



УДК: 159.9.(072.432)

Санжар РАХИММИРЗАЕВ,

PhD, доцент Национального Университета Узбекистана им. М.Улугбека

E-mail: sanjar-rah@list.ru,

На основе рецензии DSc, и.о. профессора СамГИИЯ Ф.Нарзикуловой

## THE SOCIO-PSYCHOLOGICAL IMPORTANCE OF THE WELL-BEING OF EMPLOYEES OF MODERN ORGANIZATIONS

Annotation

The article is devoted to the study of the socio-psychological significance of the well-being of employees of modern organizations. The various positions of scientists regarding the problem under study are considered, the role and importance of employee well-being for the functioning of companies are revealed, as well as its impact on the personality of the employee and the socio-psychological aspects of the functioning of work collectives.

**Key words:** Employee well-being, the impact of employee well-being on the company, the impact of well-being on the employee's personality, the impact of employee well-being on the socio-psychological characteristics of work teams, the importance of well-being, the resilience of companies, the competitiveness of companies, human capital.

## ZAMONAVIY TASHKILOTLAR XODIMLARI FAROVONLIGINING IJTIMOIIY-PSIXOLOGIK AHAMIYATI

Annotatsiya

Maqola zamonaviy tashkilotlar xodimlari farovonligining ijtimoiy-psixologik ahamiyatini o'rganishga bag'ishlangan. O'rganilayotgan muammo bo'yicha olimlarning turli pozitsiyalari ko'rib chiqiladi, kompaniyalar faoliyati uchun xodimlar farovonligining roli, ahamiyati, shuningdek uning xodimning shaxsiyati va ishchi guruhlar faoliyatining ijtimoiy-psixologik jihatlarga ta'siri ochib beriladi.

**Kalit so'zlar:** Xodimlarning farovonligi, xodimlarning farovonligining kompaniyaga ta'siri, farovonlikning xodimning shaxsiyatiga ta'siri, xodimlarning farovonligining ishchi guruhlarining ijtimoiy-psixologik xususiyatlariga ta'siri, farovonlikning ahamiyati, kompaniyalarning hayotiyliigi, kompaniyalarning raqobatbardoshligi, inson kapitali.

## СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ЗНАЧИМОСТЬ БЛАГОПОЛУЧИЯ СОТРУДНИКОВ СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Аннотация

Статья посвящена исследованию социально-психологической значимости благополучия сотрудников современных организаций. Рассмотрены различные позиции ученых относительно изучаемой проблемы, раскрыта роль, значение благополучия сотрудников для функционирования компаний, а также его влияние на личность работника и социально-психологические аспекты функционирования рабочих коллективов.

**Ключевые слова:** Благополучие сотрудников, влияние благополучия сотрудников на компанию, влияние благополучия на личность сотрудника, влияние благополучия сотрудников на социально-психологические характеристики рабочих коллективов, значение благополучия, жизнестойкость компаний, конкурентоспособность компаний, человеческий капитал.

**Введение.** На сегодняшний день, в условиях стремительно изменяющегося мира труда и увеличения конкуренции на рынке, благополучие сотрудников становится одной из ключевых ценностей, обеспечивающих успех и устойчивое развитие современных организаций. Этот феномен выходит за рамки индивидуального комфорта или удовлетворенности и представляет собой многоуровневую категорию, включающую физическое, эмоциональное, социальное и профессиональное благополучие работников. Социально-психологический аспект благополучия сотрудников привлекает внимание исследователей и практиков, поскольку он оказывает значительное влияние на внутреннюю культуру организации, корпоративную идентичность, а также на производительность труда. Исследование социально-психологической значимости благополучия сотрудников позволяет раскрыть глубинные механизмы взаимодействия между организацией и её персоналом, а также определить эффективные стратегии управления, направленные на улучшение качества рабочей среды и развитие потенциала сотрудников.

**Анализ литературы по теме.** Согласно исследованиям Т.Н. Лук, Е.Н. Киселевой, Н.В. Жахова и др. благополучие сотрудников связано с их удовлетворенностью работой, уровнем мотивации, вовлеченности и способностью поддерживать здоровые межличностные отношения в рабочей среде. Наличие гармоничных отношений в коллективе, справедливой системы управления и поддержки со стороны руководства способствует формированию

позитивного социально-психологического климата, который в свою очередь способствует повышению креативности, лояльности и готовности сотрудников участвовать в решении сложных задач [9].

Исследования А.В. Маркеевой, Е.В. Черсуновой, Л.М. Борисовой и др. показывают, что развитие благополучия сотрудников напрямую влияет на имидж компании. Работодатели, создающие комфортные условия труда, привлекают талантливых специалистов и формируют положительный бренд работодателя, что особенно важно в условиях конкуренции за кадры. При этом, вложение в благополучие сотрудников может показаться затратным, однако долгосрочные выгоды значительно превышают начальные инвестиции. Сокращение количества больничных дней, снижение затрат на найм и обучение новых сотрудников, повышение уровня клиентского обслуживания – это лишь часть преимуществ, которые получают компании, заботящиеся о своем персонале и их благополучии. Развитие благополучия сотрудников – это не только этическая, но и стратегическая задача для современных компаний. Успех бизнеса напрямую зависит от людей, которые его создают. Поэтому инвестиции в здоровье, удовлетворенность и развитие персонала являются важным шагом к созданию успешной, инновационной и устойчивой организации [10].

По мнению Н.В. Антонова, Н.Л. Удальцова, О.А. Рассказова, И.В. Воронова, Ю.И. Притула и др. благополучие сотрудников имеет взаимосвязь, влияет на производительность. Т.е. работники, имеющие должный

уровень благополучия более продуктивны. Они работают с большей мотивацией, реже совершают ошибки и проявляют инициативу. Компании, которые инвестируют в развитие благополучия своих сотрудников, получают значительные преимущества, такие как снижение уровня текучести кадров и увеличение лояльности персонала. Например, внедрение программ физического здоровья, таких как занятия спортом или программы здорового питания, способствует повышению энергии сотрудников. Психологическое благополучие, поддерживаемое через консультации, тренинги по управлению стрессом или развитие эмоционального интеллекта, помогает справляться с профессиональными вызовами и улучшает качество взаимодействия в коллективе [3].

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

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

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

**Методология исследования.** Таким образом, по мнению учёных данные исследования наглядно подтверждают, что инвестиции в благополучие сотрудников не только улучшают их качество жизни, но и приносят компании значительные экономические и стратегические выгоды. Благополучие становится важным фактором, определяющим конкурентоспособность и устойчивость бизнеса в современном мире [2].

**Анализ и результаты.** Согласно позициям А.А. Корякина, Л.М. Кузнецовой, С.А. Усаевой, А.М. Бабич и др. развитие благополучия сотрудников играет важную роль в построении успешного, устойчивого и конкурентоспособного бизнеса. Включая физическое, психологическое, социальное и профессиональное здоровье, оно влияет на эффективность работы, корпоративную культуру и общее состояние компании. Так, здоровые и удовлетворённые сотрудники работают более эффективно, проявляют инициативу и достигают лучших результатов. Исследования показывают, что развитие программ благополучия, включая поддержку ментального здоровья и физического состояния, приводит к росту производительности, улучшению качества работы, снижению уровня ошибок. Кроме того, забота о благополучии формирует культуру уважения и поддержки, где сотрудники чувствуют себя частью команды. Это укрепляет отношения между коллегами и руководством, создавая более гармоничную рабочую среду. В результате, сотрудники в таких компаниях становятся более вовлечёнными, открытыми для диалога и готовы разделять ценности организации [5].

Исследователи Д.Х. Насирова, Д.В. Шумилов, Н.А. Азарова и др. в своих работах отмечают о наличии устойчивой взаимосвязи уровня благополучия сотрудников с жизнеспособностью соответствующих компаний. Под жизнеспособностью авторы понимают способность компании адаптироваться к изменениям, сохранять устойчивость в кризисных ситуациях и обеспечивать долгосрочный рост. Уровень благополучия сотрудников играет ключевую роль в формировании этих качеств через следующие основные аспекты:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

адаптация к глобальным вызовам, т.е. глобальные события, такие как пандемия COVID-19, подчеркнули необходимость инвестиций в здоровье сотрудников, включая физическое и психологическое благополучие. Компании, которые оперативно адаптировались, смогли сохранить свою устойчивость и продуктивность в кризисных условиях [4].

**Выводы и предложения.** Таким образом, современные исследования демонстрируют, что забота о

благополучии сотрудников в социально-психологическом аспекте оказывает влияние не только на индивидуальный уровень, но и на макроуровень деятельности организаций. Компании, которые инвестируют в создание социально-психологических условий для благополучия своих сотрудников, приобретают конкурентные преимущества, включая развитие коллективных отношений, повышение уровня мотивированности персонала, сохранение организационной идентичности, формирование позитивного социально-психологического климата, снижение текучести кадров, уменьшение уровня профессионального выгорания и повышение репутации работодателя. Это свидетельствует о том, что благополучие сотрудников играет роль не только в управлении человеческим капиталом, но и в достижении долгосрочных стратегических целей организации.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Азарова Н.А. Программы «благополучия» wellbeing как инновационный инструмент управления человеческим капиталом на предприятиях мебельного комплекса РФ. // Организатор производства. - 2022. - Т.30. - №1. - С. 84-95.
2. Алымова О.С. Вовлеченность персонала как фактор успеха компании. // Ученые записки Тамбовского отделения РОСМУ. - 2019. - №15. - С. 91-103.
3. Антонова Н.В. Психологическое благополучие сотрудников в условиях цифровой трансформации организации. // Организационная психология: люди и риски. - 2022. - №5. - С. 82-86.
4. Арнаутков О.В. и др. Корпоративная программа благополучия сотрудников компании. // Государственная служба. - 2023. - Т.25. - №3(143). - С. 67-76.
5. Бабич А.М. и др. Концепция культуры «благополучия» сотрудников и ее реализация в российских организациях. // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. - 2023. - Т.12. - №5. - С. 49-53.
6. Громова Н.В. Вовлеченность персонала-основной резерв повышения эффективности деятельности современных компаний. // Вестник Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова. - 2018. - №6(102). - С. 103-115.
7. Захарова Л.Н., Леонова И.С. Субъективное благополучие персонала предприятий с разной вовлеченностью в инновационные процессы: возрастной аспект. // Вестник университета. - 2020. - №2. - С. 186-193.
8. Корякин А.А., Кузнецова Л.М., Усаева С.А. Well-being программа для удаленных сотрудников. // Россия и регионы мира: воплощение идей и экономика возможностей. - 2021. - №8. - С. 66-68.
9. Лук Т.Н., Киселева Е.Н., Жахов Н.В. Благополучие работников строительной отрасли региона, как ведущая HR-тенденция. // Глобальные проблемы модернизации национальной экономики. - 2022. - С. 572-577.
10. Маркеева А.В. Программы эмоционального благополучия сотрудников через призму трансформаций современного капитализма. // Теория и практика общественного развития. - 2023. - №8(184). - С. 44-50.
11. Насирова Д.Х. Руководство и корпоративная ответственность за цифровое благополучие сотрудников. // International Conference on Adaptive Learning Technologies. - 2024. - Т.10. - С. 92-94.
12. Плешкова Н.А., Подзорова Г.А., Першина Е.Г. Вовлеченность персонала как инструмент повышения эффективности его деятельности. // Управление экономическими системами. Электронный научный журнал. - 2015. - №10(82). - С. 22.
13. Рассказова О.А., Воронова И.В., Притула Ю.И. Вовлеченность персонала и ее значение для сотрудника и организации. // Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований. - 2023. - №4. - С. 27-33.
14. Сувалов О.С., Сувалова Т.В. Повышение вовлеченности персонала: практический опыт. // Вестник университета. - 2020. - №11. - С. 53-58.
15. Сунгурова Н.Л., Касимов Э.Д. Особенности психологического благополучия и уверенности в себе сотрудников организаций. // Инновации. Наука. Образование. - 2021. - №45. - С. 1750-1754.
16. Удальцова Н.Л. Анализ моделей вовлеченности персонала в бизнес-процессы компании. // Экономика. - 2024. - Т.14. - №2. - С. 299-314.
17. Черсунова Е.В., Борисова Л.М. Развитие креативности персонала в контексте обеспечения благополучия сотрудников компании. // Проблемы социально-экономического развития в новых экономических условиях: взгляд молодых исследователей. - 2017. - С. 381-386.
18. Шумилов Д.В. Субъективное благополучие сотрудников организации в условиях неопределенности. // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. - 2017. - С. 153-163.