

УДК 331

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ КАК ПОКАЗАТЕЛЬ КАЧЕСТВА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

Пономарева О.Я., Никитина О.Ю.

Аннотация. *Статья посвящена совершенствованию удовлетворенностью трудом персонала крупной производственной компании, как условия повышения качества трудовой жизни и эффективности человеческого капитала организации. Основной целью данного исследования является изучение уровня удовлетворенности трудом всех категорий персонала в масштабах организации и дифференцированный подход к анализу удовлетворенности трудом в зависимости от возраста, стажа и пола сотрудников. Различия в этих качественных характеристиках персонала, по мнению авторов, должны лежать в основе принимаемых решений по совершенствованию удовлетворенности трудом в целях результативности данной работы и повышения эффективности труда сотрудников в условиях цифровизации. Выявлены различия неудовлетворенностью трудом по важным факторам труда в условиях цифровизации в зависимости от стажа работы в компании и разработаны адресные рекомендации по повышению качества трудовой жизни.*

Ключевые слова и словосочетания: *удовлетворенность трудом, качество трудовой жизни, условия цифровизации, дифференцированный подход, адресные рекомендации.*

JEL code: J 28

В современных условиях одним из ключевых направлений совершенствования системы управления персоналом является повышение и обеспечение уровня удовлетворенности персонала. На сегодня практически в каждой компании руководители уделяют этому вопросу отдельное внимание, так как удовлетворенность трудом влияет на повышение производительности труда. Актуальность данной темы исследования объясняется тем, что удовлетворенность трудом выступает как важнейшим критерием удовлетворения основных потребностей персонала, так и фактором, определяющим эффективность работы компании.

По мнению Л.С. Глухих под удовлетворенностью трудом можно понимать совокупное воздействие на работника компонентов трудовой мотивации, включая содержание и условия труда, величину заработка, общественное признание достигнутого, возможности для самовыражения и самоутверждения личности, то есть факторов, определяющих стремление к полезной деятельности, проявление творческой инициативы, готовность к партнерскому сотрудничеству [4]. Вместе с тем, Е.А. Заруцкая, предлагает выделить две различных группы компонентов удовлетворенности трудом: организационные и личностные. К организационным, по мнению автора, необходимо отнести удовлетворенность трудом в целом, условия труда, организация труда, оплата труда, отношения в коллективе, отношения с руководством. К личностным компонентам - содержание труда, возможность профессионального развития, возможность карьерного роста, возможность самореализации и саморазвития, возможность влиять на дела компании и возможность чувствовать свою значимость и полезность [6].

К. Замфир вводит перечень основных факторов для оценивания удовлетворенности трудом, в их числе: 1. общие условия (доставка транспортом, удобный график работы, социальные льготы, заработная плата, карьерный рост); 2. физические условия труда (безопасность труда, комфортное и оборудованное рабочее место); 3. содержание труда (разнообразие или монотонность, тяжесть труда, необходимая квалификация, интересные задачи, стиль руководства, степень ответственности); 4. отношения в коллективе (отношения с коллегами и руководителем); 5. организационные рамки труда (уровень организации на предприятии, социально-психологический климат) [5].

Таким образом, можно сказать, что удовлетворенность трудом – это состояние сбалансированности требований (запросов), предъявляемых работником к содержанию, характеру и условиям труда, и субъективной оценки этих запросов [8].

Высокая удовлетворенность работой характеризуется преобладанием позитивного, конструктивного отношения к работе со стороны сотрудников, которое проявляется в

исполнительности, высокой степени ответственности за выполняемую работу, стремлении сделать ее как можно лучше.

Неудовлетворенность работой проявляется в низких результатах труда, высокой текучести персонала, его нестабильности, снижении трудовой активности и т.д.[там же].

Удовлетворенность трудом, как одно из базовых условий поддержания постоянной мотивации, влияет на воспроизводство человеческого капитала и характеризует качество трудовой жизни сотрудников. Человеческий капитал учеными трактуется неоднозначно и имеет три наиболее часто встречающихся определения: совокупность знаний, умений и навыков, состояние физического и психического здоровья человека, влияющие на результаты его трудовой деятельности и соответствующие доходы (при этом рост доходов в будущем определяется за счет отказа от части текущих выгод, как для самого работника, так и для предприятия); приведенная дисконтированная сумма всех ожидаемых доходов от человеческого труда; долговременный экономический ресурс, воспроизводство которого (формирование, накопление и использование) требует, в отличие от физического капитала, постоянной мотивации, так как связано со спецификой человеческого фактора [1].

Именно определение человеческого капитала как долговременного экономического ресурса, воспроизводство которого связано со спецификой человеческого фактора, заставляет работодателей создавать все условия для поддержания оптимального уровня удовлетворенности трудом. Если уровень высокий, то можно предположить, что система стимулирования и созданные условия трудовой деятельности соответствуют потребностно-мотивационной сфере сотрудников. В этом случае сотрудники являются ключевым фактором прогрессивного развития компании.

По мнению исследователей, качество трудовой жизни представляет собой совокупность свойств, характеризующих условия труда (производства, быта, отдыха) и их организацию с позиций наилучшей реализации интеллектуальных, творческих, моральных, организаторских и других способностей работника [1]. Понятие качества трудовой жизни является многоаспектным, включает элементы, определяемые как социальной микросредой организации, так и макросоциальной средой. В условиях цифровизации экономики микро и макросредовые факторы интегрируют друг в друга, тесно взаимосвязаны.

Современный мир вынуждает бизнес внедрять цифровизацию, формировать цифровые сервисы, внедрять их в привычные бизнес-процессы компании, выстраивать систему, использовать современное программное обеспечение и искусственный интеллект. Цифровизация способствует возможностям трудоустройства, в т.ч. создает возможность удаленной работы, позволяющей зарабатывать больше, получая доступ к новым рынкам труда. Цифровые сервисы могут способствовать оптимизации перемещений сотрудников в офисы компании, расположенные в других городах страны и экономят время сотрудников, затрачиваемое на их он-лайн обучение. Безусловно, цифровые сервисы обеспечивают сотрудников новыми способами взаимодействия и общения за счет мессенджеров, IP-телефонии, конференцсвязи и других средств. Автоматизация функций обучения, развития и оценки персонала помогает проводить оперативно аналитику по результатам.

Инструменты цифровизации применяемые в HR менеджменте отлично взаимодействуют с информационными системами и влияют на увеличение удовлетворенности трудом молодого поколения, на удержание молодежи в компании. Требования молодых специалистов к цифровым сервисам на рабочих местах в компаниях достаточно высоки, как и их готовность демонстрировать разные пользовательские навыки. Внедрение цифровизации определенно влияет на большинство общепризнанных параметров качества человеческого капитала.

Анализ практики управления удовлетворенностью трудом [2, 3, 4, 7, 8] показывает, что руководство компании должно осуществлять «настройку» системы стимулирования потребностям конкретных сотрудников в данный период экономических и социальных условий их работы и развития компании. Одним из таких инструментов настройки при общем высоком уровне удовлетворенности трудом персонала в масштабах всей организации может выступать система «социального кафетерия» [8]. Так же в качестве выделенных инструментов в других работах рассматриваются, административные инструменты, социальные, экономические, частные методы, а также и духовно-нравственные методы. Все эти инструменты авторы рекомендуют применять совокупно, то есть совмещать различные группы инструментов для приобретения наибольшего положительного эффекта, создавая в компании целую систему мотивации, на которую можно поручить важную задачу удовлетворять нужды персонала в труде и повышать удовлетворенность трудом. Тем не менее, полная удовлетворенность трудом расхолаживает человека, и грамотному руководителю с учетом этого, необходимо постоянно предлагать работнику новые задачи,

перспективы, «планки» с учетом особенностей конкретной личности, а также развивая личность работника.

В качестве методов исследования удовлетворённости трудом, как правило, используются количественные социологические методы (опрос и анкетирование) и психологические тестовые методики. В силу своей трудоёмкости реже используются качественные методы (интервью, фокус-группа).

Целью данного исследования является изучение уровня удовлетворенности трудом всех категорий персонала в производственной компании и разработка рекомендаций по совершенствованию управления удовлетворенностью трудом персонала, как условия повышения качества жизни и наращивания человеческого капитала организации.

В качестве методов и методик исследования были использованы: анализ документационного обеспечения мотивации и стимулирования труда персонала в компании, и тестирование удовлетворённости трудом по разработанной нами анкете. Анкета содержит 20 вопросов, предполагающих ответы в форме согласия («да»), частичного согласия («отчасти») или несогласия («нет»). Обработка результатов исследования проводилась методом простого сравнительного анализа результатов, представленных в %-ом соотношении из 100%, по факторам удовлетворённости трудом. Респондентам предлагалось ответить на вопрос «Удовлетворены ли Вы следующими факторами трудовой деятельности» в форме согласия («да»), частичного согласия («отчасти») или несогласия («нет»).

В опросе принимали участие 329 сотрудников крупной производственной компании по выпуску металлорежущего инструмента, что составляет 80 % от общей численности персонала. Из них руководители – 30 чел., специалисты – 92 чел., рабочие – 209 чел., в том числе: женщины – 132 чел., мужчины – 197 чел.

В качестве рабочих гипотез было выдвинуто предположение о том, что имеются различия в уровне удовлетворённости трудом в зависимости от возраста, стажа и пола сотрудников. Именно они и должны лежать в основе принимаемых решений по совершенствованию удовлетворённости трудом в целях результативности данной работы и повышения эффективности труда сотрудников.

Анализ существующей системы мотивации персонала в компании показал, что она включает в себя как материальное, так и нематериальное поощрение сотрудников за результаты трудовой деятельности. Оплата труда производится по следующему принципу: заработная плата всех сотрудников разделена на постоянную часть (должностной оклад, тарифная ставка) и переменную часть (месячная, квартальная, годовая премия), которая выплачивается исходя из достигнутых результатов сотрудников. Для основных производственных подразделений установлена сдельно-премиальная оплата труда и заработная плата. Оплата труда рабочих – сдельщиков определяется по расценкам, рассчитанным исходя из их тарифной ставки соответствующего разряда тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на дневную норму выработки. Переменная часть рассчитывается исходя из коэффициента трудового участия работников (КТУ).

Для административно-управленческого персонала, вспомогательных производственных подразделений заработная плата начисляется за отработанное время, по должностному окладу и за выполнение коэффициентов эффективности работы каждым сотрудником.

Нематериальное поощрение сотрудников за результаты трудовой деятельности представлено в следующих формах: обеспечение гибкого графика работникам; делегирование полномочий; организация корпоративных мероприятий; проведение мотивирующих совещаний, привлечение сотрудников к принятию решений; информирование коллектива о достижениях сотрудника; организация возможности личной встречи с высшим руководством; ежегодное размещение фотографий лучших работников в Галерее почета.

Результаты исследования уровня удовлетворенности трудом по всем категориям сотрудников представлены на рис. 1. Как показывает анализ, выявлен высокий уровень удовлетворённости трудом по 13-ти из 20-ти факторам и средний уровень по факторам «Возможность приносить пользу другим людям», «Возможность пробовать свои собственные методы работы», «Возможность самому принимать решения на собственный страх и риск» и «Компетентностью решений моего руководителя». По 4 факторам был выявлен % сотрудников, неудовлетворенных данными факторами, а именно:

- 37,5 % работников не удовлетворены возможностями повышения по службе;

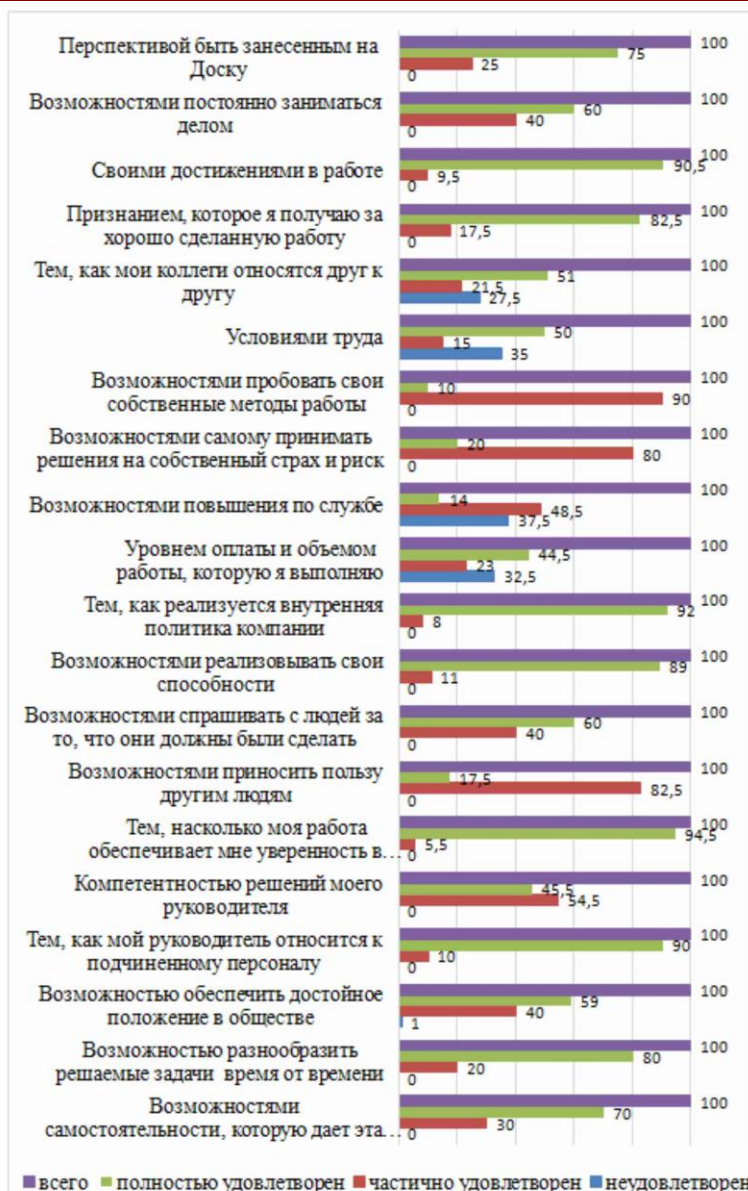


Рисунок 1. Удовлетворенность трудом персонала %, общие данные по выборке

- 32,5 % работников не удовлетворены уровнем оплаты и объемом работы, которую они выполняют;
- 27,5 % не удовлетворены тем, как коллеги относятся друг к другу;
- 35 % не удовлетворены условиями труда.

Если использовать полученные данные по факторам неудовлетворённости трудом для разработки рекомендации по снижению данных проблем в масштабах всей организации, то, во-первых, они будут достаточно затратными, во-вторых, могут не дойти до адресата, так как он не определен.

Поэтому, возникла идея дифференцировать персонал в разрезе пола, возраста и стажа и предпринять второй этап исследования по 4-м факторам с достаточно высоким уровнем неудовлетворённости трудом. Таким образом, сотрудники были разделены на 8 групп: женщины до 35 лет, со стажем работы на предприятии до 5 лет (1 группа) более 5 лет (2 группа); мужчины до 35 лет, со стажем работы на предприятии до 5 лет (3 группа) более 5 лет (4 группа); Женщины от 36 лет и старше, со стажем работы на предприятии до 5 лет (5 группа) более 5 лет (6 группа); Мужчины от 36 лет и старше, со стажем работы на предприятии до 5 лет (7 группа) более 5 лет (8 группа). Данные дифференциации респондентов по возрасту и стажу в зависимости от пола представлены на рис.2. Анализ выборок показывает, что большую часть работающих, составляют, мужчины (38 %) и женщины (25 %) старше 36 лет. Также большую часть составляет работников со стажем более 5 лет мужчины 37 % и женщины 26 %.

По итогам анализа полученных результатов неудовлетворенности трудом сотрудников в разрезе пола, возраста и стажа работы на предприятии (рис.3), было выявлено, что

- условия труда не удовлетворяют сотрудников 2 (4,55 %), 4 (4,2%), 6 (10,5 %), и 8 (13,3 %) групп;
- уровнем оплаты и объемом работы, не удовлетворены сотрудники 2 (6,83 %), 4 (7,48 %), 6 (5,85 %), и 8 (8,45 %) групп;
- возможностями повышения по службе не удовлетворены сотрудники 2 (7,13 %), 4 (9,38 %), 6 (7,13 %), и 8 (10,13 %) групп;

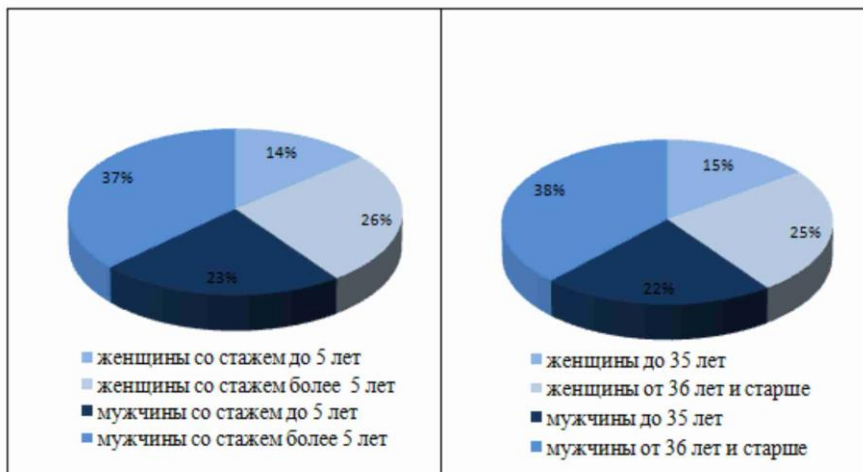


Рисунок 2. Характеристика респондентов по полу, возрасту и стажу работы на предприятии.

- тем, как коллеги относятся, друг к другу не удовлетворены сотрудники 1 (9,08 %), 3 (7,98 %), 5 (3,85 %), 7 (3,3 %) групп.

Исходя из полученных данных можно сделать вывод, что тремя факторами труда - условиями труда, уровнем оплаты и объемом работы, возможностями повышения по службе - в большей степени не удовлетворены сотрудники со стажем, а именно: мужчины и женщины, в возрасте от 36 лет и старше, имеющие стаж работы на предприятии более 5 лет (группы 6 и 8), мужчины и женщины, в возрасте до 35 лет, имеющие стаж работы на предприятии более 5 лет (группы 2 и 4). Вместе с тем, фактором отношений между коллегами неудовлетворены и женщины, и мужчины, имеющие стаж работы на предприятии до 5 лет, в любом возрасте - в большей степени до 35 лет (группы 1 и 3), в меньшей степени - старше 36 лет (группы 5 и 7).

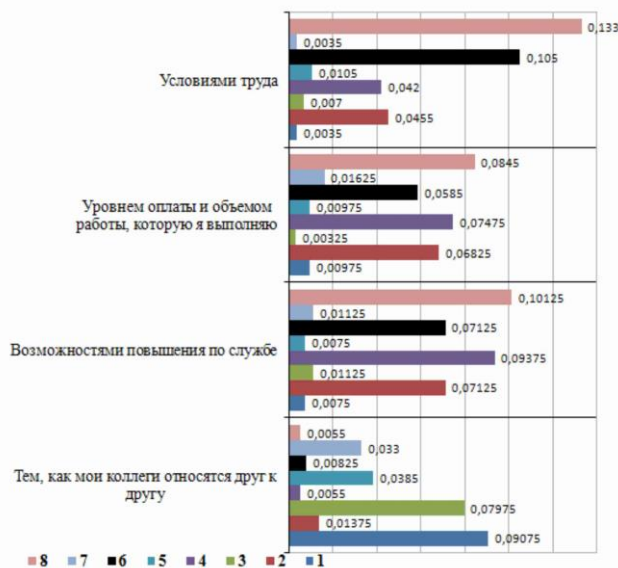


Рисунок 3. Результаты неудовлетворенности трудом сотрудников в разрезе пола, возраста и стажа работы на предприятии

- Примечание: 1 группа - женщины до 35 лет, со стажем работы на предприятии до 5 лет;
 2 группа - женщины до 35 лет, со стажем работы на предприятии более 5 лет;
 3 группа - мужчины до 35 лет, со стажем работы на предприятии до 5 лет;
 4 группа - мужчины до 35 лет, со стажем работы на предприятии более 5 лет;

- 5 группа - женщины старше 36 лет, со стажем работы на предприятии до 5 лет;
- 6 группа - женщины старше 36 лет, со стажем работы на предприятии более 5 лет;
- 7 группа - мужчины старше 36 лет, со стажем работы на предприятии до 5 лет;
- 8 группа - мужчины старше 36 лет, со стажем работы на предприятии более 5 лет.

Уточняющее интервью с респондентами со стажем более 5 лет в данной компании (группы 6, 8) выявило, что сотрудников производственного персонала в возрасте старше 36 лет не удовлетворяют перегрузки, связанные с долгим нахождением сотрудников в одной позе; сотрудников административного персонала, обрабатывающего первичную документацию, не удовлетворяет присутствие значительного количества монотонного труда. Тогда как результаты уточняющего интервью с респондентами со стажем менее 5 лет в данной компании (группы 2, 4) показало, что сотрудники не удовлетворены высокой бюрократизацией процессов в компании, медленным протеканием информационных процессов (сотрудники отметили, что от более опытных сотрудников не всегда можно получить полную информацию о компании, что затрудняет процессы их адаптации). Вновь прибывшие сотрудники отметили, что у них отсутствует информация об актуальных новостях компании, возможность быстро найти информацию о коллеге, получить его контактные данные и оперативно выйти с ним на связь. Все сотрудники также отметили плохую автоматизацию процессов в компании.

На основании проведенного анализа результатов анкетирования можно сделать вывод, что персонал компании показывает среднюю удовлетворенность своей трудовой деятельностью. Так большая часть работников не удовлетворены отношением в коллективе, уровнем оплаты и объемом работы, которую они выполняют и условиями труда, а также возможностью обеспечить достойно положение в обществе. Низкий уровень заработной платы резко снижает мотивацию персонала к результативному труду. Система материального стимулирования призвана увязать результаты труда каждого работника с полученным материальным вознаграждением. Можно сделать вывод, что руководители среднего звена исследуемой организации не уделяют необходимого внимания созданию благоприятного психологического климата в коллективах, что ведет к снижению мотивации у достаточно большого числа сотрудников рабочих специальностей. Таким образом, проблема взаимоотношений в коллективе оказывает непосредственное влияние на результативность работы персонала, качество трудовой жизни. Как показывает анализ состояния работы по управлению удовлетворенностью трудом в компании, все проводимые мероприятия имеют общий характер, часто не доходят до адресата. В целом, следует полагать, что снижение удовлетворенности трудом отрицательно влияет на эффективность труда персонала, на количественные и качественные результаты работы, срочность и точность выполнения заданий, приводя при этом к негативным последствиям. Компания, не удовлетворяющая существующие потребности своих работников, не достаточно инвестирующая человеческий капитал на профессиональное развитие и создание качественных условий труда и оплаты труда в условиях цифровизации, в итоге рискует получить низкие результаты эффективности компании, и потерять своих сотрудников.

В связи с полученными результатами исследования в данной компании и в целях наращивания человеческого капитала в условиях цифровизации экономики нами предлагается:

1. С целью избавления основного производственного персонала от перегрузок, связанных с долгим нахождением в одной позе, рассмотреть вопрос об автоматизации производственных процессов.

2. С целью комплексного внедрения цифровизации и поднятия престижности предприятия по работе в информационном пространстве, как работодателя:

- установить программный комплекс со считыванием и обработкой первичной документации для административного персонала;

- внедрить корпоративные порталы с информацией о компании, а также с возможностью установки для каждого сотрудника личного кабинета, обеспечивающего доступ к новостям о деятельности организации, заказ различных справок, получение необходимой информации о сотрудниках, их контактных данных и возможности оперативно выйти с ним на связь;

- внедрить чат-боты для автоматизации внутренних коммуникаций и корпоративные аналоги Siri или Алисы, которые всегда придут на помощь в решении текущих вопросов сотрудникам.

3. Ввести адресный подход к управлению факторами удовлетворенностью трудом в зависимости от стажа и возраста и сформировать целевой программный подход для решения текущих проблем неудовлетворенности трудом. В частности, рекомендовать разработать ряд программ: Программу управления карьерой молодых сотрудников и сотрудников со стажем; Программу совершенствования

условий труда основного и вспомогательного персонала; Программу формирования благоприятного психологического климата и делового сотрудничества для персонала со стажем до 5 лет.

4. Оптимизировать систему оплаты труда, осуществлять постоянный поиск новых (альтернативных) форм и методов поощрения трудовых достижений сотрудников.

5. Проводить систематический мониторинг потребностно-мотивационной сферы и удовлетворенности трудом персонала в целях применения результатов исследований для повышения качества жизни сотрудников и оптимального использования человеческого капитала компании.

Библиографический список

1. Беккер, Г. Человеческое поведение / Г. Беккер. М.: ГУВШЭ, 2003. 670 с.

2. Бельчик, Т.А. Удовлетворенность различными аспектами трудовой деятельности как фактор роста производительности труда [Электронный ресурс]/ Т.А. Бельчик//Фундаментальные исследования. – 2013. – № 8 (часть 6) – С. 1430-1433. Режим доступа: <https://fundamental-research.ru/ru/article/view?id=32151> свободный.

3. Вечерин, А.В. Субъективные факторы удовлетворенности трудом сотрудников организаций [Электронный ресурс]/ А.В. Вечерин//Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2011. Т. 8, № 2. С. 96–111. – Режим доступа: https://psy-journal.hse.ru/data/2013/10/30/1283359870/Vecherin_8-02pp96-111.pdf, свободный.

4. Глухих, Л.С. Удовлетворенность трудовой деятельностью/ Л.С. Глухих [Электронный ресурс]/ Режим доступа: <https://www.b17.ru/article/46573/>. Дата обращения: 10.11.2019.

5. Замфир, К. Удовлетворенность трудом / К. Замфир. – М., 1983. – 141 с.

6. Заруцкая, Е.А. Методы и инструменты исследования мотивации трудовой деятельности персонала организации. Актуальные проблемы управления: теория и практика Материалы III Международной научно-практической заочной конференции. М-во образования и науки РФ, ФГБОУ ВО «Твер. гос. ун-т»; редкол.: Н. Н. Беденко, д.э.н., проф., [и др.]. 2016. С. 109-120.

7. Медведева, Л. Удовлетворенность работников трудом как фактор повышения эффективности производства [Электронный ресурс]/ Л. Медведева// Управление экономическими системами. Электронный журнал / Режим доступа: <http://uecs.ru/recenzii/item/95-2011-03-21-09-31->, свободный.

8. Пономарева, О.Я., Зверева С.Ф., Карпова Н.И. Управление удовлетворенностью трудом сотрудников посредством гибкой системы стимулирования// Интеллект. Инновации. Инвестиции. - ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный университет», 2018. - № 10.с.56-63

9. Якимов, В.Н. Стимулирование и мотивация труда в организации / В.Н. Якимов // Знание. Понимание. Умение. - 2012. - № 4. - С. 61-67.

Информация об авторах

Пономарева Ольга Яковлевна (Россия, Екатеринбург) - кандидат психологических наук, доцент кафедры Управления персоналом и психологии, ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина», 620002, Россия, Екатеринбург, ул. Мира, 19, +73433754169.

E-mail: androsoya2011@mail.ru.

Никитина Ольга Юрьевна (Россия, Екатеринбург)- магистрант кафедры Управления персоналом и психологии, ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина»620002, Россия, Екатеринбург, ул. Мира, 19, +73433754169.

E-mail: nikitina-o.u@mail.ru.

JOB SATISFACTION AS AN INDICATOR OF THE QUALITY OF HUMAN CAPITAL OF THE ORGANIZATION IN THE CONDITIONS OF DIGITALIZATION

Ponomareva O.Y., Nikitina O.U.

Annotation. *The article is devoted to improving the satisfaction with labor of the personnel of a large industrial company as a condition for improving the quality of working life and the effectiveness of the organization's human capital. The main objective of this study is to study the level of job satisfaction of all categories of personnel across the organization and a differentiated approach to the analysis of job satisfaction depending on the age, length of service and gender of employees. The differences in these qualitative characteristics of the staff, according to the authors, should underlie the decisions taken to*

improve job satisfaction in order to improve the effectiveness of this work and increase the efficiency of employees in digitalization. Differences in job dissatisfaction with respect to important labor factors in the context of digitalization have been identified, depending on the length of service at the company, and targeted recommendations have been developed to improve the quality of working life.

Key words: *job satisfaction, quality of working life, digitalization conditions, differentiated approach, targeted recommendations.*

Ponomareva Olga Yakovlevna (Russia, Yekaterinburg) –kandidat psikhologicheskikh nauk, dotsent kafedry Upravleniya personalom I psikhologii, FGAOU VO «Uralskiy federalnyy universitet imeni pervogo Prezidenta Rossii B.N. Yeltsina», 620002, 19 Mira street, Yekaterinburg, Russia +73433754169.

E-mail: androsoya2011@mail.ru.

Nikitina Olga Yuryevna (Russia, Yekaterinburg) –magistrant kafedry Upravleniya personalom I psikhologii, FGAOU VO «Uralskiy federalnyy universitet imeni pervogo Prezidenta Rossii B.N. Yeltsina», 620002, 19 Mira street, Yekaterinburg, Russia +73433754169.

E-mail: nikitina-o.u@mail.ru.

HR DIGITALIZATION AS ONE OF THE FACTORS OF EMPLOYEES' INVOLVMENT

Paltusova Y.A.

Mentor: associate Professor, candidate of social Sciences SOKOLOVA E.G.

Annotation. *the article is dedicated to investigation the influence of digitalization process on employees' involvement. The notions «digitalization», «involvement» and its main factors were put under consideration. The impact of increased level of digitalization of HR department on involvement of both HR-specialists and all employees of the company (internal clients of HR-department) was detected.*

Keywords: *digitalization, involvement, loyalty, involvement factors, business-processes.*

Paltusova Yulia Alekseevna - 1st year master's student Ural Federal University named after the first President of Russia B. N. Yeltsin, 620002, Russia, Yekaterinburg, Mira str., 19, +73433754169.

E-mail: Yuliy-paltusova@yandex.ru

Sokolova Elvira Gennadievna (Russia, Yekaterinburg) - associate Professor, candidate of social Sciences, Department of personnel management and psychology, Ural Federal University named after the first President of Russia B. N. Yeltsin, 620002, Russia, Yekaterinburg, Mira str., 19, +73433754169.

УДК [004:614.253]:34.01 (476)

ВЗАИМООТНОШЕНИЯ ВРАЧА И ПАЦИЕНТА В ЭРУ ЭЛЕКТРОННОГО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ: ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ ГАРАНТИИ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА ПРИ ФОРМИРОВАНИИ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЙ БАЗЫ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Хейфец Н.Е., Хейфец Е.Н.

Аннотация. *Изучены европейское законодательство о защите физических лиц при автоматизированной обработке специальных персональных данных, связанных со здоровьем, и о свободном обращении таких данных и формирующаяся нормативно-правовая база Республики Беларусь по этому вопросу. С учетом специфики государства, сформулированы предложения по решению в процессе нормотворчества проблемных вопросов, связанных с правами человека, при внедрении электронного здравоохранения.*

Ключевые слова и словосочетания: *взаимоотношения врача и пациента; электронное здравоохранение; права человека; врачебная тайна; правовое регулирование.*