

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

2019, №3, Том 11 / 2019, No 3, Vol 11 <https://esj.today/issue-3-2019.html>

URL статьи: <https://esj.today/PDF/40ECVN319.pdf>

Ссылка для цитирования этой статьи:

Чуланова О.Л., Булгакова С.А. Исследование применения технологии «well-being» в гуманизации трудовой деятельности персонала организаций в цифровой экономике // Вестник Евразийской науки, 2019 №3, <https://esj.today/PDF/40ECVN319.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

For citation:

Chulanova O.L., Bulgakova S.A. (2019). Study of the use of technology "well-being" in the humanization of the work activities of the staff of organizations in the digital economy. *The Eurasian Scientific Journal*, [online] 3(11). Available at: <https://esj.today/PDF/40ECVN319.pdf> (in Russian)

УДК 331.44

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

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

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

Булгакова Софья Алексеевна

БУ ВО ХМАО – Югры «Сургутский государственный университет», Сургут, Россия
Студент 4 курса направления «Управление персоналом»
E-mail: Sofia32198@mail.ru

РИНЦ: http://elibrary.ru/author_profile.asp?id=1018343

Исследование применения технологии «well-being» в гуманизации трудовой деятельности персонала организаций в цифровой экономике

Аннотация. В условиях перехода к четверной промышленной революции, максимальной цифровизации всех процессов, самым важным ресурсом остается персонал. В статье представлен контент-анализ дефиниции «гуманизация труда». В статье отмечается, что одна из основных целей гуманизации труда состоит в том, чтобы труд не представлял угрозу жизни и здоровью наемного работника, чтобы работник располагал свободным временем для отдыха и досуга, чтобы он получил возможность служить обществу и самосовершенствоваться как личность путем развития своих индивидуальных способностей. В статье представлены критерии гуманизации рабочей среды и направления изменений в рамках гуманизации условий труда.

Рассмотрены требования здоровьесбережения, предъявляемые к персоналу в цифровой экономике. В статье представлены результаты исследования применения технологии «well-being» в рамках гуманизации трудовой деятельности персонала организаций в цифровой экономике. В исследовании рассмотрено влияние на работу и работников физических, психических, производственных, непроизводственных факторов, связанных с состоянием личности. В исследовании нашли отражения практические подтверждения необходимости и важности реализации современных технологий гуманизации трудовой деятельности персонала

¹ <https://www.chulanova.com>

в цифровой экономике. Результаты исследования, представленные в статье, подтверждают задачи, стоящие перед экономикой труда для реализации поставленных целей в рамках здоровьесберегающих технологий персонала. Рассмотрено влияние перехода от здоровья к увеличению производительности труда. Исследование подтвердило и важность реализации технологии well-being.

Ключевые слова: цифровая экономика; требования к компетенциям персонала в цифровой экономике; гуманизация труда; критерии гуманизации рабочей среды; направления изменений в рамках гуманизации условий труда; здоровьесберегающие технологии персонала; well-being; компетенции well-being; компетенции well-being персонала организации; исследование применения технологии well-being

Современное поколение сотрудников обладает другой системой ценностей, другими взглядами, иными социальными оценками: на трудовую деятельность, на свободное времяпровождение, на возможности для реализации своих способностей. Повышается зависимость удовлетворенности трудом и мотивации занятых от совместимости условий и организации труда с системой ценностей работников.

Рассмотрим различные подходы к дефиниции «Гуманизация труда» (таблица 1).

Таблица 1

Контент-анализ дефиниции «гуманизация труда»

Автор	Определение
Кибанов А.Я. [7]	Это приспособление (адаптация) рабочей среды к человеку, которое предполагает создание наиболее благоприятных организации и условий труда для максимальной реализации трудового потенциала работников.
Энциклопедический словарь по психологии и педагогике ²	Это такая организация труда, которая направлена на профилактику переутомления, профессиональных заболеваний, предупреждение производственного травматизма и профессиональной деформации личности, повышение содержательности труда, создание условий для всестороннего развития работника, расцвета его способностей.
Самойлюк Т.А. [2]	Это процесс обеспечения таких условий труда, которые исключают отчуждение труда, позволяют работнику реализовать свой трудовой потенциал.
Куценко В.В., Ровбель С.В. [1]	Это приспособление (адаптация) одной, нескольких или большинства сторон трудовой жизни к человеку.

Наиболее полное и точное, с нашей точки зрения, определение дефиниции «гуманизация труда» дает А.Я. Кибанов.

Социальное самочувствие работников можно оценить и провести мониторинг таким показателем, как уровень удовлетворенности трудом, что является важным показателем эффективности его трудовой деятельности.

Главная цель гуманизации труда состоит в том, чтобы труд не представлял угрозу жизни и здоровью сотрудника, чтобы в его распоряжении было свободное время для отдыха, чтобы он обладал возможностью самосовершенствоваться как личность с помощью развития своих индивидуальных способностей.

А.Я. Кибанов выделил критерии гуманизированной рабочей среды:

² Энциклопедический словарь по психологии и педагогике. Гуманизация труда // Словари и энциклопедии на Академике. URL: https://psychology_pedagogy.academic.ru/5104/%D0%93%D0%A3%D0%9C%D0%90%D0%9D%D0%98%D0%97%D0%90%D0%A6%D0%98%D0%AF_%D0%A2%D0%A0%D0%A3%D0%94%D0%90.

1. Расширение содержания работы – необходимо исключить повторения и монотонность в работе, с учетом компетенций сотрудника.
2. Автономия и принятие решений – работа должна включать разработку целей и задач, охватывать планирование и организацию. Работник должен обладать полем свободы для принятия решений самостоятельно.
3. Сотрудничество – при выполнении работы сотрудник должен вести коммуникации с другими людьми, что способствует развитию социальной компетентности.

Также А.Я. Кибанов предположил в каких направлениях должны быть изменения в рамках гуманизации условий труда [7]:

1. Гуманизация трудовых процессов и технологий – технологии должны быть ориентированы на обеспечение удовлетворенности сотрудника содержанием и методами труда, используемой техникой, обеспечение безопасности, повышение уровня эргономичности используемых технических средств и оборудования.
2. Оздоровление производственной среды – сотрудника должна окружать благоприятная микроэкология труда, которая формируется под воздействием технологических факторов и общего состояния производственной атмосферы.
3. Эстетизация внешнего оформления места работы – качество оформления рабочих мест и спецодежды.
4. Мотивация самоохраны труда – формирование у работников заинтересованного отношения к улучшению условий и охраны труда на рабочих местах за счет мер организационного и учебного характера.

В более ранних публикациях авторов были представлены различные актуальные технологии гуманизации трудовой деятельности персонала, в том числе технология «Well-being» [3; 4; 5; 6].

В настоящее время «Well-being» технология пользуется спросом у ведущих компаний как в России, так и зарубежом. Начиная от линий продуктов направления «Well-being» (дни здоровья в офисе, целевые программы, скрининги) до диджитал сервисов «Well-being».

В рамках исследования был проведен опрос среди персонала организаций о реализации технологий гуманизации трудовой деятельности в организациях, в которых они работают (в частности, о реализации технологии «Well-being»). В опросе приняли участие 216 человек организаций из ХМАО-Югры, Москвы, Санкт-Петербурга, Новосибирска. Опрос проводился онлайн, с помощью Google Формы.

Представим подробнее результаты исследования.

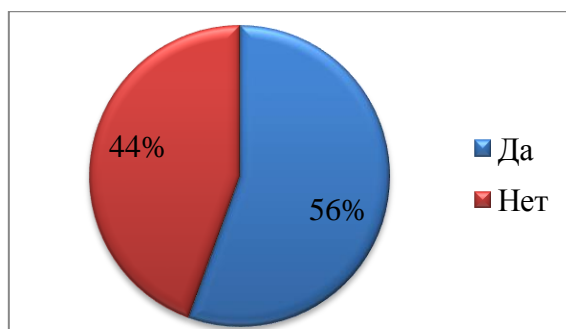


Рисунок 1. Знаете ли вы о программе «Well-being» (от англ. – благополучие) сотрудников, т. е. поддержание эмоционального и физического состояния сотрудников?

Технология «Well-being» персонала хоть и достаточно современная технология, но это только ее новый «облик». Сотрудники малого и среднего бизнеса (56 %), в отличие от сотрудников крупных компаний (44 %) знают данную технологию.

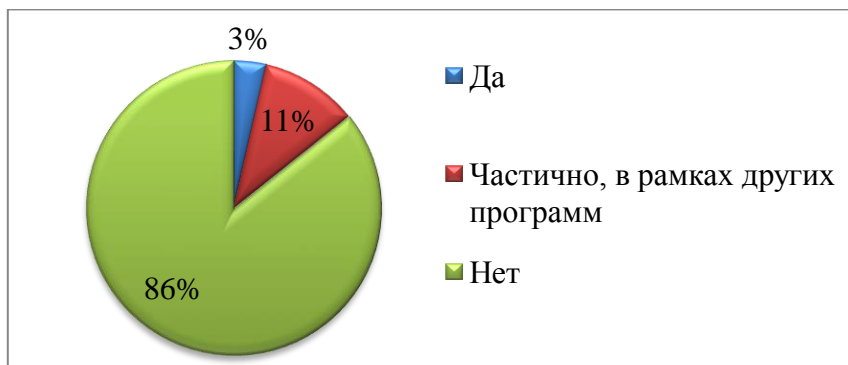


Рисунок 2. Реализуется эта программа в компании, в которой вы работаете?

Технология «Well-being» во многих компаниях не реализуется (86 %), или реализуется частично, в рамках других программ (11 %) в основном в крупных компаниях, и только в 5 % компаний реализуется данная технология в полном объеме, в основном только в малом и среднем бизнесе. Возникает риск, не достоверности информации, в связи с незнанием данной технологии.

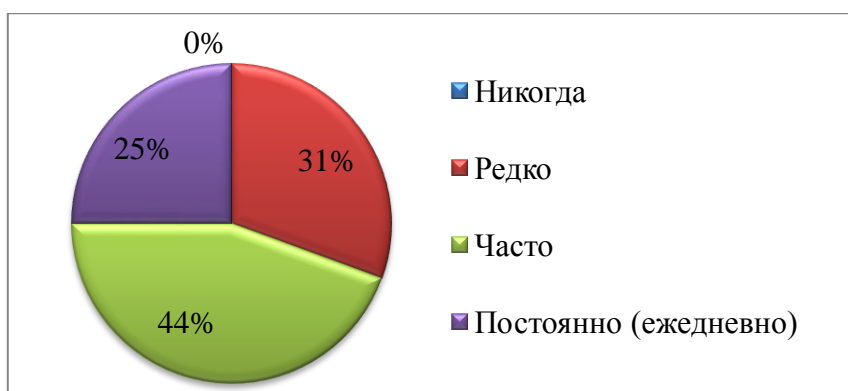


Рисунок 3. Вы перегружены работой и вам совсем не хватает времени?

Частая (44 %) и постоянная (25 %) перегруженность сотрудников возникает в основном у сотрудников крупных компаний. Причинами этого может выступать: большой объем работы, не готовность руководителей брать новых сотрудников на замещающие должности и т. д.

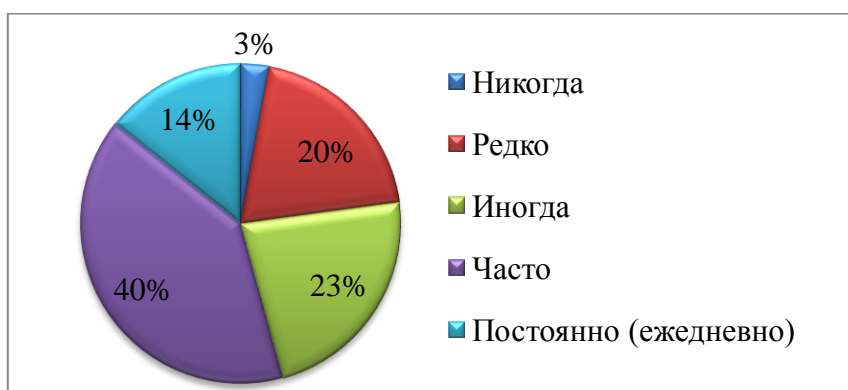


Рисунок 4. После работы вы не можете отключиться от мыслей о незавершенных делах, проблемах, планах; вы «застреваете» на переживаниях рабочих ситуаций и незавершенных вопросов, обдумываете идеи снова и снова?

Достаточное количество сотрудников часто не может после работы отключиться от мыслей о незавершенных делах, проблемах, планах на работе (40 %). Данный вопрос уже частично отражает проблемы благополучия сотрудников на рабочих местах. Сотрудник не может отдохнуть после работы в полном объеме, что сказывается на его эмоциональном состоянии в предстоящие рабочие будни.

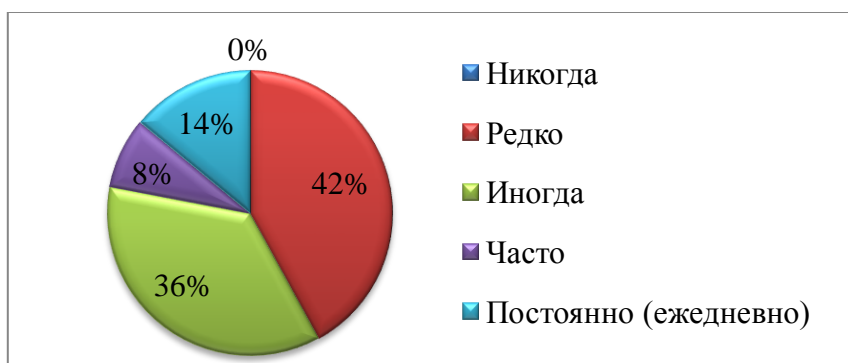


Рисунок 5. Вы чувствуете себя уставшим человеком?

Большая часть респондентов чувствует себя уставшими людьми (58 %). Основными причинами может служить ненормированный график работы, разногласия в коллективе, некомфортные условия труда, нехватка времени на решение личных проблем.

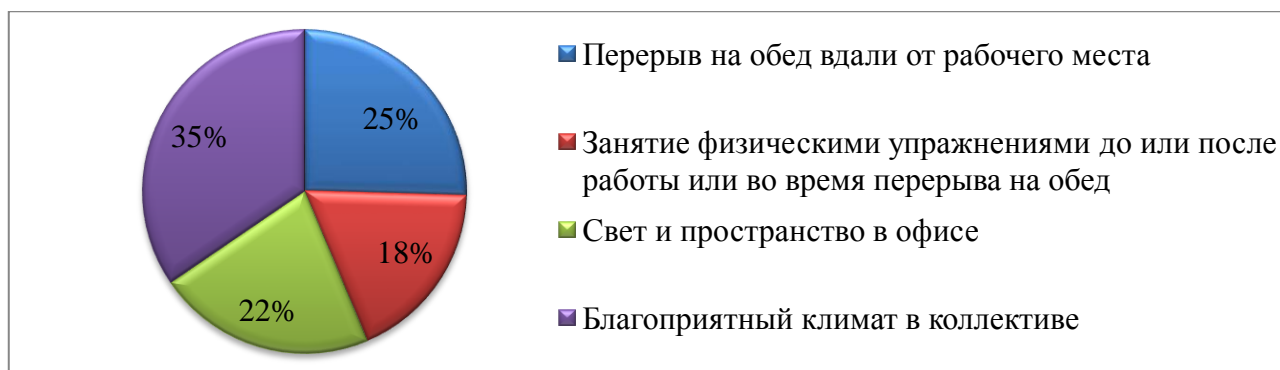


Рисунок 6. Что помогает вам оставаться эмоционально здоровым на работе?

Первым фактором, который влияет на эмоциональное состояние респондентов на рабочем месте является благоприятный климат в коллективе (35 %). Вторым фактором является, перерыв на обед вдали от рабочего места (25 %). Как немаловажную составляющую выделяют свет и пространство в офисе (22 %). Также занятие физическими упражнениями до или после работы, или во время перерыва на обед (18 %) помогает респондентам оставаться эмоционально здоровыми на работе. Т. о. сотрудники стараются поддерживать свое благополучие различными методами на уровне своего подсознания.



Рисунок 7. Возникают на работе ситуации, которые вызывают плохое эмоциональное состояние?

Одной из основных причин, вызывающих плохое эмоциональное состояние на рабочем месте, являются сжатые сроки (31 %), которые в основном возникают в крупных компаниях. Так чрезмерная загруженность работника, ведущая к постоянной спешке при выполнении заданий, ведет к конфликтам на работе (31 %). Сопутствующими причинами могут выступать несовершенства организационной структуры, нечеткого распределения прав и обязанностей между работниками, противоречия между функциональными обязанностями, закрепленными в должностных инструкциях, и требованиями к работнику и т. д. (22 %), неудовлетворительной организацией труда, материально-техническая оснащенность, санитарно-гигиенические условия, нарушение режима труда и отдыха и др. (16 %).

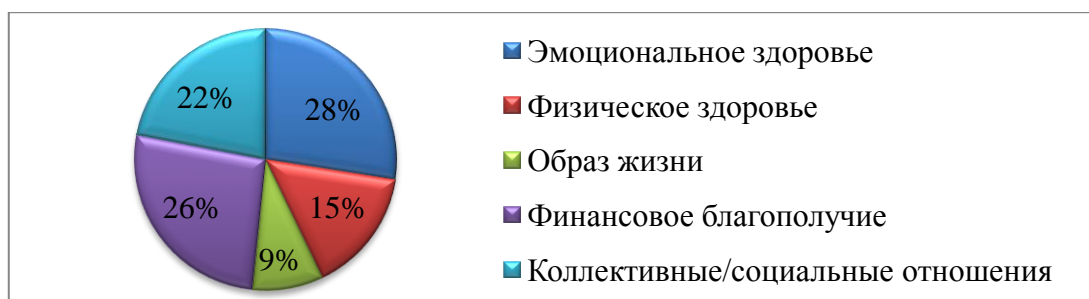


Рисунок 8. Что для вас благополучие сотрудника на рабочем месте?

Сотрудники организаций видят свое благополучие в основном в эмоциональном здоровье (28 %), финансовом благополучии (26 %), и в хороших коллективных/социальных отношениях (22 %). Не так много сотрудников отдает предпочтение физическому здоровью (15 %) и образу жизни в целом (9 %).

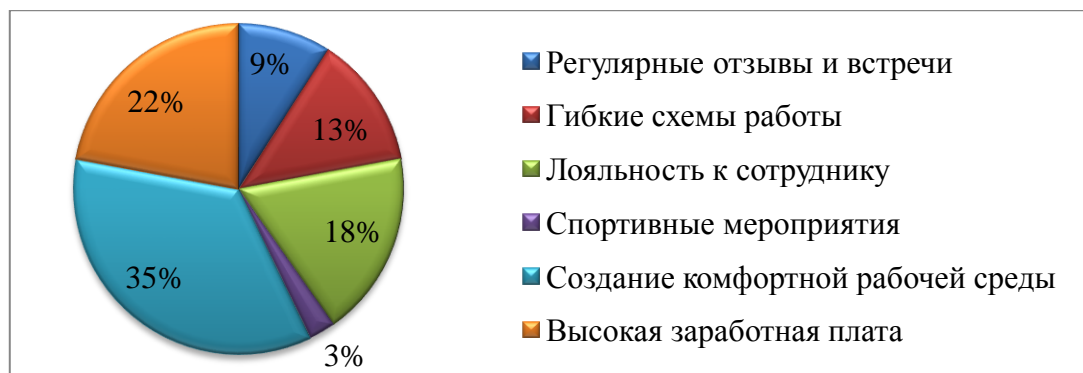


Рисунок 9. Как руководитель может заботиться о вашем благополучии?

Создание комфортной рабочей среды (35 %), высокая заработная плата (22 %), лояльность к сотруднику являются важными составляющими в заботе о благополучии сотрудников, по мнению респондентов.

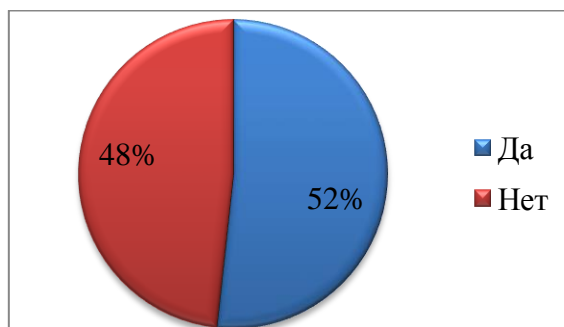


Рисунок 10. Есть ли у вас индивидуальный стиль работы или темперамента, о которых следует знать руководителю?

С малой преобладающей в цифрах, половина респондентов имеет индивидуальный стиль работы или темперамента, о которых следует знать руководителю. Это знание позволит руководителю более гибко подирать задания для своих сотрудников, учитывая их стиль работы, для снижения эмоциональной нагрузки на работника.

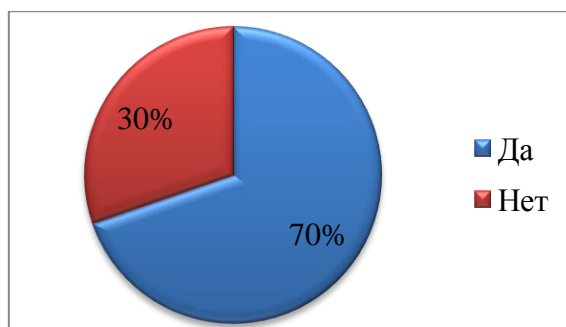


Рисунок 11. Можете ли вы спокойно поделиться со своими проблемами с руководителем?

Большинство сотрудников могут поделиться своими проблемами с руководителем, что непосредственно влияет на лояльность к сотруднику, производительность труда и т. д.

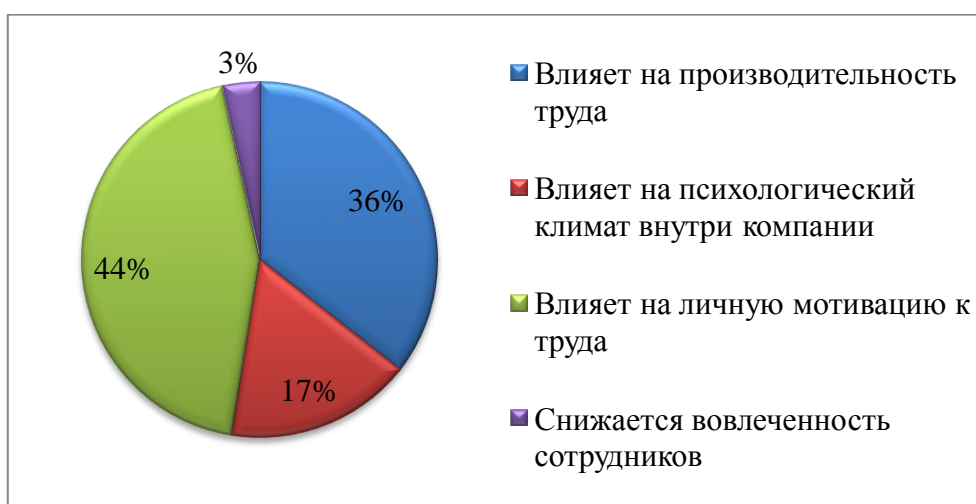


Рисунок 12. Влияет ваше эмоциональное и физическое состояние на рабочий процесс?

Эмоциональное состояние сотрудника влияет в первую очередь на его личную мотивацию к труду (44 %), также на производительность труда (36 %), на психологический климат внутри компании (17 %), и только 3 % на снижение вовлеченности сотрудников.

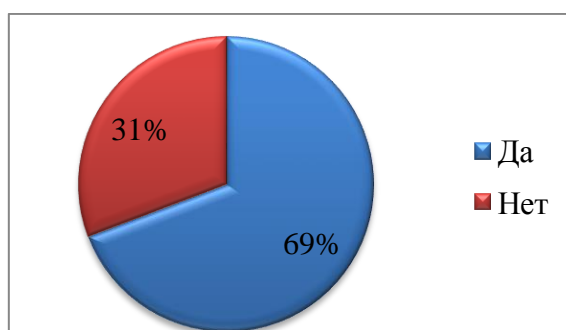


Рисунок 13. Считаете ли вы благоприятным общий психологический климат в организации?

Большинство считает благоприятным общий психологический климат в организации (69 %), но имеется ряд проблем, которые можно и нужно решать.

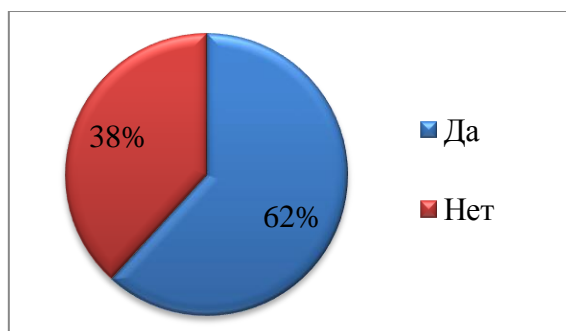


Рисунок 14. Можете вы сказать, что испытываете чувство уверенности в завтрашнем дне в организации?

62 % респондентов испытывают чувство уверенности в завтрашнем дне, в основном кто работает в крупных компаниях.

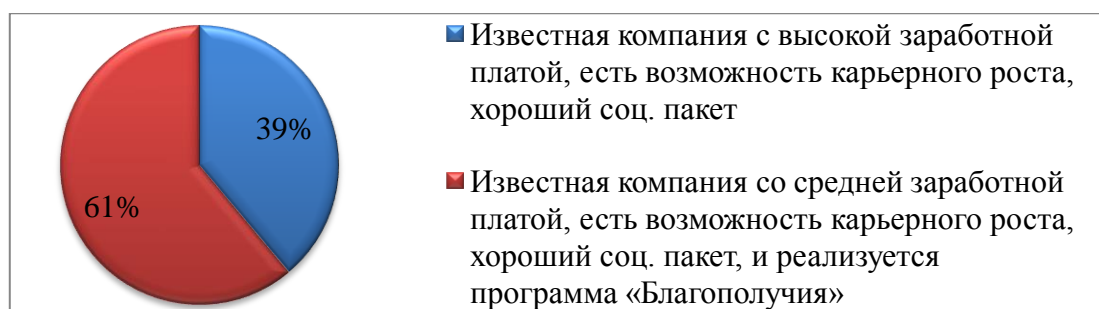


Рисунок 15. Если вы бы устраивались на работу, какую компанию вы бы выбрали?

Респонденты, ознакомившись с технологией Благополучия сотрудников, хотели бы, чтобы эта программа реализовывалась в их компаниях. Но остаются и те, кто гонится за высокой заработной платой, несмотря на свое эмоциональное и физическое состояние.



Рисунок 16. Какие инструменты вы бы использовали в своей организации для поддержания благополучия сотрудников?

Респонденты хотели бы поддерживать свое благополучие, заниматься самосбережением здоровья и благополучия, посредством:

- Хорошего социального пакета (13 %)
- Компенсации расходов на занятия спортом/посещение фитнес клуба (11 %).
- Профилактики выгорания (11 %).
- Гибкого графика (10 %).
- Мастер классов по здоровому образу жизни (9 %).
- Создание корпоративных платформ, с помощью которых сотрудники могут отслеживать свое благополучие (9 %).
- Создание комфортных условий труда и отдыха (13 %).
- Психологических мероприятий (8 %).
- Лояльности к персоналу (7 %).
- Спортивных мероприятий (5 %).
- Психологической консультации у специалиста (3 %).

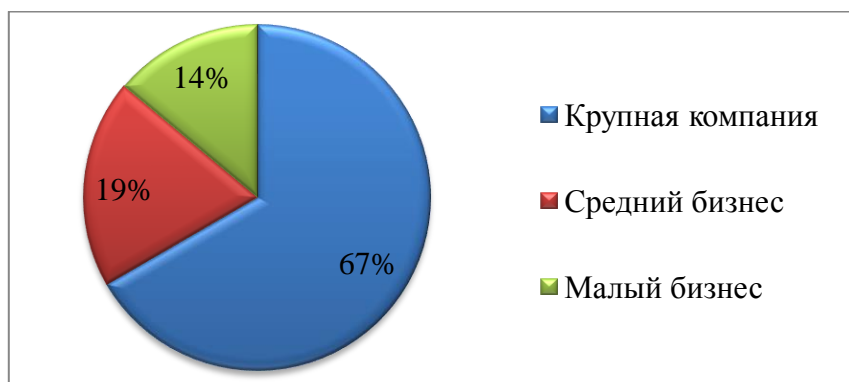


Рисунок 17. Какой размер вашей организации?

67 % респондентов работают в крупных компаниях, 19 % заняты в среднем бизнесе и 14 % в малом.

В дальнейших публикациях будет представлен результат исследования руководителей организаций о реализации технологий гуманизации трудовой деятельности. В рамках нашего исследования были разработаны алгоритм и программа внедрения технологии «Well-being» в организации с учетом необходимых ресурсов и рисков.

ЛИТЕРАТУРА

1. Куценко В.В., Ровбель С.В. Гуманизация труда: теоретические подходы и оценка роли условий труда // Теория и практика общественного развития, 2014 г. №21 (4).
2. Самойлюк Т.А. Гуманизация труда – основное направление повышения качества трудовой жизни // Креативная экономика, 2014. №5 (89). URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/gumanizatsiya-truda-osnovnoe-napravlenie-povysheniya-kachestva-trudovoy-zhizni>.
3. Чуланова, О.Л. Современные технологии кадрового менеджмента: актуализация в российской практике, возможности, риски: монография / О.Л. Чуланова. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 364 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа <http://www.znanium.com>]. – (Научная мысль). – www.dx.doi.org/10.12737/monography_58fe0851975ab0/81878314.
4. Чуланова О.Л. Компетенции персонала в цифровой экономике: операционализация soft skills персонала организации с учетом ортобиотических навыков и навыков well-being // Вестник Евразийской науки, 2019 №2, <https://esj.today/PDF/22ECVN219.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.
5. Чуланова О.Л., Булгакова С.А. Цифровая экономика: понятие, риски, требования к персоналу // Материалы Ивановских чтений. 2019. № 1 (23). С. 19–25.
6. Чуланова О.Л., Булгакова С.А. Ортобиотические компетенции и well-being компетенции персонала организации в структуре soft skills персонала в цифровой экономике // Материалы Ивановских чтений. 2018. № 4 (22). С. 193–201.
7. Экономика и социология труда: Учебник / Под ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2003. – 584 (420 с.) – (серия «Высшее образование»). URL: <https://znanium.com/bookread2.php?book=69864>.

Chulanova Oksana Leonidovna

Surgut state university, Surgut, Russia
E-mail: chol9207@mail.ru

Bulgakova Sofia Alekseevna

Surgut state university, Surgut, Russia
E-mail: Sofia32198@mail.ru

Study of the use of technology "well-being" in the humanization of the work activities of the staff of organizations in the digital economy

Abstract. In the conditions of transition to the quadruple industrial revolution, maximum digitalization of all processes, personnel remain the most important resource. The article presents a content analysis of the definition of "humanization of labor". In the article, the main goal of humanization of labor is that labor does not represent a threat to the life and health of an employee, that the employee has free time for rest and leisure, to get the opportunity to serve society and self-improve as an individual by developing his individual abilities. The article presents the criteria for the humanization of the working environment and the direction of changes in the framework of the humanization of working conditions.

The health care requirements for staff in the digital economy are considered. The article presents the results of a study of the use of technology "well-being" in the framework of the humanization of the work activities of staff of organizations in the digital economy. The study examined the impact on the work and employees of physical, mental, industrial, non-productive factors associated with the state of the individual. The study reflected practical evidence of the need and importance of the implementation of modern technologies for the humanization of work activities of personnel in the digital economy. The results of the research presented in the article confirm the tasks facing the economy of labor for the realization of the goals set within the framework of the personnel's health-saving technologies. The effect of the transition from health to increase productivity is considered. The study also confirmed the importance of implementing well-being technology.

Keywords: digital economy; requirements for personnel competences in a digital economy; humanization of labor; criteria for humanizing the working environment; directions of changes in the framework of humanizing working conditions; health-saving technologies of personnel; well-being; competences of well-being; competences of well-being of organization personnel; research into the use of well-being technology