали себя одинокими или изолированными, работая из дома. Более 40% респондентов заявили, что их производительность упала, и им было трудно выполнять работу дистанционно.

Второй ярко выраженной «пандемийной» проблемой можно назвать необходимость пересмотра и коррекции программ корпоративного благополучия, или, иначе «well-being»-программ.

Первые упоминания о важности заботы о здоровье работников приписывают итальянскому врачу Бернардини Рамаццини, который еще в 16 веке исследовал вопросы профессиональных заболеваний и рекомендовал работодателям организовать профилактические меры. Намного позднее, в 1817 г. британский реформатор Роберт Маркус Оуэн предложил кардинальные изменения в организации рабочего времени: «восемь часов труда, восемь часов отдыха, восемь часов труда», таким образом, внедрив понятие восьмичасового рабочего дня, которое до сих является основой организации графика служащих для корпораций во всем мире.

В 30-х-40-х годах прошлого века в США появились первые узко направленные программы заботы о здоровье сотрудников, которые концентрировались на решении проблем алкоголизма и наркомании в обществе. В этот же период в СССР была внедрена знаменитая «система Семашко», одним из главных принципов которой была реализация профилактического направления для оздоровления граждан страны. Практически все крупные советские фабрики, заводы, промышленные предприятия регулярно обеспечивали работников бесплатными или льготными путевками в санатории, профилактории и здравницы на побережьях Черного моря, длительностью от 24 до 52 дней.

Но, невзирая на столь ранние предпосылки к созданию «well-being»-систем, настоящее комплексное развитие направление получило в 70-х- 80-х годах двадцатого века. В 1979 г. компания Jonhson & Johnson разработала программу «Живи ради жизни», которая стала образцом и прототипом для всех последующих программ корпоративного благополучия. Программа включала в себя анкетирование и физическое обследование сотрудников с целью сбора информации об их уровне активности и антропометрических данных. По итогам анкетирования для каждого работника был разработан индивидуальный план по борьбе со стрессом и лишним весом.

В 1990-х-2000-х годах американское правительство выступило с инициативой «Здоровые люди-2000», которая в дальнейшем получила была обновлена до версии «Здоровые люди 2000-2010» и включала в себя 5 ключевых элементов well-being: 1) информирование и просвещение сотрудников в области укрепления здоровья и противостояния стрессу; 2) создание благоприятной социальной среды и условий труда на рабочем месте; 3) интеграцию well-being-мероприятий в административную структуру; 4) разработка социальных программ помощи и поддержки сотрудников, 5) создание системы контроля внедрения программ корпоративного благополучия.

В настоящее время программы корпоративного благополучия являются неотъемлемой частью социальной политики большинства компаний. Однако, если ранее большинство программ концентрировались на вопросах здорового образа жизни, профилактики гиподинамии и ожирения, борьбы с курением, то под влиянием пандемии Covid-2019 приоритеты сменились и на первый план вышла забота о ментальном здоровье сотрудников.

Ментальное богатство нации определяется как коллективные, когнитивные и эмоциональные ресурсы граждан, включая в себя интеллектуальный капитал людей, наряду с ментальным здоровьем и благополучием. То, как общество поддерживает и восполняет эти ресурсы посредством образования, обеспечения безопасности, доступности жилья, здравоохранения, и равного доступа к карьерным возможностям, оказывает значительное влияние на ее экономическую конкурентоспособность и процветание, а также на коллективное благополучие и устойчивость сообществ.

Пандемия COVID-19 оказала сильное негативное влияние на изменения ментального здоровья людей во всем мире. Эксперты международной консалтинговой компании McKinsey опросили работающих граждан из 11 стран, и, согласно данным этого опроса[5], 62% респондентов больше всего обеспокоены своим психическим здоровьем. При этом, 96%

компаний, в которых трудятся опрошенные, провели реорганизацию рабочих процессов с учетом новых санитарных и карантинных требований.

В России уровень тревожности граждан во время пандемии оказался приближенным к кризисному 1993 г. и к 1998 г., «году дефолта», как выявил в своем исследовании «Уровень тревожности и страхи россиян» ВЦИОМ в мае 2020 г.[6].

Аналогичное исследование провела американская консалтинговая компания Marsch McLennan в марте 2021 г. В ходе опроса менеджеров среднего и высшего звена различных компаний выяснилось, что 91% респондентов обеспокоены влиянием пандемии на их частную и профессиональную жизнь[7]. Помимо этого, большинство сотрудников выразили ожидания участия компаний в поддержке физического и ментального здоровья служащих: 65% респондентов заявило, что нуждаются в эмоциональной поддержке со стороны работодателя, а 55% опрошенных высказали пожелания организации доступа к онлайн-ресурсам по поддержанию ментального здоровья работников во время пандемии.

Стресс зачастую влияет не только на мотивацию сотрудника, и, соответственно, на производительность труда, но и является одним из причин снижения дисциплины и проявлений абсентеизма. Американский исследователь Э. Эмодсон, изучая причины абсентеизма сотрудников, приходит к выводу, что «люди не просыпаются по утрам и не спешат взволнованно на работу, если там они выглядят невежественными, некомпетентными или вечно все портящими»[8], то есть, если в компании не развит фактор психологической безопасности. Для создания психологически безопасной среды в компании Э. Эмодсон предлагает несколько решений. Первое – подробное информирование сотрудников не только о важности их работы и достижении целей, но и о проблемных областях и неопределенности. Второе – изучение поведения в командах, когда каждому члену коллектива будет дана возможность открыто высказать свое мнение или задать вопрос. Третье – продуктивная реакция на замечания, отзывы и вопросы сотрудников. Э. Эмодсон также отмечает необходимость поддерживать ментальное здоровье сотрудников, даже работающих в офисе, поскольку удаленная работа также может быть источником конфликтов и недопониманий, когда сказанные при личном контакте слова и отправленные письменно люди воспринимают по-разному. Идею гласности в компании поддерживает и Тони Шей в своей книге-бестселлере «Доставляя счастье»[9], в которой он приводит пример интересного эксперимента: всем сотрудникам компании Zappos была дана возможность написать свой отзыв о корпоративной культуре компании. Собрав отзывы и мнения работников, компания издала книгу, которая впоследствии была доступна клиентам и партнерам компании, и стала, по выражению одного из сотрудников «механизмом воспроизведения ДНК компании».

Таким образом, очевидно, что назрела необходимость внедрения и развития не только реактивных, но и проактивных мер по поддержанию физического и ментального здоровья сотрудников.

Третьим кризисным явлением для рынка труда во время пандемии можно назвать изменение системы найма сотрудников. Так, ввиду санитарных требований, личные встречи и собеседования были заменены видеоконференциями и переписками в мессенджерах, что сделало процесс интервью непривычным и более напряженным для соискателя. Компании, занимающиеся программным обеспечением, стали предлагать комплексные сервисы для рекрутинга. Например, швейцарская компания Arca24 разработала сервис найма сотрудников «под ключ», позволяющий провести все этапы собеседования без личного контакта с кандидатом. Соискателю необходимо зарегистрироваться на специально созданной онлайн-платформе, подключиться к сервису видеointервью и ответить на вопросы роботизированного сервиса, с последующим сохранением видеозаписи беседы. Это автоматизированное решение направлено на экономию времени и энергозатрат специалиста по рекрутингу, однако, оно требует дополнительных компетенций от соискателя: навыков

самопрезентации, хорошо поставленной речи, умения работать на видеокамеру. Соответственно, специалист технического направления, не обладающий всеми вышеперечисленными навыками, получает дополнительную стрессовую нагрузку от процесса трудоустройства.

В то же время наблюдается и общее падение мотивации к учебе и профессиональной деятельности у молодежи. По данным исследования НАYS[1], 29% российских работодателей отметили, что стало сложнее привлекать и нанимать персонал, а статистика Министерства труда сообщает, что в России каждый десятый гражданин в возрасте до 24 лет не учится и не работает. Также, как показывают исследования [11], активность работодателей растет, но активность соискателей даже ниже показателей «доковидного» периода. Среди причин данного кризиса на рынке труда специалисты отмечают следующие:

- Демографический фактор: доля возрастных групп 20–24 и 25–29 л. среди работающих граждан РФ падает на протяжении последних 4 лет;
- Отток рабочей силы: миграционный прирост населения сократился на 62,7%;
- «Эйджизм» работодателей: по информации портала Superjob [12], только 4 из 10 работодателей готовы рассматривать кандидатов зрелого возраста наравне с молодыми;
- Общественные движения: явление, актуальное для всех стран мира – «NEET», что расшифровывается, как «No Employment, Education, Training», то есть, доля молодых людей, осознанно отказывающихся и от работы, и от образования;
- Несовпадение ожиданий работодателя и соискателя в организации режима работы и занятости.

На основании краткого аналитического обзора можно сделать первые, очевидные выводы:

Общемировая тенденция «work-life balance», то есть, концепция достижения баланса между работой и частной жизнью требует пересмотра рабочих графиков сотрудников с четким определением границ рабочего времени, независимо от местонахождения сотрудника. Одним из путей решения конфликта между работником и работодателем относительно контроля рабочего времени может стать «гибридный режим работы», согласно которому сотрудники посещают офис компании 1–2 дня в неделю, в остальное время работают дистанционно. «Гибридный режим» уже был опробован многими корпорациями и, помимо достижения баланса между интересами работника и работодателя, имеет другие преимущества перед традиционным графиком: экономия на аренде больших офисных помещений, электроэнергии, питания сотрудников во время рабочего дня и т. д.

Пандемия COVID-19 выявила и обострила проблему поддержания не только физического здоровья сотрудников, путем соблюдения правил охраны труда, но и их психологического состояния, ментального благополучия. В качестве ответа на данный запрос общества, все больше корпораций вводят новую должность «менеджера по счастью» для того, чтобы вывести заботу о сотрудниках на новый уровень, далеко за пределы контроля проведения профилактических медосмотров и даже корпоративных спортивно-оздоровительных мероприятий. «Счастье сотрудников» является новым понятием, которое каждая компания интерпретирует по-своему, но безусловно то, что это понятие охватывает весь процесс работы в компании, от организации парковки, рабочего места, климата в помещении офиса до социальных льгот.

Системы рекрутинга и найма в компаниях также требуют реорганизации. Для повышения эффективности работодатели могут использовать ресурсы автоматизации, такие, как новое программное обеспечение для сбора, сортировки и ранжирования резюме. Однако, принимая во внимание фактор низкой соискательской активности на рынке труда, заинтересованному работодателю также следует провести аудит репутации своего HR-бренда и разработать программы привлечения новых кадров.

В случае реализации корпорациями вышеуказанных мер, работодатели смогут выстроить новую концепцию взаимоотношений с сотрудниками, и, возможно, найти пути решения из сложившейся кризисной ситуации.

Литература

1. HAYS Salary Guide 2021. Исследование рынка труда и заработных плат в России. Время новых возможностей. [Электронный ресурс] Режим доступа: https://drive.google.com/file/d/1qMG_8XhNBrO3TI6bxOpNkrHQ5_c8A1Ew/view (Дата обращения 01.01.2021)
2. World Health Organization. WHO methods and data sources for global burden of disease estimates 2000–2016. [Электронный ресурс] - Режим доступа: https://www.who.int/healthinfo/global_burden_disease/GlobalCOD_method_2000-2016.pdf. (Дата обращения 01.09.2021)
3. Bloomberg [Электронный ресурс] -- Режим доступа: https://www.bloomberg.com/news/articles/2020-04-23/working-from-home-in-covid-era-means-three-more-hours-on-the-job?from=article_29023. (Дата обращения 01.09.2021)
4. Ipsos. Global Market Research and Public Opinion Specialist [Электронный ресурс] -Режим доступа: <https://web.archive.org/web/20201226105249/https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2020-12/impact-of-the-covid-19-pandemic-on-workers-lives-report.pdf> (дата обращения 11.09.2021).
5. McKinsey [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diverse-employees-are-struggling-the-most-during-covid-19-heres-how-companies-can-respond> (Дата обращения 07.09.2021)
6. «Уровень тревожности и страхи россиян». Результаты экспертной онлайн-панели по общероссийскому опросу ВЦИОМ (5 волна). Выпуск №2. Москва, 7 мая 2020 г.
7. Marsch McLennan [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.mmc.com/insights/publications/2020/march/employee-concerns-about-covid-19.html> (дата обращения 07.09.2021).
8. Эдмондсон Э. Работа без страха : Как создать в компании психологически безопасную среду для максимальной командной эффективности. Изд-во Альпина, 2021. 204 с.
9. Шей Тони. Доставляя счастье. Изд-во «Манн, Иванов и Фербер». Москва, 2020 г., 304 с.
10. Arca24 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.arca24.com/en/jobapt-job-board-software> (Дата обращения 10.09.2021).
11. Head Hunter [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://spb.hh.ru/article/28795> (дата обращения 07.09.2021).
12. Superjob [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.superjob.ru/research/articles/113005/tolko-4-iz-10-rabotodatelej-prinimayut-na-rabotu-soiskatelej-pensionnogo-vozrasta-na-obschih-osnovaniyah> (дата обращения 07.09.2021).