

4. ESG: три буквы, которые меняют мир [Текст] : докл. к XXIII Ясинской (Апрельской) междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 2022 г. /И. В. Ведерин, К. И. Головщинский, М. И. Давыдов, Б. Б. Петько, М. С. Сабирова, С. В. Терсков, Е. А. Шишкин ; под науч. ред. К. И. Головщинского ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2022. — 138 с.
5. Bowen H. Social Responsibilities of the Businessman. New York: Harper and Row, 1953
6. Corporate Responsibility: Private Initiatives and Public Goals. OECD, 2001. P. 24. Режим доступа: <https://www.oecd.org/investment/mnc/corporateresponsibilityprivateinitiativesandpublicgoals.htm> (дата обращения: 09.03.2022).
7. Friedman M. (2007) The Social Responsibility of Business Is to Increase Its Profits. In: Zimmerli W.C., Holzinger M., Richter K. (eds) Corporate Ethics and Corporate Governance. Springer, Berlin, Heidelberg
8. Who Cares Wins: Connecting Financial Markets to a Changing World. United Nations Department of Public Information, 2004. P. 58. Режим доступа: https://d306pr3pise04h.cloudfront.net/docs/issues_doc%2FFinancial_markets%2Fwho_cares_who_wins.pdf (дата обращения: 05.04.2023)

DOI: 10.24412/1994-3776-2023-2-129-134

УДК: 316

А.Д. Мишкилеева

ВЛИЯНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ИТ-ОРГАНИЗАЦИИ НА СОЦИАЛЬНОЕ САМОЧУВСТВИЕ РАБОТНИКОВ

A. Mishkileeva. The impact of the social policy of an it organization on the social well-being of employees

Аннотация. в статье рассматриваются различия в подходах к определению терминов «социального самочувствия», «социального настроения», «субъективного благополучия». Рассмотрены основные компоненты и индикаторы, используемые при исследовании социального самочувствия и субъективного благополучия в контексте корпоративного управления. Проведено эмпирическое исследование влияния внутрикорпоративной политики на социальное самочувствие работников ИТ-организации.

Ключевые слова: социальное самочувствие работников, ИТ-сфера, внутрикорпоративная политика, индикаторы показателя социального самочувствия субъективного благополучия, критерии социального благополучия.

Контактная информация: 193023, Санкт-Петербург, Садовая ул., д. 21, e-mail: miskileevaa00@gmail.com

Abstract. the article discusses the differences in approaches to the definition of the terms «social well-being», «social mood», «subjective well-being». The main components and indicators used in the study of social well-being and subjective well-being in the context of corporate governance are considered. An empirical study of the impact of internal corporate policy on the social well-being of employees of an IT organization has been conducted.

Keywords: social well-being of employees, IT sphere, internal corporate policy, indicators of the indicator of social well-being of subjective well-being, criteria of social well-being.

Contact information: 8193023, Saint Petersburg, Sadovaya str., 21, e-mail: miskileevaa00@gmail.com

Социальное самочувствие работников выступает одним из показателей эффективности реализации внутренней корпоративной социальной политики. В условиях непрерывного развития социально-экономической среды, особое внимание стоит уделять социальному

Мишкилеева Алена Дмитриевна - магистрант программы «Социальное управление в организациях», Санкт-Петербургский государственный экономический университет
A. Mishkileeva - student in the master's programme in "Social management in organizations" Saint-Petersburg State University of Economics

© Мишкилеева А.Д. 2023

самочувствию работников. Установлено, что при высоком уровне благополучия работников трудовая продуктивность выше на 13% [5]. В связи с этим актуальным становится вопрос поиска оптимальных моделей корпоративной социальной политики, которые способствовали бы поддержанию самочувствия работников, а также удовлетворяли бы потребностям работодателей и работников в контексте социальных и экономических целей, преследуемых бизнесом.

Анализ литературы показал, что международное сообщество социологов не пришло к консенсусу в вопросе определения термина социального самочувствия. Это привело к появлению различных показателей, схожих по содержательной трактовке – «социальное самочувствие», «социальное настроение» и «субъективное благополучие» (социальное благополучие).

В контексте корпоративного управления общепринятого определения социального самочувствия индивида как субъекта трудовой деятельности на сегодняшний день не существует. Это связано с многогранностью данного понятия, требующего комплексного подхода к рассмотрению. При этом мировое научное сообщество, включая отечественных и зарубежных ученых, продолжает активно исследовать данное понятие.

Для определения генерального понятия последующего исследования, рассмотрим все три дефиниции и их принципиальные различия.

Социальное самочувствие - показатель, оценки направленности настроения; эмоциональная оценка собственного положения; оценка условия удовлетворенности социально-экономических и духовных потребностей и интересов. При измерении самочувствия, делается акцент на внутренней и внешней социальной оценки индивида.

Исследуя научные подходы к определению и измерению социального самочувствия, О. А. Асланова делает вывод о том, что социальное самочувствие характеризует общее комплексное внутреннее состояние личности, выступая, при этом, интегральным показателем удовлетворенности жизнью и уверенности в будущем, а также индикатором состояния социальной обустроенности в целом [1].

Подход к оценке социального самочувствия может выражаться интегральной оценкой таких показателей, как: удовлетворенность жизнью, причем, в качестве индикаторов может выступать, как единственный оценочный вопрос об общей удовлетворенности жизнью, так и сумма показателей удовлетворенности различных аспектов жизни (частной и социальной); оценка социально-психологического комфорта и спектра эмоций (негативных и положительных). Рассматриваемые в данном контексте сферы жизни могут быть следующие: безопасность, финансовое и материальное положение, психологический климат в семье, свободное от обязательств время (досуг), возможность проявления творчества и самореализации, состояние здоровья, отношения к социально-экономической и политической обстановке в стране, отношение к изменениям в стране.

При оценки социального самочувствия акцентируется самооценка индивидуума основных сфер жизни, включая окружающую социальную обстановку.

Понятие субъективного благополучия (well-being) схоже с определением социального самочувствия, однако, в отличии от «самочувствия», дефиниция «благополучия» не предполагает оценку индивидом социальной среды. Э. Динер определил термин «субъективного благополучия» как субъективную оценку индивидом степени удовлетворенности жизнью [6].

Исследование субъективного благополучия предполагает акцентуацию на внутреннюю социальную оценку личности психологического и эмоционального состояния.

- При измерении «субъективного благополучия» используют оценку трех составляющих:
- Когнитивная оценка собственной жизни. При оценке данного компонента используют подход, похожий при оценке удовлетворенности жизнью, исследуя социальное самочувствие.

- Эмоциональное состояние. Принято оценивать интегральным коэффициентом негативных и положительных эмоций.
- Социальная активность. Та компонента, которая служит основой разницы в подходах оценки социального самочувствия и субъективного благополучия.

Данный показатель может являться многофакторным и основываться на субъективной оценке перечня компонентов: автономность, контроль над происходящим в жизни, вовлеченность и интегрированность в социальную жизнь, межличностные отношения с окружающими, признание сообществом, наличие амбиций и целей в жизни и их достижение (установленного перечня компонентов нет).

На основе исследований Института Гэллага, было определено, что субъективное благополучие зависит от субъективной оценки индивида степени благополучия по 5 сферам жизнедеятельности, что позволило экспертам Института Гэллага определить 5 основных компонентов благополучия сотрудника (см. рис. 2) [7].

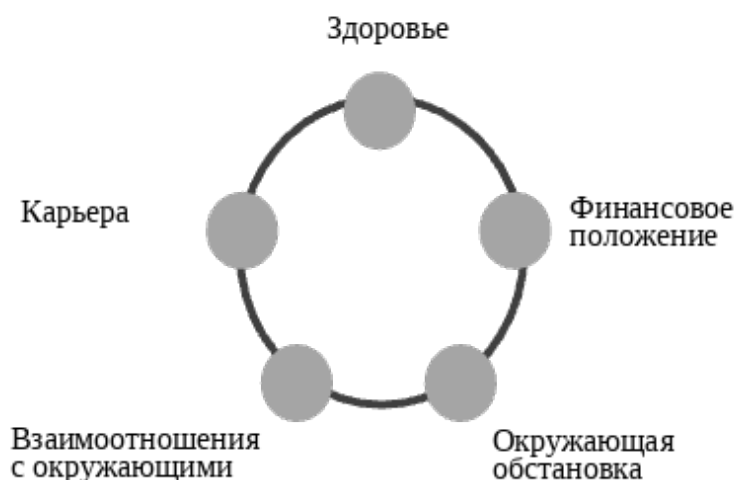


Рисунок. 5 компонентов субъективного благополучия Gallup. Источник: [7].

Социальное настроение характеризует интегральный показатель, который позволяет судить о социальном климате и эмоциональной атмосфере, уровне социальной напряженности, комфортности жизнедеятельности в стране и в обществе.

При измерении социального настроения могут быть использованы следующие индикаторы:

- социальное самочувствие (удовлетворенность жизнью; материальное положение; уверенность в завтрашнем дне; оценка перспектив социально-экономического развития; адаптивность к переменам в обществе и стране);
- оценка положения дел в стране (оценка экономической и политической ситуации в стране; оценка общего вектора развития страны и общества);
- оценка деятельности основных политических институтов - уровень доверия к органам власти.

При измерении социального настроения акцент делается на внешнюю социальную оценку индивида.

Подробный анализ различных дефиниций «социальное самочувствие», «социальное настроение» и «субъективное благополучие» позволяет сформулировать определение понятия социального самочувствия в контексте корпоративного управления. Социальное самочувствие (субъективное благополучие) выступает многофакторным показателем, характеризующим субъективное социально-психологическое состояние работников, которое, в свою очередь влияет на восприятие управленческих решений, и, как следствие, показатели результативности труда.

Социальное самочувствие работников первично проявляется через астенические и стенические эмоции, которые могут снижать или повышать жизнеспособность человека, формировать устойчивое социально-психологическое состояние, направленное как на выживание, так и на развитие. Если рассматривать ситуацию развития, социальное самочувствие способствует мотивации сотрудника на достижение поставленных трудовых целей, реализацию управленческих решений. В этом случае компоненты социального самочувствия возможно рассматривать как факторы стимулирования трудовой деятельности персонала. В случае выживания, наоборот, социальное самочувствие выступает фактором демотивации трудовой деятельности.

Исследуя тему социального самочувствия человека в организации, А. А. Грачев, А. А. Русалинова приходят к нескольким интересным выводам [2]:

1. Социальное самочувствие выступает одним из факторов, влияющих на поведение человека, так как оно формируется на основе эмоциональной оценки среды жизнедеятельности человека.

2. Социальное самочувствие определяется: приоритетными социальными сферами жизнедеятельности; уровнем социальной активности в той или иной социальной сфере жизнедеятельности в зависимости от приоритетизации.

По мнению В.К. Потемкина [4, 3], решение проблемы социального самочувствия персонала можно с помощью системы стандартизированного взаимодействия управляющей и управляемой подсистемы предприятия, в т.ч. с помощью стандартизации системы компонентов внутренней социальной политики.

Основными направлениями реализации внутрикорпоративной политики являются:

- Управление здоровьем сотрудников.
- Управление профессиональными рисками.
- Управление развитием персонала.
- Социальная и правовая защита.
- Корпоративная культура.

Основные направления реализации внутрикорпоративной социальной политики соответствуют компонентам субъективного благополучия, а именно: управление здоровьем, управление материальным положением, управление развитием персонала, управление окружающей и социальной обстановкой.

Рассуждая на тему влияния внутренней социальной политики на социальное самочувствие работников, предположим взаимосвязь между структурными составляющими корпоративной социальной политики (КСП), и компонентами субъективного благополучия работников (здоровье, окружающая обстановка, карьера, материальное положение, социальная обстановка). Направления и цели реализации внутрикорпоративной социальной политики совпадают с компонентами субъективного благополучия работников. *Это дает основание предположить, что через реализацию направлений внутрикорпоративной социальной политики возможно управлять социальным самочувствием работников.* Не случайно отмечается, что «отсутствие на предприятиях социальных стандартов жизнедеятельности и жизнеобеспечения во многом ухудшает социальное самочувствие работников» [3]. При этом по утверждению В.К. Потемкина, «целевой установкой социальных стандартов жизнедеятельности и жизнеобеспечения работников предприятий должны стать их социальное здоровье, эффективная занятость и условия трудовой деятельности, трудовой потенциал и опережающие ее профессиональные, социально-трудовые отношения различных профессиональных, квалификационных и статусных групп работников, развитие профессиональной и деловой активностей работников в сфере труда, расширение взаимных интересов и профессионального взаимодействия работников, взаимное доверие в процессе формирования и реализации управленческих решений» [3, с. 33], что соответствует направлениям реализации социальной политики.

Обращаясь к определению дефиниции «субъективного благополучия» и исследованиям Института Гэллага в области измерения благополучия работников и разработки программ благополучия (программ Wellbeing) на основе результатов измерений, можно предположить, что программы благополучия, они же «социальные программы» влияют на субъективное благополучие (социальное самочувствие) работников. Из этого следует, что социальные программы, как один из инструментов корпоративной политики влияют на социальное самочувствие работников.

В качестве метода эмпирического исследования влияния внутрикорпоративной социальной политики на социальное самочувствие работников ИТ-организации был использован онлайн-опрос, который состоял из 26 вопросов и был направлен на выявление факторов мотивации, критериев успешности, уровня лояльности работников организации.

Результаты опроса позволяют сделать выводы о благополучии работников по 5 основным компонентам, соответствие социальной политики социальным ожиданиям работников, а также об эффективности реализации основных направлений внутрикорпоративной политики, направленных на управление благополучием работников.

Сотрудникам было предложено выделить наиболее ценные факторы в рамках социальной политики. Значимость компонентов социального самочувствия, проявляемых через социальную политику, распределилась следующим образом:

- возможность проявления творчества, инициативы и предприимчивости в работе (4%);
- экономическая и социальная защищенность (10%);
- правовая защищенность (3%);
- соответствие характера содержания работы личным интересам (14%);
- рациональные условия осуществления трудовой деятельности (19%);
- отношения с руководством (10%);
- социально-психологический климат в команде (28%);
- благоприятная социальная атмосфера (12%).

Наиболее значимыми факторами поддержания благополучия для работников оказались: социально-психологический климат в команде (28%), рациональные условия осуществления трудовой деятельности (19%). При разработке корпоративной политики стоит сделать акцент на такие направления, как: управление здоровьем персонала, управление профессиональными рисками, что соответствует компонентам благополучия – «здоровье» и «окружающая обстановка».

68% сотрудников определили уровень загруженности как умеренный, что соответствует ценности соблюдения баланса между работой и жизнью. 61% сотрудников удовлетворены уровнем получаемого дохода, при этом 59% согласились бы на переход в другую компанию, если бы им предложили более высокий доход. 61% сотрудников ощущают трудовую реализацию. 78% сотрудников проявляют командный дух и считают, что работа в коллективе важна.

49% сотрудников удовлетворены форматом работы, при этом большая часть сотрудников работает в гибридном формате.

Уровень показателя лояльности сотрудников к Компании составляет 51%, что показывает высокий уровень лояльности сотрудников. Коэффициент текучести – 3,8%.

Результаты проведенного исследования, позволяют сделать вывод о том, что мероприятия, проводимые организациями в рамках реализации направлений действующей внутрикорпоративной социальной политики, соответствуют компонентам социального самочувствия, а также социальным ожиданиям работников. В данном исследовании наблюдается положительное влияние внутренней корпоративной социальной политики на благополучие работников, это подтверждается низким показателем текучести и высоким показателем лояльности персонала.

Таким образом, с помощью реализуемой социальной политики организация способна управлять воспроизводством человеческого капитала в различных сферах жизнедеятельности, влиять на мотивацию, вовлеченность персонала, уровень лояльности и удовлетворенность жизнью. На текущий момент общество переживает кризисную ситуацию, связанную с пандемией и переходом в удаленный формат, а также последующим экономическим кризисом. Растет уровень социальной напряженности. В связи с этим актуальным становится мониторинг социального самочувствия населения, и последующее применение результатов для разработки мер по его поддержанию и повышению уровня. Мотивация и вовлеченность работников зависит, в свою очередь, от уровня социального самочувствия и субъективного благополучия личности. Внутренняя корпоративная социальная политика в данном контексте выступает одним из возможных инструментов управления социальным самочувствием работников.

Предлагаемые организацией условия в рамках корпоративной социальной политики должны соответствовать социальным ожиданиям сотрудников, тогда КСП будет оказывать положительное влияние на поддержание самочувствия работников.

Литература

1. Асланова О. "Социальное самочувствие: измерительный инструментарий, показатели и социальные критерии" Теория и практика общественного развития, No. 2, 2012, pp. 59-63.
2. Грачев А. "Социальное самочувствие человека в организации" / Русалинова А. // Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена, vol. 8, No. 30, 2007, pp. 7-17.
3. Потемкин, В. К. Социальные стандарты жизнедеятельности и жизнеобеспечения работников предприятий / В. К. Потемкин // Стандарты и качество. – 2018. – № 7. – С. 32-35. – EDN USWIRE.
4. Управление персоналом: учебник для вузов / В.К. Потемкин. – СПб. : Северо-Западный институт повышения квалификации ФНС России, 2013. – 775 с. – С. 300-304.
5. Bellet, Clement and De Neve, Jan-Emmanuel and Ward, George, Does Employee Happiness have an Impact on Productivity? (October 14, 2019). Saïd Business School WP 2019-13, [Электронный ресурс] Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3470734> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3470734> (дата обращения: 05.05.2023).
6. Diener E., Diener C. Most people are happy // Psychological Science. 1996. No 7. P. 181-185.
7. What Is Employee Wellbeing and Why Does It Matter? // Gallup URL: <https://www.gallup.com/workplace/404105/importance-of-employee-wellbeing.aspx.aspx#ite-404117> (дата обращения: 01.05.2023).