

Научная статья

Original article

УДК 005.5:330:50

doi: 10.55186/2413046X_2023_8_5_214

**ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЛАГОПОЛУЧИЯ СОТРУДНИКОВ КАК
СОЦИАЛЬНЫЙ АСПЕКТ ESG-СТРАТЕГИИ
WELL-BEING OF EMPLOYEES AS A SOCIAL FACTOR OF THE ESG
STRATEGY**



Ерохина Анастасия Вячеславовна, аспирант по специальности экономика, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Российская Федерация, г. Москва

Erokhina Anastasia, postgraduate student in economics, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Russian Federation, Moscow

Аннотация. Благополучие и здоровье сотрудников определяется как один из индикаторов устойчивости компании и является объектом интереса стейкхолдеров. В связи с этим у компаний возникает потребность включить категорию благополучия в свою стратегию, в особенности в ESG-стратегию. Целью данной статьи является изучение того, как сделать здоровье и благополучие сотрудников прочно включенным в социальный аспект бизнес-стратегии ESG. В статье исследуются ключевые составляющие благополучия в организации и связанные с ними операционные инициативы, даются рекомендации по интеграции заботы о благополучии сотрудников в деятельность компании.

Abstract. The well-being and health of employees is defined as one of the indicators of the company's sustainability and is an object of stakeholder interest. In this regard,

there is a need for companies to include the category of well-being in their strategy, in particular in the ESG strategy. The purpose of this article is to explore how to make the health and well-being of employees firmly embedded in the social dimension of an ESG business strategy. The article examines the key components of well-being in the organization and the operational initiatives associated with them, provides recommendations for integrating concern for the well-being of employees into the company's business activities.

Ключевые слова: благополучие сотрудников; устойчивое развитие; ESG; социальная ответственность

Keywords: employee wellbeing; sustainability; social responsibility

Работодатели, стейкхолдеры и регулирующие органы уделяют все больше внимания связи между здоровьем и благополучием сотрудников, прибыльностью и устойчивостью бизнеса. Вследствие этого здоровье и благополучие сотрудников становятся стратегическим приоритетом организации.

Одновременно с этим ключевые аспекты ESG быстро становятся для инвесторов важными показателями общей устойчивости, будущей прибыльности бизнеса, наряду с более традиционными финансовыми показателями, содержащимися в отчете о прибылях и убытках и бухгалтерском балансе. Культура и цели организации оказывают прямое влияние на устойчивость и успех компании и ее сотрудников, а также сообществ, в которых функционирует организация. Все больше компаний включают благополучие в повестку дня советов директоров, значительное внимание уделяется тому, как благополучие может быть признано важной частью ESG-стратегии бизнеса.

Показатели здоровья и благополучия должны быть интегрированы в стратегию экологического, социального и корпоративного управления (ESG) компаний. Такая позиция поддерживается научными исследованиями. Подход к управлению человеческими ресурсами в компании должен учитывать больше

нюансов, чем простое доминирование экономических интересов. Роль компании в обеспечении благополучия сотрудников имеет решающее значение для достижения целей устойчивого развития [6, с. 2]. Благодаря широкому распространению целей устойчивого развития и концепции устойчивого развития происходит поступательное возрастание роли человеческих ресурсов. Решение социальных проблем, социальная жизнь человека выходит на передний план [2, с. 317]. Отмечается, что при внедрении ESG-принципов в свою операционную деятельность, особое внимание должно уделяться стратегии по управлению персоналом, программам обучения и развития [3, с. 775].

Наличие развитой ESG-стратегии стало ключевым фактором в привлечении современной рабочей силы, поскольку каждый третий сотрудник предпочитает работать в организациях, которые несут ответственность перед всеми заинтересованными сторонами, а не только перед акционерами и инвесторами. Во всем мире работодатели с самыми высокими показателями ESG также на 14% выше в плане удовлетворенности сотрудников и на 25% более привлекательны для потенциальных талантов. В свою очередь, вовлеченные сотрудники укрепляют кадровый резерв компаний для их долгосрочного успеха. Вовлечение сотрудников в ESG практики улучшает финансовые показатели компании, а также дает сотрудникам чувство удовлетворения, оказывая влияние на уровень их благополучия [7, с. 5].

Забота о благополучии сотрудников позиционируется компаниями как часть социальной политики (Social) в ESG-стратегии и определяется как часть направлений Условия труда и Здоровье и безопасность (Таблица 1).

Основные направления ESG-стратегии

Экология <i>ответственное отношение к окружающей среде</i>	Социальная политика <i>высокая социальная ответственность</i>	Корпоративное управление <i>высокое качество корпоративного управления</i>
Изменение климата	Условия труда	Вознаграждение руководства
Биоразнообразие	Здоровье и безопасность	Защита данных
Истощение природных ресурсов	Воздействие на местные сообщества	Налоговая стратегия
Вырубка лесов	Толерантность	Структура правления
Опасные материалы, Отходы и загрязнение	Отношения с сотрудниками	Противодействие коррупции

В данной статье рассматривается внедрение мер по достижению благополучия сотрудников в стратегию экологического, социального и корпоративного управления (ESG). Здоровье и благополучие сотрудников должны формировать одно из ключевых направлений «S» в ESG. При таком подходе наличие развитой социальной повестки ставиться в основу бизнес-стратегии, которая затем позволяет развивать другие уровни деятельности и социально-ориентированные инициативы. Предлагаются меры по созданию и распространению подхода, ставящего в центр рабочих процессов заботу о здоровье и благосостоянии сотрудников. Выполнение представленных в статье рекомендаций может стать важной частью нефинансовой оценки устойчивости бизнеса, повлиять на ESG-стратегию компании.

Для того, чтобы повысить ценность социального компонента в ESG необходимо оценивать воздействие организации на благополучие сотрудников, а также её влияние на устойчивое развитие местных обществ. Для этого компании следует развивать такие внутренние элементы как гарантия прав работников, учреждение передовых практик взаимопомощи, высокая степень участия в развитии персонала на индивидуальном, командном и

организационном уровнях, установление атмосферы доверия. Это позволит уменьшить возникновение социальных проблем и получить высокие результаты за счет обеспечения благополучия сотрудников [4, с. 11].

Согласно исследованию Н. Р. Квенкель организационные способности линейного руководства являются центральным фактором для обеспечения благополучия на работе. Лидерский потенциал руководства определяет рабочую среду и проявляется в культуре поощрения/наказания, степени доверия к руководству, поддержке и общению в коллективе. Организации, желающие повысить благополучие сотрудников, должны сосредоточить усилия на создании организационных условий и квалифицированного среднего звена менеджмента [5, с. 71]. Исследование Л. Торрес также указывает, что ключевым элементом при внедрении ответственного и этичного поведения в компании является поддержание справедливых дисциплинарных систем, уважающих психическое, эмоциональное и физическое благополучие работников [9, с. 107]. В некоторых компаниях применяется подход, при котором социальные показатели, связанные с интересами сотрудников, учитываются при определении вознаграждения руководства. Добавление такого ключевого показателя эффективности (KPI) вносит значительный вклад в долгосрочную эффективность компании и благополучие сотрудников [8, с. 1].

Кроме того, существует позиция, что развитие социального элемента в ESG-стратегии компании во многом происходит за счёт усиления государственного регулирования страны-местопребывания организации и подразумевает «реализацию социальной справедливости в оплате труда, разнообразие и инклюзивность, обеспечения здоровья коллектива, а также требования «разворота» руководства компаний в сторону большего внимания к собственно коллективу, заботясь не только о благоприятном климате в коллективе, но и условиях жизни семей занятых в компании» [1, с. 46].

Интеграция заботы о благополучии сотрудников в компании может быть структурирована и организована на трех уровнях: организации, команды и сотрудника.

На уровне организации акцент приходится на действия топ-менеджмента компании, который должен определять благополучие сотрудников как приоритет и организовывать процессы таким образом, чтобы учитывать интересы работников, создавать комфортную рабочую среду.

На уровне команды руководитель и сотрудники должны прилагать совместные усилия для выстраивания продуктивного рабочего процесса с учетом потребностей и особенностей членов коллектива. Понимание потребностей, а также сильных и слабых сторон друг друга позволит команде более эффективно организовать работу, продемонстрировать свои лучшие качества и создать условия для развития потенциала участников команды.

На индивидуальном уровне сотрудники должны проявлять инициативу в выстраивании отношений с коллегами, обозначении своих потребностей, интересов и личных границ. Повышение уровня благополучия зависит от вовлеченности каждого работника в формирование правил и процессов, на основе которых будет осуществляться рабочий процесс.

Таким образом, будет достигаться баланс между потребностями организации, команды и сотрудника.

Повышение уровня благополучия сотрудников может проводиться по следующим направлениям:

- Операционная среда – благополучие сотрудников учтено при разработке рабочих процессов, включено в правила работы организации,
- Коллектив – тема благополучия должна быть ключевой при выстраивании коллектива, структурировании отношений между коллегами,
- Физический комфорт – организация комфортного рабочего пространства для повышения уровня благополучия,
- Культура – забота о сотрудниках и их благополучии определены как ключевой элемент корпоративной культуры,

- Технологии – интеграция новых технологий в рабочие процессы для комфортной и гибкой организации рабочих процессов.

На каждом из трех уровней по рассмотренным направлениям (операционная среда, коллектив, физический комфорт, культура, технологии) следует внедрять подход, ставящий заботу о сотрудниках в качестве неотъемлемой части стратегии и культуры компании. В Таблице 2 представлены меры, которые следует предпринимать организации для того, чтобы встроить заботу о благополучии сотрудников в свои рабочие процессы.

Таблица 2.

Рекомендации по внедрению категории благополучия сотрудников в рабочие процессы организации

	Организация	Команда	Сотрудник
Операционная среда	Забота о сотрудниках включена в планирование рабочих процессов, организацию деятельности компании, критерии благополучия учтены в программах вознаграждения высшего и среднего руководства	Сотрудники на уровне команды самостоятельно осуществляют организацию рабочих процессов с учетом доступных инструментов обеспечения благополучия	
Коллектив	При формировании команд должны учитываться опыт работы сотрудников, стиль взаимодействия, предпочтения и личные потребности	Внутри команд должен проводиться мониторинг потребностей сотрудников, отслеживаться уровень удовлетворения работой, поддерживаться вовлеченность в работу	
Физический комфорт	Организация рабочей среды для поддержания физических и эмоциональных потребностей работников	Использование рабочего пространства таким образом, чтобы команда могла продуктивно и комфортно взаимодействовать	
Культура	В коллективе должны поддерживаться ценности, ориентированные на развитие человеческого потенциала и стремление к благополучию сотрудников	Взаимодействие в команде выстроено с учетом ценностей ориентированных на заботу о благополучии сотрудников	Сотрудники интересуются потребностями друг друга, оказывают поддержку
Технологии	Новые технологии внедряются организацией и активно применяются	Команды применяют новые технологии, определяют	Сотрудник использует доступные технологии для повышения

	для повышения эффективности и комфорта работы сотрудников	оптимальные пути их использования в работе, обучают новых членов команды работе с ними	качества работы и комфортного управления потоком задач
--	---	--	--

Усилия по повышению уровня благополучия сотрудников должны является частью постоянной повестки организации. Деятельность, проводимую в этом направлении, стоит регулярно проверять на соответствие динамически меняющимся требованиям организации, команд и сотрудников. Все три организационных уровня должны принимать участие в развитии культуры заботы о здоровье и благополучии сотрудников.

Интеграция категории благополучия в ESG-стратегию компании оказывает прямое влияние на устойчивость и успех организации и ее сотрудников как в краткосрочной, так и долгосрочной перспективе. Это направление является основой для построения «S» в рамках ESG и повышает социальный капитал организации. С развитым социальным капиталом у компании появляется возможность привлекать и удерживать таланты, стимулировать инновации и рост, а затем инвестировать их в положительное социальное воздействие на организацию и за её пределами на уровне местных сообществ. Высокий уровень благополучия сотрудников и социальный капитал могут быть использованы в качестве ключевого показателя для инвесторов, стремящихся оценить риск на стадии принятия решения об инвестировании. Таким образом, категория благополучия сотрудников должна определяться как стратегический приоритет всего бизнеса, и представлять собой согласованную программу действий на всех уровнях организации.

Список источников

1. Перская В. В., Огрызов А. А., Зверева А. Д. Стратегии ESG и социализация деятельности компаний в современных условиях (зарубежный опыт) // Социально-трудовые исследования. – 2022. – №. 3 (48). – С. 46-55.
2. Смирнова Т. В. Трансформация подходов к человеческим ресурсам при реализации концепции устойчивого развития // Вестник Удмуртского

университета. Социология. Политология. Международные отношения. – 2022. – Т. 6. – №. 3. – С. 317-323.

3. Тимофеева А. Г. Обучение и развитие персонала как условие успешной ESG-трансформации российских банков // Московский экономический журнал. – 2022. – №. 5. – С. 775-782.

4. Becchetti L. et al. Going Deeper into the S of ESG: A Relational Approach to the Definition of Social Responsibility // Sustainability. – 2022. – Т. 14. – №. 15. – С. 1-23.

5. Cvenkel N. R. Employee well-being at work: Insights for business leaders and corporate social responsibility // Stakeholders, governance and responsibility. – Emerald Publishing Limited, 2018. – Т. 14. – С. 71-90.

6. Madero-Gómez S. M. et al. Companies Could Benefit When They Focus on Employee Wellbeing and the Environment: A Systematic Review of Sustainable Human Resource Management // Sustainability. – 2023. – Т. 15. – №. 6. – С. 1-12.

7. Malhotra Y., Pachauri V. Employee Engagement in ESG Practices: A Way to Sustainability // Digital Disruption and Environmental, Social & Governance. – 2023. – С. 1-15.

8. Salazar A. Pension Fund Activism and Pay for Long-Term Firm Performance—Should Executive Compensation also be Tied to Employee Well-Being to Ensure Sustainability? // SSRN 3501978. – 2019.

9. Torres L. et al. The potential of responsible business to promote sustainable work—An analysis of CSR/ESG instruments // Safety Science. – 2023. – Т. 164. – С. 106-151.

References

1. Perskaya V. V., Ogrы`zov A. A., Zvereva A. D. Strategii ESG i socializaciya deyatel`nosti kompanij v sovremenny`x usloviyax (zarubezhny`j opy`t) // Social`no-trudovy`e issledovaniya. – 2022. – №. 3 (48). – S. 46-55.

2. Smirnova T. V. Transformaciya podxodov k chelovecheskim resursam pri realizacii koncepcii ustojchivogo razvitiya // Vestnik Udmurtskogo universiteta.

Sociologiya. Politologiya. Mezhdunarodny`e otnosheniya. – 2022. – Т. 6. – №. 3. – S. 317-323.

3. Timofeeva A. G. Obuchenie i razvitiye personala kak usloviye uspeshnoj ESG-transformacii rossijskix bankov // Moskovskij e`konomicheskij zhurnal. – 2022. – №. 5. – S. 775-782.

4. Becchetti L. et al. Going Deeper into the S of ESG: A Relational Approach to the Definition of Social Responsibility // Sustainability. – 2022. – Т. 14. – №. 15. – С. 1-23.

5. Cvenkel N. R. Employee well-being at work: Insights for business leaders and corporate social responsibility // Stakeholders, governance and responsibility. – Emerald Publishing Limited, 2018. – Т. 14. – С. 71-90.

6. Madero-Gómez S. M. et al. Companies Could Benefit When They Focus on Employee Wellbeing and the Environment: A Systematic Review of Sustainable Human Resource Management // Sustainability. – 2023. – Т. 15. – №. 6. – С. 1-12.

7. Malhotra Y., Pachauri V. Employee Engagement in ESG Practices: A Way to Sustainability // Digital Disruption and Environmental, Social & Governance. – 2023. – С. 1-15.

8. Salazar A. Pension Fund Activism and Pay for Long-Term Firm Performance—Should Executive Compensation also be Tied to Employee Well-Being to Ensure Sustainability? // SSRN 3501978. – 2019.

9. Torres L. et al. The potential of responsible business to promote sustainable work—An analysis of CSR/ESG instruments // Safety Science. – 2023. – Т. 164. – С. 106-151.

Для цитирования: Ерохина А.В. Обеспечение благополучия сотрудников как социальный аспект ESG-стратегии // Московский экономический журнал. 2023.

№ 5. URL: <https://qje.su/ekonomicheskaya-teoriya/moskovskij-ekonomicheskij-zhurnal-5-2023-22/>