

РАЗВИТИЕ БЛАГОПОЛУЧИЯ СОТРУДНИКОВ КАК ОСНОВА УСТОЙЧИВОГО КОРПОРАТИВНОГО УСПЕХА

Рахиммирзаев Санжар Ботурович, кандидат психологических наук PhD,
доцент кафедры психологии Факультета социальных наук Национального
Университета Узбекистана им. М.Улугбека,
e-mail: sanjar-rah@list.ru, тел. +998909409583, Ташкент, Узбекистан
ID ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-0151-2175>

Аннотация. В статье рассматривается развитие благополучия сотрудников как стратегический ресурс устойчивого корпоративного успеха. На основе анализа современных научных подходов раскрываются ключевые компоненты благополучия. Показано, что инвестирование в благополучие персонала способствует росту продуктивности, снижению текучести кадров, укреплению корпоративной культуры и формированию позитивного имиджа работодателя.

Ключевые слова: благополучие сотрудников, корпоративный успех, продуктивность, устойчивость, вовлечённость, организационная культура, управление персоналом, трудовая среда.

BARQAROR KORPORATIV MUVAFFAQIYATNING ASOSI SIFATIDA XODIMLARNING FAROVONLIGINI RIVOJLANTIRISH

Annotatsiya. Ushbu maqolada xodimlar farovonligini rivojlantirish barqaror korporativ muvaffaqiyatning strategik resursi sifatida ko‘rib chiqiladi. Zamonaviy ilmiy yondashuvlar tahlili asosida farovonlikning asosiy komponentlari yoritiladi. Xodimlar farovonligiga investitsiyalar ish unumdorligini oshirishga, kadrlar almashinuvini kamaytirishga, korporativ madaniyatni mustahkamlashga va ijobiy ish beruvchi imidjini shakllantirishga xizmat qilishi ko‘rsatilgan.

Kalit so‘zlar: xodimlar farovonligi, korporativ muvaffaqiyat, unumdorlik, barqarorlik, jalb etilganlik, tashkiliy madaniyat, kadrlar boshqaruvi, mehnat muhiti.

EMPLOYEE WELL-BEING DEVELOPMENT AS A FOUNDATION FOR SUSTAINABLE CORPORATE SUCCESS

Abstract. The article explores the development of employee well-being as a strategic resource for achieving sustainable corporate success. Based on an analysis of contemporary scientific approaches, the key components of well-being are identified. It is demonstrated that investing in employee well-being contributes to increased productivity, reduced staff turnover, strengthened corporate culture, and the formation of a positive employer image.

Keywords: employee well-being, corporate success, productivity, sustainability, engagement, organizational culture, human resource management, work environment.

Введение. В современной социально-экономической реальности, характеризующейся динамичными изменениями на рынке труда, ростом цифровых технологий и изменяющимися ожиданиями со стороны работников, вопросы благополучия сотрудников приобретают первостепенное значение. Оно рассматривается не только как важнейшее условие личной удовлетворённости и устойчивости кадрового состава, но и как стратегический ресурс, напрямую влияющий на продуктивность, инновационную активность и конкурентоспособность компании. Научные исследования подтверждают, что системная работа по развитию физического, психологического, социального и профессионального благополучия персонала способствует снижению текучести, укреплению корпоративной культуры и достижению устойчивого организационного роста. В этой связи особенно актуален поиск научно обоснованных подходов к формированию среды, способствующей благополучию работников в условиях трансформирующейся трудовой действительности.

Анализ литературы. Как свидетельствуют исследования О.В. Арнаутова, Н.Л. Сунгуровой, Э.Д. Касимова, Л.Н. Захаровой, И.С. Леоновой и других авторов, развитие и поддержка благополучия сотрудников рассматриваются современными компаниями как одна из приоритетных стратегических задач. Эта тенденция обусловлена комплексом факторов, среди которых трансформация рынка труда, рост конкуренции, необходимость повышения производительности и изменение ценностных ориентиров работников. Исследователи выделяют ряд ключевых аргументов в пользу инвестирования в благополучие персонала. Во-первых, меняющаяся структура рынка труда подталкивает работников к выбору работодателей, не только предлагающих достойную заработную плату, но и

обеспечивающих комфортные условия труда, заботу о здоровье и возможности профессионального развития. Эти ожидания усиливаются с ростом популярности гибких форм занятости, развитием глобальной мобильности и возрастанием значения корпоративной репутации. Во-вторых, благополучные сотрудники демонстрируют более высокую продуктивность, вовлечённость и мотивацию, что напрямую влияет на качество выполняемой работы и снижает количество профессиональных ошибок. В-третьих, забота о сотрудниках позволяет существенно сократить организационные издержки, высокую текучесть кадров, частые больничные, эмоциональное выгорание и снижение уровня клиентского сервиса. Кроме того, новые поколения работников предъявляют повышенные требования к работодателям, ожидая баланса между личной жизнью и работой, условий для самореализации, гибкости, а также соответствия ценностей компании современным социальным и экологическим стандартам. Репутация компании как заботливого работодателя становится важнейшим имиджевым ресурсом: отзывы сотрудников и публичная оценка внутрикорпоративной среды напрямую влияют на привлекательность организации для новых специалистов и клиентов. Также благополучная рабочая среда способствует активизации инновационного и творческого потенциала коллектива [2, 4, 7].

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, 6, 8].

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 [3, 5].

Выводы. Анализ научных исследований по изучаемой проблеме показал, что развитие благополучия сотрудников является важнейшим фактором устойчивого корпоративного успеха, напрямую влияющим на ключевые показатели деятельности организаций. Установлено, что системная поддержка

физического, психологического, социального и профессионального благополучия персонала способствует росту продуктивности, снижению текучести кадров, укреплению корпоративной культуры и повышению инновационного потенциала. В условиях трансформации трудовой среды и возрастания требований со стороны сотрудников, инвестиции в благополучие становятся стратегически значимыми и обеспечивают компаниям долгосрочную устойчивость, адаптивность и конкурентоспособность.

Список использованной литературы

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. Арнаутов О.В. и др. Корпоративная программа благополучия сотрудников компании. // Государственная служба. - 2023. - Т.25. - №3(143). - С. 67-76.
3. 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.
4. 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.
5. 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.
6. Насирова Д.Х. Руководство и корпоративная ответственность за цифровое благополучие сотрудников. // International Conference on Adaptive Learning Technologies. - 2024. - Т.10. - С. 92-94.
7. Сунгурова Н.Л., Касимов Э.Д. Особенности психологического благополучия и уверенности в себе сотрудников организаций. // Инновации. Наука. Образование. - 2021. - №45. - С. 1750-1754.
8. Шумилов Д.В. Субъективное благополучие сотрудников организации в условиях неопределенности. // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. - 2017. - С. 153-163.