

ВЛИЯНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ НА СОСТОЯНИЕ БЛАГОПОЛУЧИЯ ПЕРСОНАЛА

Э.В. Плучевская¹, А.А. Смирнова²

¹⁻²Национальный исследовательский Томский политехнический университет,
г. Томск, Россия

В статье рассматривается влияние социальной политики предприятия на благополучие персонала. Социальная политика играет важную роль в деятельности современных организаций, определяет благополучие каждого работника.

Ключевые слова: социальная политика, благополучие, профессиональное благополучие, предприятие, управляющие, работники.

В современных условиях довольно актуальным является исследование вопросов, посвященных благополучию и социальной политике предприятия, их взаимосвязи, то есть влиянию социальной политики организации на человека, стимулирование трудящегося для выполнения работы с аккуратностью и полной ответственностью, на ощущение благополучия сотрудника фирмы.

В настоящее время отсутствует общепринятое понятие социальной политики, обусловленное многообразием социальных отношений, различие между общественно-политическими и социально-экономическими системами.

Социальная политика на предприятии позволяет упорядочить предоставление социальных льгот, создать гибкие рычаги управления персоналом (путем изменения существующих систем нематериального стимулирования) и сформировать отчетность, позволяющую вести финансовый и количественный учет денежных средств, а также предоставляемых льгот [1].

Основными целями социальной политики организации являются:

1. Поддержание стабильного социально-психологического климата в коллективе.
2. Оптимизация предоставления социальных льгот и компенсаций за счет введения единого порядка обращения с ними, а также рассмотрение социального пакета.
3. Привлечение и удержание эффективных руководителей и высококвалифицированных специалистов, способных реализовать стратегию компании.
4. Создание системы социально-финансового учета, отчетности о предоставлении льгот и компенсаций.

Рассмотрим понятие благополучия и оценим влияние на него социальной политики. Можно долго перечислять, что такое благополучие, что к нему

относится, так как каждый человек по себе разный и для каждого свое благополучие.

Если проанализировать определения, которые даны в литературе, то можно увидеть, что с понятием благополучие часто встречаются такие, как счастье, радость, удовлетворенность, оптимизм, саморазвитие, личностный рост и пр.

Благополучие можно охарактеризовать одним общим определением - спокойная, счастливая жизнь в довольстве, полная обеспеченность.

В настоящее время Всемирная организация здравоохранения понятие «благополучие» считает основным критерием здоровья, которое включает в себя физическое, умственное и социальное благополучие.

В психологии различают духовное и социальное благополучие. Социальное благополучие характеризуется тем, что вас окружают близкие люди (друзья, родные любимы человек), вы ходите на свою любимую работу, у вас есть время для занятия своим хобби, здоровье, вы имеете хорошее образование и ваш уровень жизни вполне на высоком уровне.

К духовному благополучию относится уверенность в себе, позитивный взгляд на жизнь, общительность, эмоциональность, стабильность, дружелюбность.

В современном мире сущность управления персоналом заключается в том, что люди рассматриваются как конкурентное богатство компании, которое надо развивать и мотивировать.

Феномен «профессионального благополучия» является относительно новым для психологической науки, и как предмет научного исследования в зарубежной психологии он появился в конце 80-х годов XX века. В отечественной психологии публикаций, рассматривающих благополучие личности в контексте профессиональной деятельности (в том числе на рабочем месте или в организационном контексте), пока крайне мало [2, С. 2].

Исходя из выше изложенного можно сделать вывод, что профессиональное благополучие - это показатель, включающий в себя эмоциональные, умственные и поведенческие компоненты, которые характеризуют отношение человека к себе как профессионалу, а также к своей профессиональной среде и организационному контексту.

Проанализировав некоторые работы, можно выделить несколько групп критериев профессионального благополучия:

I группа - эмоциональное состояние. Сюда входит удовлетворенность своей жизнью и работой, отношение с коллегами и руководством на работе, условия труда и профессиональный рост и возможности, предоставляемые организацией и т.д.

II группа - Свойства темперамента личности и критерии оценки. Здесь оцениваются критерии оценки позитивного функционирования личности.

III группа - Критерии которые оценивают свойства, качества, отражающие мотивационно-потребностные компоненты и систему отношений

личности. Сюда входит саморазвитие, рефлексия, уверенность в себе, жизнестойкость, самоуважение и др.

Если изучить работы исследователей благополучия, то в большой степени они выделяют такие критерии, как удовлетворенность работой, вовлеченность в работу и психологическое благополучие.

Сейчас многие управляющие игнорируют тот момент, что они отвечают за благополучие своего работника, они считают, что их это ни каким образом не касается. Но во всех организациях обычный рабочий следует за своим управляющим, он ему доверяет, но когда управляющий так халатно относится к своему персоналу, он, таким образом, предает своего подданного и это препятствует дальнейшему развитию организации.

Американский институт общественного мнения «Институт Гэллапа» в течение 10 лет работал с сотнями компаний, помогая им увеличить число наемных работников и улучшить их благополучие. Вопрос, который чаще всего им задавали и который давал более информационный ответ: «заботится ли ваш непосредственный начальник о вас как о личности?» Этот вопрос позволил понять видит ли руководство в подчиненном целостную личность или воспринимает его лишь как средство достижения цели.

Уделяя внимание благополучию подчиненных, руководство способствует росту и развитию организации. Когда работникам задавали этот вопрос, обнаружили, что тот, кто отвечал положительно:

- чаще бывает блестящие исполнители;
- выполняют работу более качественно;
- реже болеют;
- реже меняют работу;
- реже получают травмы на работе.

Также институт обнаружил, что те топ-менеджеры, у которых компании стремительно развиваются, отношение к своим сотрудникам у них как к чему-то особенному, они рассматривают работника как самостоятельную цель, а не как просто орудие, для решения каких-либо задач. Они понимают, что благополучие работника и его семьи в большей степени зависит только от них, как они руководят и как они ведут работников за собой.

Президент компании Ritz-Carlton Саймон Купер сказал нам, что видит высшую цель своей организации в том, чтобы удовлетворить не только 38 000 сотрудников по всему миру, но и их семьи. Такое передовое мышление не редкость среди лучших руководителей, с которыми беседовали сотрудники института. Они сознают, как сильно влияют на жизнь своих подчиненных и круг их общения. [3, С. 77]

Мервин Дэвис, бывший председатель совета директоров Standard Chartered Bank, говорил, что хочет, чтобы 70 000 служащих банка (в 70 странах) почувствовали, что компания заботится об их личной жизни. Дэвис давал подчиненным понять, что банку безразлично их душевное и физическое здоровье, и не скрывал от них собственных трудностей - его жена боролась с раком груди. В период пребывания в должности Дэвис развернул

несколько программ для подъема общего благополучия служащих банка и всегда говорил своим непосредственным подчиненным, что главное в жизни - это семья. Он понимал, что служащие банка не смогут по-настоящему привязаться к компании, если у той не будет сердца.

Исследуя 150 фирм, институт сделала выводы, что то, что делается в пользу интересов работников, в большей части пойдет на пользу организации. До сих пор многие руководители это игнорируют, они считают, что это не их дело и что это находится за рамками их компетенции. Это исследование показывает, что работники с низким уровнем благополучия снижают результативность компании.

Мало сказать своим сотрудником о том, что вы заинтересованы в их благополучии, нужно действовать. Нужно показать, что будет финансовая защищенность, что укрепление здоровья и более активный образ жизни, что организация даст новые связи в дальнейшем карьерный рост.

В настоящее время те организации, которые являются успешными они работают над повышением заинтересованности сотрудников, так же переключили внимание на благополучие людей, для того чтобы завоевать моральное, финансовое и конкурентное преимущество.

Раньше работники считались издержками производства, о них не заботились, не учитывали их интересы, от этого у людей не было стремления к росту в карьере, да и к достижению цели предприятия, но в последнее время персонал (работников) стали считать ценным ресурсом, источником богатства организации, в них начали инвестировать, находить индивидуальный подход к каждому работнику, стали обучать работников. Но не в каждой компании до сих пор находят подход к работникам, для того чтобы предприятия работали успешно, и работники были благополучными удовлетворенными в своей работе, нужно заботиться о них.

Список литературы

1. Новикова М.Л. Социальная политика компании как часть системы мотивации [Электронный ресурс] // HR-Journal. 2013. URL: http://www.hr-journal.ru/articles/ov/ov_1267.html (дата обращения: 14.04.2016)
2. Березовская Р.А. Профессиональное благополучие: проблемы и перспективы психологических исследований [Электронный ресурс // Психологические исследования. 2016. Т. 9, № 45. С. 2. URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: 19.03.2017).
3. Пять элементов благополучия: Инструменты повышения качества жизни / Том Рат, Джим Хартер; Пер. с англ. М.: Альпина Паблишерз, 2011. 77 с.

INFLUENCE OF THE SOCIAL POLICY OF THE ENTERPRISE ON STATUS OF WELFARE OF PERSONNEL

E.V. Pluchevskaya¹, A.A. Smirnova²

¹⁻²National Research Tomsk Polytechnic University, Tomsk, Russia

The article examines the impact of the company's social policy on staff well-being. Social policy plays an important role in the activities of modern organizations, determines the welfare of each employee.

Keywords: *Social policy, welfare, professional well-being, enterprise, managers, employees.*

Об авторах:

ПЛУЧЕВСКАЯ Эмилия Валерьевна – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, Национальный исследовательский Томский политехнический университет (проспект Ленина, 30, Россия, Томск), e-mail: emilyval@tpu.ru

СМИРНОВА Анастасия Андреевна – студент 6-го курса, Института социально-гуманитарных технологий, Национальный исследовательский Томский политехнический университет (проспект Ленина, 30, Россия, Томск), e-mail: 1993_anastasiya_smirnova_1993@mail.ru

About the authors:

PLUCEVSKAYA Emilia Valerievna - Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Economics, National Research Tomsk Polytechnic University (Lenin Avenue, 30, Russia, Tomsk), e-mail: emilyval@tpu.ru

SMIRNOVA Anastasia Andreevna - 6th year student, Institute for Social and Humanitarian Technologies, National Research Tomsk Polytechnic University (Lenin Avenue, 30, Russia, Tomsk), e-mail: 1993_anastasiya_smirnova_1993@mail.ru