

Вестник Евразийской науки / The Eurasian Scientific Journal <https://esj.today>

2021, №2, Том 13 / 2021, No 2, Vol 13 <https://esj.today/issue-2-2021.html>

URL статьи: <https://esj.today/PDF/01ECVN221.pdf>

Ссылка для цитирования этой статьи:

Чуланова О.Л., Рябова А.М., Колесов О.С. Разработка инструментария интеграции технологии «экологичный офис» и технологии well-being в работу с персоналом с позиций гуманизации трудовой деятельности // Вестник Евразийской науки, 2021 №2, <https://esj.today/PDF/01ECVN221.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

For citation:

Chulanova O.L., Ryabova A.M., Kolesov O.S. (2021). Development of tools for integrating "green office" technology and well-being technology into work with personnel from the standpoint of humanization of work. *The Eurasian Scientific Journal*, [online] 2(13). Available at: <https://esj.today/PDF/01ECVN221.pdf> (in Russian)

Чуланова Оксана Леонидовна¹

БУ ВО ХМАО – Югры «Сургутский государственный университет», Сургут, Россия
Профессор кафедры «Государственного и муниципального управления и управления персоналом»

Доктор экономических наук, доцент

E-mail: chol9207@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2477-0096>

РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=535996

Researcher ID: <https://www.researcherid.com/rid/AAB-4944-2019>

SCOPUS: <https://www.scopus.com/authid/detail.url?authorId=57200229000>

Рябова Анна Максимовна

БУ ВО ХМАО – Югры «Сургутский государственный университет», Сургут, Россия

Бакалавр направления «Управление персоналом»

E-mail: ryabova.nyura2015@yandex.ru

Колесов Олег Сергеевич

Банк ВТБ (ПАО), Сургут, Россия

Начальник отдела административной поддержки в г. Сургуте,
Уральского федерального округа Управления бюджетирования, сопровождения закупок
и функциональной координации Административного департамента

Магистр менеджмента, соискатель

E-mail: Kolesov-o@yandex.ru

Разработка инструментария интеграции технологии «экологичный офис» и технологии well-being в работу с персоналом с позиций гуманизации трудовой деятельности

Аннотация. В статье представлены результаты исследования и разработка инструментария внедрения технологии «экологичного офиса» как составляющей технологии well-being в работу с персоналом современных организации с позиций гуманизации трудовой деятельности персонала. Для достижения цели были поставлены следующие задачи: рассмотреть сущность технологии well-being; рассмотреть «экологичный офис» как составляющую технологии well-being; разработать инструменты внедрения в организацию концепции «экологичного офиса» как составной части технологии well-being.

¹ <https://www.chulanova.com>

Авторы отмечают, что многие российские организации в настоящий момент воспринимают технологию well-being как нечто новое и потому относятся к ней с недоверием. Однако, уровень использования программ благополучия быстро растет. Наиболее активно well-being-программы внедряют: организации, борющиеся за высокоинтеллектуальные кадры (это преимущественно организации в таких сферах, как консалтинг, банковское и страховое дело, ИТ) в столице и крупных региональных центрах; организации из отраслей с тяжелыми условиями труда, а также организации из регионов со сложным бытовым укладом.

Авторами статьи определены три этапа для устранения идентифицированных в результате исследования проблем и внедрения в организацию концепции «экологичного офиса»: (1) проведение экологического аудита; (2) непосредственно внедрение технологии; (3) оценка результатов внедрения технологии.

Авторами статьи, на основе SADT-моделирования, была разработана процессная модель формирования и развития концепции «экологичного офиса», как составляющей технологии well-being. В данной модели отражены механизм и управление процессом внедрения концепции.

Авторы отмечают, что для реализации концепции «экологичного офиса», как составляющей благополучия персонала, должны быть осуществлены следующие процессы: процесс внедрения концепции «экологичного офиса» в работу организации; процесс синхронизации задач концепции «экологичного офиса» и концепции well-being; процесс оценки внедрения концепции «экологичного офиса» как составляющей well-being. Данные процессы, по мнению авторов, являются «ядром» представленной модели процессного управления. Свой вклад во внедрение концепции «экологичного офиса» и well-being в работу организации также вносят различные вспомогательные процессы. В статье они представлены подробно.

Проведенное авторами исследование показало, что концепция «экологичного офиса» не в полной мере получила свое развитие в российских организациях. Выявленные проблемы оказывают влияние в первую очередь на экологию, а впоследствии и на благополучие сотрудников и организации в целом.

В статье представлена разработанная авторами процессная модель интеграции технологии «экологичного офиса» и well-being в работу с персоналом, в которой нашли отражение механизмы и управление процессом внедрения технологии. С помощью внедрения технологии «экологичного офиса» и well-being организации смогут помочь своим сотрудникам улучшить их физическое и психологическое здоровье, создавая комфортные и благоприятные условия труда. Даже небольшие совершенствования в сфере экологичности офиса внесут свой вклад в благополучие и ее сотрудников, а также повысят имидж организации.

Ключевые слова: экологичный офис; благополучие персонала; благоприятные условия труда; well-being; инструменты внедрения в организацию концепции «экологичного офиса» как составной части технологии well-being; процессная модель интеграции технологии «экологичного офиса» и well-being

Введение (актуальность)

«Экологичный офис» – это комплексная программа мероприятий, которая помогает компаниям рационально и эффективно использовать ресурсы и свести к минимуму негативное влияние на окружающую среду. Экоофис – это целая философия, основанная на уважении к природе и бережном отношении к ресурсам нашей планеты.²

«Экологичный офис» организации – это комплекс внедренных практик, позволяющих повысить экономику эксплуатации объекта, повысить комфорт и безопасность рабочего места сотрудников и минимизировать негативное воздействие на окружающую среду.³

Помимо очевидных экологических преимуществ «зеленого офиса» (снижение расходования воды, тепла, электроэнергии, различных материалов и других ресурсов), существуют также преимущества и для бизнеса: доход и экономическая целесообразность. Ведь это позволяет экономить ресурсы, улучшает имидж компании, а также повышает уровень благополучия сотрудников.

В России многие компании поддерживают принципы эко-офиса (Google, Intel Россия, Coca-Cola, Courtyard by Marriott Moscow City Center, Ernst&Young, PriceWaterhouseCoopers, БЦ “Тусар”, Splat, “Оптиком”), а некоторые даже прошли соответствующую сертификацию по системе «Листок жизни» – российский экологический сертификат по международному стандарту ISO 14024, присуждаемый Экологическим союзом (Санкт-Петербург) с 2001 года.⁴

На основании Федерального закона "Об энергосбережении и о повышении энергетической эффективности, и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" от 23.11.2009 N 261-ФЗ, многие компании разрабатывают программы в области энергосбережения и повышения энергетической эффективности организаций. При создании экологичного офиса, наряду с другими этапами, необходимо обязательное включение мероприятий по энергосбережению.

Концепция «зеленого офиса» – это комплексный подход, включающий в себя как технические, так и мотивационно-образовательные мероприятия, направленные на внедрение внутренней экологической политики и бережного обращения с ресурсами офиса.

Объектом исследования является “экологичный офис” с позиций интеграции с технологией well-being. Предметом исследования является оптимизация технологии well-being на основе элементов технологии «экологичного офиса».

Цель исследования – разработка инструментария внедрения технологии «экологичного офиса» с позиций интеграции технологии well-being в работу с персоналом современных организации.

Для достижения цели были поставлены следующие задачи:

- рассмотреть сущность технологии well-being;
- рассмотреть «экологичный офис» как составляющую технологии well-being;

² Внедрение концепции зеленый офис в компании [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://www.ecogreenoffice.club/greenofficeproject> (дата обращения: 19.03.2020).

³ Жевачевская А. ЭкоОфис: 30 идей, как сделать ваш офис более экологичным [Электронный ресурс] / А. Жевачевская // Сетевое издание Ресайкл (Recycle). – Режим доступа: URL: <https://recyclemag.ru/article/ekoofis-vdohnoveniya> (дата обращения: 20.03.2020).

⁴ Северова В. Эко-офис: 7 идей "озеленения" рабочего пространства [Электронный ресурс] / В. Северова // Натур Продукт. – Режим доступа: URL: <https://np-mag.ru/dela/otvetstvennyvybor/eko-ofis-7-idej/> (дата обращения: 19.03.2020).

- разработать методику внедрения в организацию концепции «экологичного офиса» как составной части технологии well-being.

Методы и материалы

Основными методами исследования были анкетный опрос; метод сравнения и обобщения информации; системный и статистический анализы количественных данных, SADT-моделирование.

Результаты и обсуждение

Российский и зарубежный опыт применения технологии well-being

В отчете Global Wellness Institute (GWI) прогнозируется, что в будущем многие виды работы во всем мире будут меняться. Иерархические структуры управления будут заменены моделями, дающими сотрудникам большую автономию и подотчетность. На место постоянной, стабильной работы придут виртуализация и более свободная рабочая сила. Так как пожилые работники выходят на пенсию все позднее, рабочая сила будет в значительной степени состоять из нескольких поколений. Наиболее глубокое изменение заключается в том, что информационная эпоха сменится эпохой «Мудрости» или «Человечности». Роботы и искусственный интеллект решают многие рабочие задачи, но есть качества, которыми машины не обладают (умение сотрудничать, творчество, эмпатия, постоянное обучение и т. д.). Поэтому эти качества будут пользоваться повышенным спросом. Они требуют высочайшего уровня психического и физического благополучия.⁵

Ученые Института Гэллага изучили критерии благополучия более чем в 150 странах, охватив примерно 98 % населения земного шара. В результате чего было установлено, что оно включает 5 основных элементов: профессию, социальные связи, финансы, здоровье и общественную вовлеченность. Почти все крупные компании сейчас занимаются исследованиями вовлеченности сотрудников. Как правило, подобные измерения проходят ежегодно на основе анкетирования, чтобы понять, чего недостает людям на рабочем месте для комфортной работы. Все эти меры требуют финансовых затрат, однако в отдельных случаях работодатель может не тратить ни копейки. Например, предложить удобный график работы для сотрудника: кому-то удобнее приходить на работу раньше, кому-то позже.⁶

Именно поэтому молодые специалисты хотели бы работать в таких компаниях как Google, где основное внимание уделяется комфорту отдельного человека.³

Согласно отчету Global Wellness Institute, большинство из 3,4 миллиардов работников по всему миру не могут похвастать высоким уровнем благополучия. Они живут в условиях серьезной экономической нестабильности: 74 % зарабатывают менее 13 долларов в день; 45 % заняты на низкоквалифицированных / ручных работах; 77 % устроены на неполный рабочий день либо их работа нестабильна. Рабочая сила стареет с исторической скоростью: к 2030 году 18 % рабочей силы будет старше 55 лет.²

Только 10 % работников в мире в 2017 году имели доступ к well-being-программам и услугам на рабочем месте. Из них: в Северной Америке – 54 %, в Центральной и Южной

⁵ The Future of Wellness at Work [Электронный ресурс]. – URL: <https://globalwellnessinstitute.org/industry-research/the-future-of-wellness-at-work/> (дата обращения: 18.04.2020).

⁶ Найти баланс: что такое Well-being? [Электронный ресурс]. – URL: <https://medium.com/emny/найди-баланс-что-такое-well-being-5ee354235012> (дата обращения 20.01.2021).

Америке – 5 %, в Европе – 25 %, в Азии – 5 %, на Ближнем Востоке и в Северной Африке – 8 %, и в странах Африки к югу от Сахары – 1 %.⁷ Уровень благополучия на рабочем месте значительно выше в странах с высоким уровнем дохода.⁸

США, где компании оплачивают медицинское обслуживание сотрудников, на сегодняшний день являются крупнейшим рынком и новатором. Но, поскольку уровень хронических заболеваний стремительно растет во всем мире, GWI прогнозирует значительный рост всемирных расходов на здравоохранение на рабочем месте в 20-х годах.²

GWI измеряет размер глобальной индустрии благополучия на рабочем месте, оценивая затраты работодателей на повышение уровня благополучия сотрудников. Они включают в себя широкий спектр услуг, продуктов и платформ, таких как: скрининговые оценки здоровья, диагностические тесты, программы стимулирования, носимые устройства, консультационные услуги и т. д. По оценкам GWI, этот рынок вырос на 4,8 % и достиг \$47,5 млрд в 2017 году (по сравнению с \$43,3 млрд в 2015 году). Однако рынок велнес мал по сравнению с экономическими потерями, возникающими из-за неблагополучия сотрудников. Стоимость этих потерь оценивается GWI в 10–15 % общемирового объема производства (с учетом медицинских расходов и потерь производительности, вызванных хроническими заболеваниями, стрессом, связанным с работой, травмами и болезнями, а также разобщенностью). В мире большинство работников больше всего озабочены удовлетворением базовых потребностей, таких как получение прожиточного минимума, стабильность работы, безопасность на рабочем месте и доступ к базовому медицинскому обслуживанию.⁵

По мере того, как стирается грань между работой и жизнью, обеспечение надежного набора программ благополучия, ориентированных на физическое, психическое, финансовое и духовное здоровье, становится корпоративной ответственностью и стратегией, направленной на повышение производительности, вовлеченности и удержания сотрудников [1].

Например, компания Best Buy скорректировала свою политику «гибкой работы», чтобы поощрять сотрудников отдыхать и перезаряжаться. Adobe же упростила этапы оценки производительности, таким образом помогая менеджерам и сотрудникам экономить несколько недель в году [2].

Рынок HR-технологий в настоящее время может похвастаться десятками инструментов, платформ, обучающих программ и аналитических систем, предназначенных для измерения, мониторинга и повышения благополучия на работе. Например, компания Oracle представила решение для обеспечения благополучия, встроенное в новейшие версии Oracle HCM cloud. Ceridian Dayforce HCM предлагает профили "TeamRelate" для того, чтобы предоставить работникам персонализированный коучинг о том, как взаимодействовать с другими работниками на основе их личности и типа профиля, а также способствовать лучшей коммуникации, улучшить взаимодействие и повысить вовлеченность сотрудников [3].

Для поддержания «благополучия» в офисах в Финляндии, к примеру, начали вводить оплачиваемый дневной сон на работе. Некоторые фирмы даже нанимают особых тренеров, которые учат правильно расслабляться [4].

⁷ Global Wellness Economy Monitor: Latin America, Caribbean. October 2018. [Электронный ресурс]. – 2018. – URL: https://globalwellnessinstitute.org/wp-content/uploads/2019/06/GWI_LatinAmerica_WellnessEconomyMonitor2018.pdf?inf_contact_key=cd5e58af962cecd3769a1d2cff16e87009c74070ac2bf3cfa7869e3cfd4ff832 (дата обращения: 20.04.2020).

⁸ 2018 Global Wellness Economy Monitor [Электронный ресурс]. – URL: <https://globalwellnessinstitute.org/industry-research/2018-global-wellness-economy-monitor/> (дата обращения: 20.04.2020).

Интересный кейс есть у компании JTJ (японская табачная компания, второй по величине производитель табачных изделий в мире). На одной из ее фабрик «Кресс-Нева»: используя подход Института Гэллапа, они разработали внутреннюю программу из 4 составляющих: здоровье, карьера, финансы, социальные отношения. (1 место на HR-бренд 2016). В результате этой программы на 70 % понизилось число часто болеющих, в 4 раза увеличилось количество участвующих в корпоративных программах, в 2 раза – в благотворительных акциях.

В компании Schneider Electric (французская энергомашиностроительная компания, производитель оборудования для энергетических подкомплексов промышленных предприятий, объектов гражданского и жилищного строительства), которая применяет чуть более узкий подход, по итогам программы wellbeing на 16 % повысился уровень вовлеченности и снизилась текучесть. В компании EY за время существования программы индекс вовлеченности сотрудников вырос с 67 % до 81 % и остается стабильно высоким в течение последних трех лет. Также за последние годы текучесть кадров уменьшилась на 6 %. В последние несколько лет количество больничных листов сократилось на 6 %, а обращение к врачам – на 7 %.⁹

Исследованием благополучия персонала в последнее время занимается все больше ученых. Так, в исследовании Шмелевой Д.А. и Федорова Л.П., нашли отражение аспекты социальной безопасности в контексте обеспечения благополучия персонала [5]. Well-being-программы с позиций современной стратегии работы с персоналом представлены в результатах исследований И.И. Задорожной, Н.Д. Мачневой.[6] Способы и инструменты обеспечения благополучия сотрудников рассмотрены в исследовании Пугач С.П. [7].

Well-being в России для корпоративных клиентов – это комплексные решения по управлению стрессом и энергией, и в целом здоровым образом жизни. Сейчас компании приходят к комплексному подходу, диджитализации, оцифровыванию well-being-программ. Это дает информацию о том, в каком состоянии находятся их сотрудники.¹⁰

К сожалению, забота о сотрудниках в России пока оставляет желать лучшего. По данным аналитиков hh.ru, 47 % соискателей оценили заботу своих работодателей на 1–2 балла из пяти. Ещё 29 % работников выбрали оценку 3, а на 4–5 балла оценили компанию только 20 % соискателей. Затруднились с ответом 4 % респондентов. Средняя оценка соискателями заботы работодателей о сотрудниках составила 2.5 балла. При этом 88 % соискателей заявили, что работали бы сверхурочно при необходимости, если бы работодатель максимально о них заботился.³

Российские компании в основном воспринимают технологию well-being как новый тренд, который еще не проверен, они боятся того, что сотрудники поймут, что работа на них плохо влияет. 80 % исследований действительно показывают, что сотрудники уверены в том, что работа и стресс оказывают отрицательное влияние на них. Это одна из причин, по которой компании стали задумываться о том, как помочь сотрудникам достичь благополучия. Не секрет, что большинство сотрудников меняет место работы именно потому, что они не справляются со стрессом.⁶ Компании могут помочь своим сотрудникам снизить уровень стресса, создавая комфортные и благоприятные условия труда, соблюдая, в том числе, и концепцию «экологичного офиса», тем самым подталкивая сотрудников компании изменять свои

⁹ Измеряем благополучие с Lifeaddwiser [Электронный ресурс] // Lifeaddwiser.com. – URL: <http://apostrof-media.com/blog/wellbeing/index120.html> (дата обращения: 21.04.2020).

¹⁰ Wellbeing-технологии – основа благополучия компании. Управлять можно тем, что можно измерить [Электронный ресурс]. – 2017 г. – URL: <https://hr-tv.ru/video/hr-instruments/wellbeing-tehnologii-osnova-blagopoluchija-kompanii-upravljatmozhno-tem-chto-mozhno-izmerit.html> (дата обращения: 10.04.2020).

привычки, свой образ жизни. Основная проблема здесь – мотивировать сотрудников к изменениям в самих себе.

Объем российского рынка корпоративных well-being-услуг составляет около 1 млрд руб. По прогнозам РБК, в ближайшие три-семь лет он достигнет 10 млрд руб., а в долгосрочной перспективе – \$1 млрд.¹¹

Сейчас на российском рынке наиболее популярны следующие well-being-продукты:

- здоровье тела (физическое). Оценка здоровья онлайн, программы по управлению весом или борьбе с вредными привычками, скидки на членство в спортклубах;
- здоровье духа (ментальное). Помощь штатного психолога или онлайн-программа психологической поддержки от специализированного провайдера;
- материальное здоровье (финансовое). Обучение личному финансовому планированию (мониторинг семейного бюджета), консультации по налогам и налоговому вычету, оптимизация кредитной нагрузки и рефинансирование кредитов и т. п.⁸

Наиболее активно программы поддержки сотрудников внедряют:

- компании, которые борются за высокоинтеллектуальные кадры в Москве, особенно организации в сферах ИТ, консалтинг, банковское и страховое дело. Например, Сбербанк предоставляет своим сотрудникам программу психологической поддержки онлайн, а также проводит офлайн-тренинги по развитию осознанности (mindfulness);
- молодой инновационный интеллектуальный бизнес из крупных региональных центров – Новосибирска, Екатеринбурга, Томска или Омска;
- компании из отраслей с тяжелыми условиями труда. Новолипецкий металлургический комбинат имеет собственные спорткомплексы для персонала;
- компании из регионов со сложным бытовым укладом (Крайний Север, Чукотка).⁸

По большей части российские компании ставят в приоритет физическое и ментальное здоровье сотрудников. Однако на Западе горячая тема – финансовый well-being. Работодатели организуют для сотрудников тренинги по повышению финансовой грамотности. Они рассказывают им, как жить, чтобы хватало зарплаты, как не попасть в кредитную зависимость, как правильно воспользоваться государственными льготами по социальному обеспечению. Они также предлагают финансовые услуги от отобранных провайдеров: страхование, специальные скидки, выгодные предложения по кредитам под залог зарплаты (payroll loans).⁸

В 2016 году прошел первый российский форум, посвященный Здоровью и Благополучию сотрудников компаний – Health and Wellbeing. Помимо прочего, на форуме речь шла об опыте успешного внедрения программ Wellbeing в крупных компаниях, включая Unilever, ОАО «НК «Роснефть», ПАО «Газпром нефть», холдинге «Металлоинвест», Shell, Google и др. Согласно статистике, основной эффект от их реализации заключался в увеличении

¹¹ От ДМС к благополучию: как устроен рынок well-being-услуг в России [Электронный ресурс]. – URL: <https://pro.rbc.ru/news/5e705e409a7947dedf7ebcc0> (дата обращения: 26.04.2020).

производительности труда, снижении показателей абсентизма (пропуска рабочих дней), повышении эффективности рабочего времени и т. д.¹²

Таким образом, в мировом масштабе далеко не многие работники имеют доступ к программам благополучия. Большая часть скорее заботится об удовлетворении основных потребностей (получении прожиточного минимума, стабильности и безопасности работы, доступа к базовому медицинскому обслуживанию). Уровень благополучия на рабочем месте значительно выше в странах с высоким уровнем дохода.

Многие российские компании в настоящий момент воспринимают технологию well-being как нечто новое и неизвестное и потому относятся к ней с недоверием. Однако уровень использования программ благополучия быстро растет. Наиболее активно well-being-программы внедряют: организации, борющиеся за высокоинтеллектуальные кадры (это преимущественно компании в таких сферах, как консалтинг, банковское и страховое дело, ИТ) в столице и крупных региональных центрах; компании из отраслей с тяжелыми условиями труда, а также компании из регионов со сложным бытовым укладом. По прогнозам РБК, в ближайшие три-семь лет объем российского рынка корпоративных well-being-услуг достигнет 10 млрд руб., а в долгосрочной перспективе – \$1 млрд.⁸

Инструментарий внедрения технологии «экологичный офис», как составляющей технологии well-being

Как уже говорилось ранее, каждая организация должна стремиться к повышению экологичности своих офисов, так как комфортные и благоприятные условия труда влияют как на физическое, так и на эмоциональное состояние сотрудников, а также на их профессиональное развитие. Исследователи отмечают, что «экологичный офис» позволяет экономить ресурсы, улучшает имидж организации, а также повышает уровень благополучия сотрудников [8–12].

Авторами статьи определены три этапа для устранения идентифицированных в результате исследования проблем и внедрения в организацию концепции «экологичного офиса»: (1) проведение экологического аудита; (2) непосредственно внедрение технологии; (3) оценка результатов внедрения технологии (рис. 1).

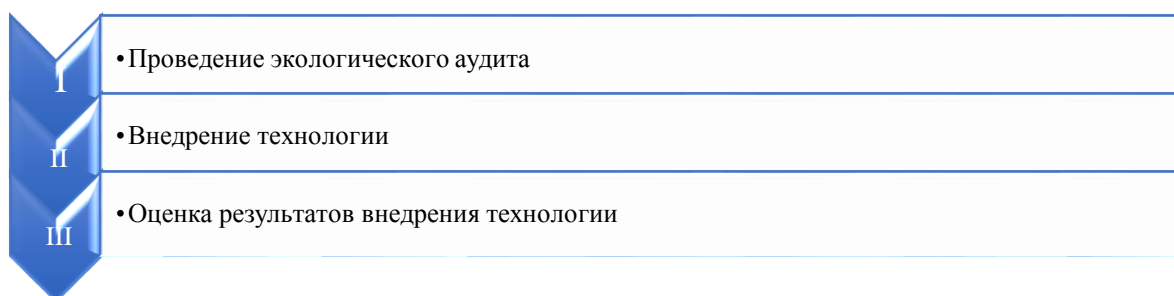


Рисунок 1. Этапы внедрения в организацию концепции «экологичного офиса» (разработано авторами)

Каждый из этапов требует определенных ресурсов и предусматривает некоторые риски, минимизировать которые возможно с помощью различных мероприятий.

¹² Первый российский форум, посвященный Здоровью и благосостоянию сотрудников компаний – Health and Wellbeing 2016 [Электронный ресурс]. – URL: <https://blog.wikium.ru/pervyj-rossijskij-forum-posvyashhennyj-zdorovyu-i-blagosostoyaniyu-sotrudnikov-kompanij-health-and-wellbeing-2016.html> (дата обращения: 27.04.2020).

Первым этапом является проведение экологического аудита (табл. 1). Прежде всего сотрудниками организации составляется техническое задание, в котором указываются цели, задачи, необходимые требования к проведению аудита, состав и содержание работ и пр. Затем в организацию приглашаются эксперты, которые непосредственно проводят сам аудит.

Таблица 1

I этап. Проведение экологического аудита

Ресурсы	Риски	Мероприятия по их минимизации
Человеческие: руководство, команда экспертов, проводящих аудит, специалисты организации Материальные: затраты на проведение аудита Организационные: поиск экспертов в сфере проведения экологического аудита	Негативное отношение сотрудников к проведению аудита	Организация встреч с сотрудниками с целью донесения до них важности проведения данного аудита
	Неправильный выбор команды экспертов	Ориентироваться на отзывы и рекомендации при выборе экспертов
	Ошибки в составлении технического задания сотрудниками самой организации	Конкретность постановки целей и задач проведения аудита; четкость формулировки мероприятий данного аудита; выбор компетентных, квалифицированных работников для составления технического задания

Разработано авторами

На втором этапе (табл. 2) осуществляются мероприятия по внедрению технологии, разработанные на основании проведенного аудита специализированной организацией. Определяется штат сотрудников, задействованных в реализации данных мероприятий, рассчитывается объем финансирования под каждое мероприятие, устанавливаются сроки их проведения.

Таблица 2

II этап. Внедрение концепции «экологичного офиса»

Ресурсы	Риски	Мероприятия по их минимизации
Человеческие: руководство, специалисты организации Материальные: затраты на внедрение концепции «экологичного офиса», заработная плата участникам Нормативные правовые акты: законодательные (ТК РФ, Налоговый кодекс РФ и пр.) и локальные нормативные акты	Нехватка специализированных специалистов для проведения мероприятий	Приглашение специалистов, имеющих квалификацию в данной сфере
	Недостаточное техническое оснащение	Закупка необходимого оборудования
	Непредвиденные финансовые затраты	Оптимизация расходов с выделением средств на проведение мероприятий; создание резерва финансовых средств на проведение мероприятий
	Негативное отношение сотрудников к нововведениям; низкий уровень сознательности и ответственности сотрудников	Организация встреч с сотрудниками с целью донесения до них важности проведения мероприятий

Разработано авторами

На третьем этапе (табл. 3) проводится оценка результатов внедрения концепции «экологичного офиса». Выявляются слабые места, недочеты, определяются мероприятия, которые не были проведены в силу недостаточной квалификации сотрудников или нехватки финансовых средств. Затем на данном этапе разрабатывается план дальнейших действий и доработок. Наиболее содержательно эффективность от проведения мероприятий отражает экономия средств и срок окупаемости.

Таблица 3

III этап. Оценка результатов внедрения концепции «экологичного офиса»

Ресурсы	Риски	Мероприятия по их минимизации
Человеческие: руководство, специалисты организации, внешние эксперты	Некачественное внедрение концепции «экологичного офиса» или внедрение в неполном объеме (вследствие недостаточной квалификации сотрудников или недостатка финансовых средств)	Приглашение специалистов, имеющих квалификацию в данной сфере; оптимизация расходов с выделением средств на проведение мероприятий; создание резерва финансовых средств на проведение мероприятий
Материальные: оплата работы участников		
Организационные: поиск экспертов в сфере оценки результатов	Субъективная оценка результатов внедрения концепции «экологичного офиса»	Приглашение внешних экспертов
Документация: расчетные материалы по эффективности проведенных мероприятий		

Разработано авторами

Процессная модель интеграции концепции «экологичного офиса» как составляющей технологии well-being в работу с персоналом

Авторами статьи, на основе SADT-моделирования, была разработана процессная модель интеграции концепции «экологичного офиса» как составляющей технологии well-being в работу с персоналом (рис. 2). В данной модели отражены механизм и управление процессом внедрения концепции.

Рассмотрим подробнее структуру данной процессной модели.

Как видно из схемы, на входе мы имеем организацию, в которой не реализована концепция «экологичного офиса» и технология well-being. (в качестве организации-объекта в исследовании выступает Региональный операционный офис «Ханты-Мансийский» Банка ВТБ (ПАО) Филиала 6602 в г. Екатеринбурге) Для реализации концепции «экологичного офиса», как составляющей благополучия персонала, должны быть осуществлены следующие процессы:

- процесс внедрения «экологичного офиса» в работу организации;
- процесс синхронизации задач концепции «экологичного офиса» и концепции well-being;
- процесс оценки внедрения концепции «экологичного офиса» как составляющей well-being.

Данные процессы являются «ядром» представленной модели процессного управления.

Свой вклад во внедрение концепции «экологичного офиса» и well-being в работу организации также вносят различные вспомогательные процессы. Среди них:

- материально-техническое оснащение организации с целью создания «экологичного офиса» как составляющей технологии well-being;
- применение технологии и инструментов оценки сформированности и уровня развития концепции «экологичного офиса» и технологии well-being;
- создание условий для формирования «экологичного офиса» как составляющей технологии well-being;
- обучение персонала теоретическим и практическим аспектам формирования и развития «экологичного офиса» как составляющей благополучия;

- обеспечение постоянной обратной связи с персоналом (в том числе через оценку экологичности офиса и благополучия);
- поощрение самообразования персонала в вопросах в сфере формирования и развития «экологичного офиса» как составляющей well-being.

При внедрении элементов «экологичного офиса» как составляющей технологии well-being на руководство ложится определенная ответственность. Она включает:

- стратегическое планирование применения технологии well-being с обязательным включением концепции «экологичного офиса»;
- анализ экологичности офиса и благополучия сотрудников;
- организация работ (создание условий) по внедрению в работу организации концепции «экологичного офиса» как составляющей технологии well-being;
- планирование затрат на внедрение в работу организации концепции «экологичного офиса» как составляющей технологии well-being.

Что касается менеджмента ресурсов, организация должна определить и обеспечить ресурсами, необходимыми для внедрения и поддержания в рабочем состоянии концепции «экологичного офиса» как составляющей технологии well-being, а также постоянного улучшения её эффективности.

В процессе внедрения проекта ведется следующая работа с ресурсами:

- использование материальных ресурсов, таких как усовершенствованные производственные и вспомогательные средства;
- использование организационных ресурсов для внедрения проекта;
- использование информационных ресурсы и технологии;
- оптимизация применения природных ресурсов;
- улучшение качества трудовых ресурсов (повышение уровня подготовки, образования и обучения персонала);
- стратегическое планирование потребностей в ресурсах.

Таким образом, с помощью перечисленных вспомогательных процессов и при должном управлении на выходе мы получаем внедренную в работу организации концепцию «экологичного офиса», синхронизированную с концепцией well-being.

Осознание необходимости проведения экологического аудита и внедрения технологии «экологичного офиса» – первый шаг на пути организации к созданию здоровых и благоприятных условий для сотрудников, а также повышению эффективности работы всей организации.

И если на данный момент у организации недостаточно средств на полную реализацию концепции «экологичного офиса» – можно начать с малого и, например, переходить на более экономное потребление ресурсов: перевод компьютеров в ждущий режим, когда ими не пользуются; использование светодиодных ламп вместо ламп накаливания или люминисцентных ламп; сбор и сдача на переработку старых картриджей, аккумуляторов и офисной техники; экономия бумаги (использование обеих сторон листа для печати, печать черновиков документов на неиспользованной оборотной стороне бумаги) и пр.

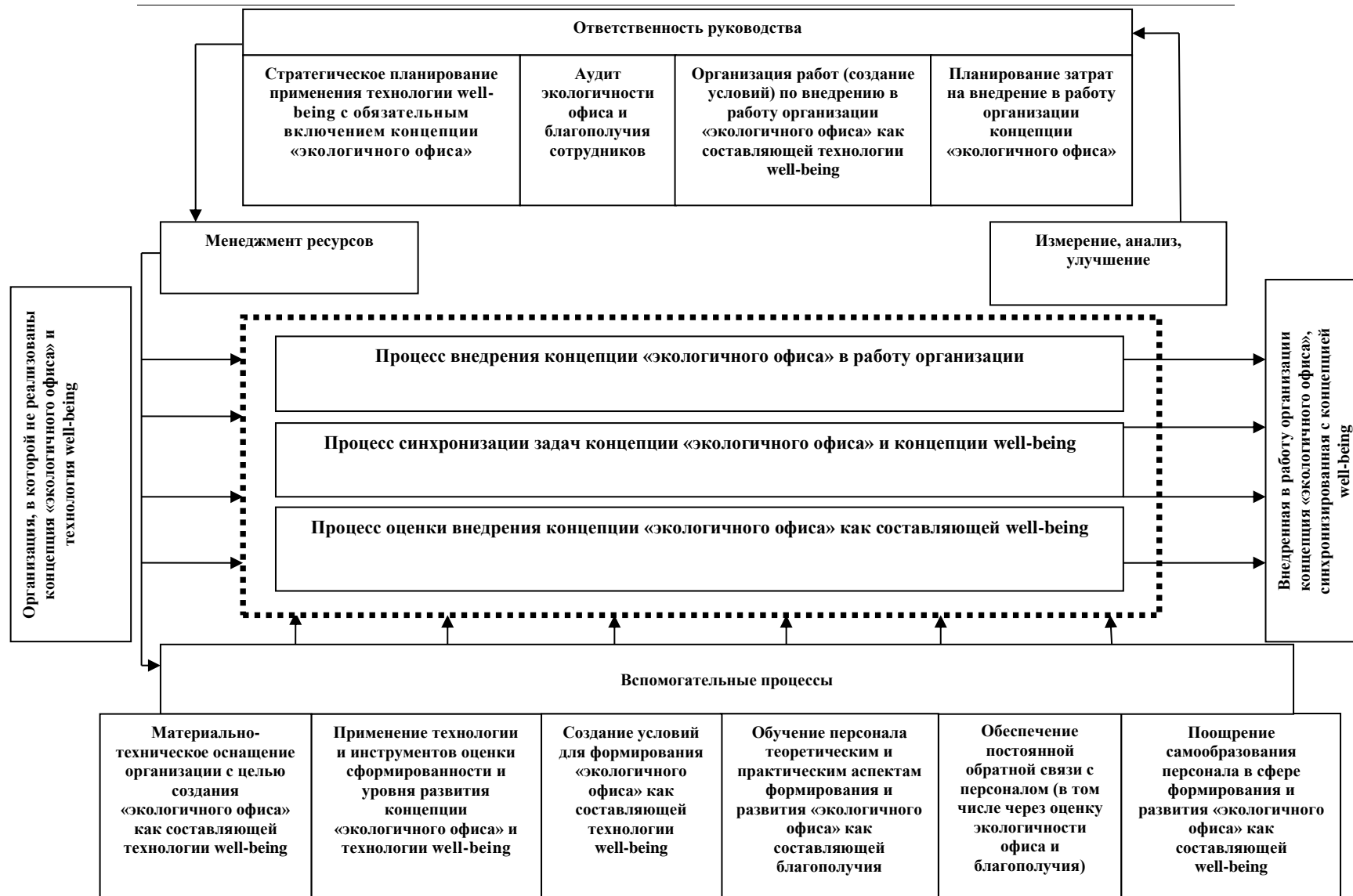


Рисунок 2. Процессная модель интеграции концепции «экологичный офис» как составляющей технологии well-being в работу с персоналом (разработано авторами)

Даже такие небольшие изменения внесут свой вклад в well-being организации и повысят благополучие ее персонала, а также имидж организации, не говоря уже о значительном вкладе в улучшение экологии, что непосредственно влияет на жизнь абсолютно каждого человека на нашей планете. Но на этом не стоит останавливаться. Руководству всегда нужно стремиться к большему и по мере возможности внедрять все новые элементы «экологичного офиса» в работу своей организации. Прежде всего, разумеется, необходимо проводить работу непосредственно с сотрудниками, доходчиво разъясняя им важность проводимой работы.

Заключение

Well-being, как технология благополучия сотрудников, должна включать в себя, помимо прочего, заботу об окружающей среде. В первую очередь, потому что состояние экологии непосредственно касается абсолютно каждого человека на нашей планете. Качество окружающей среды во многом влияет как на физическое, так и на эмоциональное состояние сотрудников, а также на их профессиональное развитие. «Экологичный офис» позволяет экономить ресурсы, улучшает имидж организации, а также повышает уровень благополучия сотрудников.

Проведенное исследование показало, что концепция «экологичного офиса» не в полной мере получила свое развитие в российских организациях. Выявленные проблемы оказывают влияние в первую очередь на экологию, а впоследствии и на благополучие сотрудников и организации в целом.

Авторами разработана процессная модель интеграции концепции «экологичного офиса» как составляющей технологии well-being в работу с персоналом, в которой нашли отражение механизмы и управление процессом внедрения технологии.

С помощью внедрения технологии «экологичного офиса» организации смогут помочь своим сотрудникам улучшить их физическое и психологическое здоровье, создавая комфортные и благоприятные условия труда. Даже элементы совершенствования в сфере экологичности офиса внесут свой вклад в благополучие организации и ее сотрудников, а также повысят имидж организации.

В дальнейших исследованиях планируется рассмотреть отраслевую специфику интеграции данных технологий, оценить экономическую эффективность применения технологий «экологичный офис» и «well-being», рассмотреть степень влияния каждого фактора и параметра на работу персонала и на факторы его благополучия.

ЛИТЕРАТУРА

1. Dimple Agarwal, Josh Bersin, Gaurav Lahiri. Well-being: A strategy and a responsibility. 2018 Global Human Capital Trends [Электронный ресурс]. – URL: <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends/2018/employee-well-being-programs.html> (дата обращения: 25.04.2020).
2. Jeff Schwartz, Ardie van Berkel. The overwhelmed employee. Simplify the work environment [Электронный ресурс]. – URL: <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends/2014/hc-trends-2014-overwhelmed-employee.html> (дата обращения: 26.04.2020).
3. Josh Bersin. HR Technology Disruptions for 2018 [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.umanit.nl/wp-content/uploads/2018/04/HRTechDisruptions2018-Report-100517.pdf> (дата обращения: 27.04.2020).

4. Чуланова О.Л. Компетенции персонала в цифровой экономике: операционализация soft skills персонала организации с учетом ортобиотических навыков и навыков well-being [Электронный ресурс] / О.Л. Чуланова // Вестник евразийской науки. – 2019. – №2. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kompetentsii-personala-v-tsifrovoy-ekonomike-operatsionalizatsiya-soft-skills-personala-organizatsii-s-uchetom-ortobioticheskikh> (дата обращения: 10.04.2020).
5. Шмелева Д.А. Аспекты социальной безопасности в контексте обеспечения благополучия персонала [Электронный ресурс] / Д.А. Шмелева, Л.П. Федорова // Россия – 2035: наука и практика в фокусе инновационного развития: сборник материалов Международной научно-практической конференции (Чебоксары, 30 января 2020 г.). – Чебоксары: ЧКИ РУК, 2020. – 752 с. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44087440> (дата обращения: 23.03.2020).
6. Задорожная И.И. Well-being-программы как современная стратегия работы с персоналом [Электронный ресурс] / И.И. Задорожная, Н.Д. Мачнева // Вестник Университета Правительства Москвы. 2020. №3. С. 25–31. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44205722> (дата обращения: 23.03.2020).
7. Пугач С.П. Способы и инструменты обеспечения благополучия сотрудников. Цифровая экономика: Проблемы и перспективы развития [Электронный ресурс] / С.П. Пугач // Сборник научных статей Межрегиональной научно-практической конференции. Издательство: Юго-Западный государственный университет (Курск), 2019. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=41556686> (дата обращения: 23.03.2020).
8. Крицкая А.А. Экологизация предприятия. зелёный офис [Электронный ресурс] / А.А. Крицкая, В.К. Фарнакеев // Глобальные социальные процессы 2.0: трансформация социальной реальности в условиях цифровизации и пандемии. Сборник статей. Под редакцией А.В. Петрова (отв. ред.) [и др.]. Санкт-Петербург: Центр научно-информационных технологий "Астерион", 2020. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44649301> (дата обращения: 26.03.2020).
9. Евдокимова Ю.Г. Экологизация общества. Экопроекты на базе предприятий [Электронный ресурс] / Ю.Г. Евдокимова, С.М. Сычёва, Т.Б. Шрамченко // Конкурс молодых учёных. Сборник статей Международного научно-исследовательского конкурса. Пенза: "Наука и Просвещение" (ИП Гуляев Г.Ю.), 2020. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=41826729> (дата обращения: 26.03.2020).
10. Самосудова Н.В. Современные пути развития экостроительства на примере реализации в г. Москве проекта "Зеленого (живого) офиса" WWF [Электронный ресурс] / Самосудова Н.В. Манухина О.А., Шушунова Н.С. // Недвижимость: экономика, управление. Учредители: Московский государственный строительный университет (национальный исследовательский университет), Москва: ООО Издательство АСВ, 2013. – №2. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=23151356> (дата обращения: 27.03.2020).
11. Брылкина А.В. Плюсы и минусы "зеленого" строительства: эколого-экономический аспект [Электронный ресурс] / Горизонты экономики. Москва: АО "Издательство "Экономика", 2015. – №1. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=23369304> (дата обращения: 28.03.2020).
12. Rybakova, M.V., Vinichenko, M.V., Ushakova, Y.S., Chulanova, O.L., Barkov, S.A., Malyshev, M.A., Makushkin, S.A. (2019). Ecological Problems of Russian Cities on the Views of Young People. *Ekoloji*, 28(107): 5019–5026.

Chulanova Oksana Leonidovna

Surgut state university, Surgut, Russia

E-mail: chol9207@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2477-0096>

РИИЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=535996

Researcher ID: <https://www.researcherid.com/rid/AAB-4944-2019>

SCOPUS: <https://www.scopus.com/authid/detail.url?authorId=57200229000>

Ryabova Anna Maksimovna

Surgut state university, Surgut, Russia

E-mail: ryavova.nyura2015@yandex.ru

Kolesov Oleg Sergeevich

VTB Bank (PJSC), Surgut, Russia

E-mail: Kolesov-o@yandex.ru

Development of tools for integrating "green office" technology and well-being technology into work with personnel from the standpoint of humanization of work

Abstract. The article presents the results of research and the development of tools for the introduction of "green office" technology as a component of well-being technology in work with personnel of modern organizations from the standpoint of humanization of the labor activity of personnel. To achieve the goal, the following tasks were set: to consider the essence of well-being technology; consider the "green office" as part of well-being technology; to develop a methodology for introducing the concept of "green office" into the company as an integral part of the well-being technology.

The authors note that many Russian companies currently perceive well-being technology as something new and therefore treat it with distrust. However, the use of wellness programs is growing rapidly. The most actively implementing well-being programs are: organizations fighting for highly intelligent personnel (these are mainly companies in such areas as consulting, banking and insurance, IT) in the capital and large regional centers; companies from industries with difficult working conditions, as well as companies from regions with a difficult everyday life.

The authors of the article have identified three stages for eliminating the problems identified as a result of the research and introducing the concept of an "green office" into the company: (1) conducting an environmental audit; (2) direct implementation of technology; (3) evaluation of the results of technology implementation.

The authors of the article, based on SADT-modeling, have developed a process model for the formation and development of the concept of "green office" as a component of well-being technology. This model reflects the mechanism and management of the concept implementation process.

The authors note that in order to implement the concept of "green office" as a component of the well-being of personnel, the following processes must be carried out: the process of introducing the concept of "green office" into the work of the company; the process of synchronizing the tasks of the green office concept and the well-being concept; the process of evaluating the implementation of the green office concept as part of well-being. These processes, according to the authors, are the "core" of the presented process management model. Various supporting processes also contribute to the implementation of the green office concept and well-being in the work of the organization. They are presented in detail in the article.

The research carried out by the authors showed that the concept of “green office” has not been fully developed in Russian organizations. The identified problems have an impact primarily on the environment, and subsequently on the well-being of employees and the company as a whole.

The article presents a process model developed by the authors for the integration of "green office" technology and well-being into work with personnel, which reflects the mechanisms and management of the technology implementation process. Through the introduction of green office technology and well-being, organizations will be able to help their employees improve their physical and psychological health by creating a comfortable and supportive work environment. Even small improvements in the office's sustainability will contribute to the well-being of its employees as well as enhance the organization's image.

Keywords: eco-friendly office; personnel well-being; favorable working conditions; well-being; tools for integrating the concept of “green office” into an organization as an integral part of well-being technology; a process model for integrating “green office” technology and well-being