

Здравоохранение и фармацевтическая деятельность

Научная статья

УДК 316.4

doi:10.32687/1561-5936-2022-26-4-312-317

Корпоративная социальная политика компании как основа для разработки решений в сфере управления здоровьем сотрудников: обзор зарубежной литературы

Александр Борисович Зудин¹, Артем Игоревич Введенский², Марина Михайловна Крекова³

¹Национальный научно-исследовательский институт общественного здоровья имени Н. А. Семашко, г. Москва, Российская Федерация; ФГАОУ ВО «Российский университет дружбы народов», 117198, Москва, Российская Федерация;

²ФГБОУ ВО «Рязанский государственный медицинский университет имени академика И. П. Павлова», 390026, Рязань, Российская Федерация;

³ФГАОУ ВО «Московский политехнический университет», 107023, Москва, Российская Федерация;

¹zudin-ab@yandex.ru; <https://orcid.org/0000-0002-6966-5559>

²ai_vvedenskiy@mail.ru; <https://orcid.org/0000-0001-7880-1164>

³kmm1901@mail.ru; <https://orcid.org/0000-0002-1133-1193>

Аннотация. В статье представлен обзор научных публикаций зарубежных авторов по вопросам развития корпоративных социально-ориентированных практик в области управления здоровьем сотрудников. Определено, что существует прямая связь между инициативами в рамках внутренней корпоративной социальной ответственности и здоровьем, уровнем стресса, удовлетворённостью, производительностью труда работников, их лояльностью компании.

Ключевые слова: корпоративная социальная ответственность; управление здоровьем; работник; стресс; заболеваемость; производительность; лояльность

Для цитирования: Зудин А. Б., Введенский А. И., Крекова М. М. Корпоративная социальная политика компании как основа разработки решений в сфере управления здоровьем сотрудников: обзор зарубежной литературы // Ремедиум. 2022. Т. 26, № 4. С. 312—317. doi:10.32687/1561-5936-2022-26-4-312-317.

Healthcare and pharmaceutical activity

Original article

Corporate social policy of the company as a basis for the development of solutions in the field of health management: review of foreign literature

Alexander B. Zudin¹, Artem I. Vvedensky², Marina M. Krekova³

¹N. A. Semashko National Research Institute of Public Health, Moscow, Russian Federation; Peoples' Friendship University, 117198, Moscow, Russian Federation;

²Ryazan State Medical University named after Academician I. P. Pavlov, 390026, Ryazan, Russian Federation;

³Moscow Polytechnic University, 107023, Moscow, Russian Federation

¹zudin-ab@yandex.ru, <http://orcid.org/0000-0002-6966-5559>

²ai_vvedenskiy@mail.ru, <http://orcid.org/0000-0001-7880-1164>

³kmm1901@mail.ru, <http://orcid.org/0000-0002-1133-1193>

Abstract. The article presents an overview of scientific publications by foreign authors on the development of corporate socially-oriented practices in the field of employee health management. It is determined that there is a direct link between initiatives within the framework of internal corporate social responsibility and health, stress level, satisfaction, productivity of employees, their loyalty to the company.

Keywords: corporate social responsibility; health management; employee; stress; morbidity; productivity; loyalty

For citation: Zudin A. B., Vvedensky A. I., Krekova M. M. Corporate social policy of the company as a basis for the development of solutions in the field of health management: a review of foreign literature. *Remedium*. 2022;26(4):312–317. (In Russ.). doi:10.32687/1561-5936-2022-26-4-312-317.

Введение

Предприятия и корпорации во многих секторах иницируют программы и стратегии, направленные на повышение социального благосостояния, защиту окружающей среды и прав человека. Во всём мире имеются свидетельства растущей важности и влияния корпоративной социальной ответственности (КСО) [1]. Например, недавний Глобальный договор Организации объединённых наций по корпоративной устойчивости направлен на согласование целей и интересов делового мира и мирового сообщества для разработки инновационной политики, направленной на использование импульса КСО [2].

КСО, ориентированная на внутреннюю среду, включает инициативы и решения, направленные на повышение благосостояния сотрудников, их результативности и производительности, вовлечённости и лояльности. Одним из направлений деятельности в области КСО является управление здоровьем (health management) — управленческая концепция, ставящая своей целью создание организационных условий для обеспечения здоровья работников, снижения производственного стресса, безопасности труда и психологической стабильности и удовлетворённости.

Цель работы — провести обзор зарубежных научных исследований, посвящённых влиянию КСО и инициатив, направленных на обеспечение здоровья работников, на их лояльность компании и повышение производительности труда.

Материалы и методы

Исследование проведено методом контент-анализа статей, опубликованных в журналах, индексируемых в международной базе данных Scopus, а также монографических и аналитических изданий.

Результаты и обсуждение

Исследования КСО в последние годы активно развивались в контексте междисциплинарного знания, однако определение самого феномена КСО продолжает оставаться предметом дискуссий [3]. В научной и бизнес-среде существует значительное согласие с тем, что КСО относится к ответственности бизнеса за его воздействие на общество, окружающую среду и различные заинтересованные стороны из числа местного сообщества [4]. В этой статье мы используем определение Г. Агуиниса, в соответствии с которым КСО представляет собой «специфические для конкретного контекста организационные действия и политику, которые учитывают ожидания заинтересованных сторон и тройной итог экономических, социальных и экологических показателей» [3]. По своей сути КСО также является проблемой деловой этики с учётом основных корпоративных ценностей и культуры, направленных на поощрение ответственного поведения. Хотя концепция КСО может различаться в разных контекстах, обычно ожидается, что организации будут направлять свою деятельность на сокращение бедно-

сти, охрану окружающей среды, улучшение общественного здравоохранения и образования.

КСО подразумевает социальную ответственность перед различными заинтересованными сторонами — как внешними, так и внутренними по отношению к организации [5]. В соответствии с теорией заинтересованных сторон Т. Donaldson и соавт., корпорация осуществляет взаимодействие с ними посредством различных инициатив и мероприятий [6].

Внешняя КСО распространяется на сообщество и общество в целом, а также на экологические проблемы, в то время как внутренняя КСО связана с собственной рабочей силой предприятия и охватывает широкий спектр вопросов и решений в области улучшения безопасности и здоровья сотрудников, обучения и повышения квалификации, организации досуга работников, поддержки их семей и многие другие.

Внутренние стратегии и процессы КСО напрямую связаны с благополучием сотрудников, которое оценивается через показатели удовлетворённости работой, ожиданиями от своих организаций и реальным соответствием им. Как правило, сотрудники ожидают, что их организации продемонстрируют социальную ответственность, гарантируя признание (уважением), вознаграждение (достойную заработную плату и иные материальные бонусы), возможности для личного развития, баланс между работой и личной жизнью, расширение прав и возможностей, партисипативное управление и дополнительное пенсионное обеспечение. Для работников имеет большое значение, по словам В. Bernard, что коммерческие организации будут инвестировать в управление охраной труда и техникой безопасности, которые влияют на эффективность компании [7]. Здоровая рабочая среда компании важна для сотрудников с точки зрения безопасности работы, производительности труда и повышения лояльности персонала.

Корпоративное здоровье), включает в себя, помимо прочего, охрану труда и технику безопасности — это междисциплинарная концепция, которая направлена на обеспечение безопасности, здоровья и благополучия сотрудников, занятых на работе [8]. Она отражает физическое, эмоциональное и психическое благополучие работника в связи с выполнением им своих должностных обязанностей и, как следствие, является важным предметом их интереса, положительно влияющим на достижение целей организации.

Здоровье работников и их благополучие взаимно влияют друг на друга на рабочем месте. Исследования, проведённые в разных контекстах, показывают, что профессиональный стресс влияет на благополучие сотрудников из-за различий между индивидуальными потребностями сотрудников и реальной рабочей средой [9]. С. L. Соорег и соавт. указывают на 6 важных факторов, которые вызывают профессиональный стресс:

- факторы, присущие работе (например, рабочая перегрузка, сменная работа, сверхурочная

работа, риск и опасность в поездках (командировках), новые технологии и качество рабочей среды);

- факторы, связанные с профессиональной ролью в организации (неопределённость роли, конфликт ролей и степень ответственности за других);
- факторы, связанные с отношениями на работе (с подчиненными, коллегами и начальством);
- факторы, связанные с развитием карьеры и отсутствием гарантий занятости;
- факторы, связанные с организационной структурой и климатом (отсутствие возможностей влиять на развитие компании, плохая коммуникация, политика и последствия сокращения персонала);
- факторы, связанные с взаимодействием между домом и работой (баланс между личной и трудовой жизнью) [10].

Другие исследователи утверждают, что, помимо охраны труда, корпоративное здоровье в рамках КСО также включает вопросы, касающиеся занятости и трудовых отношений с точки зрения социального диалога между работниками и работодателем. По мнению К. D. Krainz, сотрудники ожидают, что руководство предусмотрит вознаграждение за ряд поведенческих практик работника, таких как здоровый образ жизни и отсутствие периодов нетрудоспособности по болезни, признание, возможности для личного развития, баланс между работой и личной жизнью, пособия по охране труда и пенсии [11], каждый из которых важен для удовлетворённости работой. Например, исследование, проведённое в Эстонии, Латвии и Литве, выявило положительную взаимосвязь между КСО, удовлетворённостью работой и благополучием сотрудников [12].

В последние годы некоторые исследователи высказали мнение о том, что здоровье и благополучие сотрудников необходимо рассматривать за пределами реальной рабочей среды, а также учитывать физиологический стресс, который может возникнуть на рабочем месте. D. R. Gordon и соавт. указывают на важность принятия подхода общественного здравоохранения к гигиене труда, тем самым учитывая значительный вклад психосоциальной среды в здоровье и благополучие сотрудников и организаций [13]. Они объясняют, что рабочие места не находятся в изоляции и что сотрудники могут испытывать влияние как социальных, так и психологических условий работы (психосоциальная рабочая среда). Психосоциальная рабочая среда включает риски, которые возникают из-за психологического восприятия работниками рисков социальной среды. Социальная среда включает в себя социальные и экономические факторы, вызванные глобальной экономической конкуренцией, которые могут повлиять на то, как работа может быть вредной для здоровья наиболее социально незащищенных и уязвимых групп общества. Эти группы часто занимают самые низкие социально-экономические позиции, состояние здоровья которых уже поставлено под угрозу.

Психосоциальная среда является очень важным фактором, определяющим здоровье и благополучие сотрудников. Это влияет на благополучие с двух точек зрения, а именно на позитивные аффективные состояния, такие как счастье (гедонистическое) и функционирование с оптимальной эффективностью, и на перспективу социальной жизни (эвдемическое состояние) [14]. Кроме того, по данным экспертов Международной организации труда, психосоциальная рабочая среда оказывает большее влияние на здоровье, поведение и практики в отношении здоровья, эффективность, производительность и результативность работников и организаций [15]. Воздействие факторов стресса на работе, особенно хронического стресса (дистресса), вероятно, приведёт к снижению производительности труда сотрудников, что негативно скажется на их производительности и вовлечённости.

В некоторых исследованиях было определено, что длительные периоды стресса были связаны с диабетом, эмоциональным выгоранием, клинической депрессией [16], сердечно-сосудистыми заболеваниями [17], нарушениями опорно-двигательного аппарата [18], уровнем смертности [19]. Стресс является наиболее установленным маршрутом, посредством которого психосоциальная среда рабочего пространства влияет на результаты в отношении здоровья работников.

Что касается рабочего места, эустресс (положительный стресс) может способствовать повышению вовлечённости и производительности сотрудников за счёт повышения концентрации, внимания, увлечённости, повышения производительности труда, а также для того, чтобы сотрудники лучше работали и были более продуктивными, а также получили положительные эмоции.

В исследовании T. Lupau и соавт. качественные требования к работе (измеряемые как низкий уровень образования) были связаны с более высоким уровнем стресса на работе [20]. Кроме того, исследование E. Framke и соавт. показало, что как воспринимаемые, так и связанные с содержанием трудовой деятельности эмоциональные требования на работе предсказывают более высокий риск длительной болезни из-за отсутствия эффективной здоровьесберегающей практики среди датских сотрудников [21].

Взаимосвязь между КСО, здоровьем и благополучием сотрудников оценивалась нечасто. Однако растёт понимание того, что эта взаимосвязь может способствовать устойчивому развитию рабочих мест. Так, например, D. Selma и соавт. стремились проанализировать, в какой степени ответственное управление человеческими ресурсами в компаниях эффективно помогло повысить благосостояние сотрудников на рабочем месте [22]. Авторы провели опрос 1647 сотрудников в Испании, сосредоточив внимание на трех аспектах благополучия сотрудников на работе: стресс на работе, удовлетворённость работой и доверие к руководству. Результаты показали, что уровень благосостояния сотрудников был выше, когда стандарты качества работы также были высокими. Тем не менее некоторые методы были

более эффективными, чем другие, в повышении благосостояния сотрудников, — например, гарантии занятости (включая безопасность контрактов) и хорошая и инклюзивная рабочая среда.

А. Jain и соавт. стремились изучить потенциальную роль КСО в содействии благополучию на рабочем месте путём разработки основы для управления психосоциальными рисками [23]. Результаты показали, что все заинтересованные стороны считают КСО эффективным инструментом для улучшения социального диалога в отношении психосоциальных факторов риска, при этом представители профсоюзов оценивают КСО выше, чем представители государственных учреждений и представители работодателей.

J. Vveinhardt и соавт. проанализировали данные компаний, которые декларировали и не декларировали КСО ($n = 772$), и обнаружили, что КСО помогла повысить доверие и лояльность сотрудников к организации среди компаний, которые декларировали КСО [24].

Удовлетворённость работой является важным компонентом здоровья, безопасности и благополучия на рабочем месте. Считается, что это важный фактор, определяющий индивидуальное благополучие, но он также влияет на экономическое процветание общества, поскольку от него зависят производительность труда и благополучный выход на пенсию [25]. Было высказано предположение, что неудовлетворённость на работе может увеличить текучесть кадров и прогулы, что приводит к снижению организационной приверженности, а также к негативным последствиям для психического здоровья, таким как депрессия. Другие исследования выявили положительные связи между КСО, вовлечённостью в трудовую деятельность и удовлетворённостью работой [26].

Однако, что касается внутренней КСО, эти взаимосвязи в основном изучались через призму теорий социального обмена и социальной идентичности. Теория социального обмена относится к процессу обмена, который можно рассматривать как содержание и результат процесса, разделённого на шесть типов ресурсов: любовь, услуги, товары, деньги, информация и статус.

В организационном контексте ресурс «любовь» можно понимать как внимание, уделяемое организацией сотрудникам с точки зрения обеспечения поддержки, комфорта, безопасности и стабильности. «Услуги» относятся к видам деятельности, которые компания предлагает сотрудникам, в то время как «товары» относятся к продуктам, материалам и предметам, которые могут быть предоставлены компанией. «Деньги» охватывают как финансовые ресурсы, так и символические подарки, а «статус» включает престиж, уважение и признание. Наконец, «информация» относится к образованию, советам и инструкциям, предоставляемым компанией своим сотрудникам. Согласно Н. Tajfel и соавт., в отношении теории социальной идентичности позитивная самооценка индивида развивается благодаря

ощущению принадлежности к определённой группе или организации [27].

Баланс между работой и личной жизнью — это равновесие между временем на работе и временем вне работы. Это важно для производительности и вовлечённости сотрудников и, следовательно, влияет на показатели удержания и приверженности организации. Например, В. Bernard предполагает, что приверженность сотрудников организациям может повлиять на удержание компетентного персонала с помощью программ, которые устанавливают баланс между работой и личной жизнью (например, дружественные к семье практики), тем самым уменьшая конфликты между работой и личной жизнью, которые могут повлиять на организацию [7]. Другие исследования показывают, что качество баланса между работой и личной жизнью связано с удовлетворённостью работой и организационной приверженностью [28].

Заключение

Таким образом, можно сделать вывод, что в научной литературе и прикладных научных исследованиях растёт понимание того, что взаимосвязь между управлением корпоративным здоровьем и иными здоровье-ориентированными инициативами КСО компаний может способствовать устойчивому развитию рабочих мест. Управление корпоративным здоровьем посредством механизмов КСО может способствовать достижению тройного результата: экономических, социальных и экологических показателей в организациях, а также здоровья и благополучия сотрудников.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

- Porter M. E., Kramer M. R. The competitive advantage of corporate philanthropy // *Harv. Bus. Rev.* 2002. Vol. 80. P. 56—68.
- United Nations (UN). Global Compact: Corporate Sustainability in The World Economy. 2014. URL: <https://www.unglobalcompact.org/index.html>.
- Aguinis H. Organizational responsibility: doing good and doing well. In: Zedeck S. (ed.) *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chapter 24. American Psychological Association, Washington; 2011. P. 855—879.
- Tomaselli G., Garg L., Gupta V. et al. Corporate social responsibility communication research: state of the art and recent advances. In: Saha D. (ed.) *Advances in Data Communications and Networking for Digital Business Transformation*, Chapter 9. IGI Global, Hershey; 2018. P. 272—305.
- Macassa G., Francisco J. C., McGrath C. Corporate social responsibility and population health. // *Health Science Journal*. 2017. Vol. 11. P. 528.
- Donaldson T., Preston L. The stakeholder theory of the corporation: concepts, evidence and implications // *Acad. Manag. Rev.* 1995. Vol. 20. P. 65—91.
- Bernard B. Factors that determine academic staff retention and commitment in private tertiary institutions in Botswana: empirical review // *Global Advanced Research Journal of Management and Business Studies*. 2012. Vol. 1. P. 278—299.
- Bhagawati B. Basics of occupational safety and health // *IOSR Journal of Environmental Science, Toxicology and Food Technology*. 2015. Vol. 9. P. 91—94.
- Glavas A. Corporate social responsibility and employee engagement: enabling employees to employ more of their whole selves at work // *Front. Psychol.* 2016. Vol. 7. P. 796.
- Cooper C. L., Marshall J. *Understanding Executive Stress*. London; 1978.

11. Krainz K. D. Enhancing wellbeing of employees through corporate social responsibility context // *Megatrend Review*. 2015. Vol. 12. P. 137—154.
12. Tamm K., Eamets R., Mötsmees P. Relationship between corporate social responsibility and job satisfaction: the case of Baltic countries. Tartu; 2010. P. 76—2010.
13. Gordon D. R., Schnall P. L. Beyond the individual: connecting work environment and health. In: Schnall P. et al. (eds) *Unhealthy Work: Causes, Consequences and Curves*. New York; 2017.
14. Bartels A. L., Peterson S. J., Reina C. S. Understanding well-being at work: development and validation of the eudaimonic workplace wellbeing scale // *PLoS One*. 2019. Vol. 14. P. e0215957.
15. ILO. Workplace Stress: A Collective Challenge. EU-OSHA, Second European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER-2). 2016.
16. Ferrie J. E., Virtanen M., Jokela M. et al. Job insecurity and risk of diabetes: a meta-analysis of individual participant data // *Can. Med. Assoc. J*. 2016. Vol. 188. P. E447—E455.
17. Fishta A., Backé E. M. Psychosocial stress at work and cardiovascular diseases: an overview of systematic reviews // *Int. Arch. Occup. Environ. Health*. 2015. Vol. 88. P. 997—1014. DOI: 10.1007/s00420-015-1019-0
18. Nafeesa M. A.C., Venugopal V., Anbu V. P. Perceived work-related psychosocial stress and musculoskeletal disorders complaints among call centre workers in India—a cross sectional study // *MOJ Anat. Physiol*. 2018. Vol. 5. P. 80—85.
19. Goh J., Pfeffer J., Zenios S. A., Rajpal S. Workplace stressors and health outcomes: health policy for the workplace // *Behav. Sci. Policy*. 2015. Vol. 1. P. 43—52.
20. Lunau T., Siegrist J., Dragano N., Wahrendorf M. The association between education and work stress: does the policy context matter? // *PLoS One*. 2015. Vol. 10. P. e0121573.
21. Framke E., Sørensen J. K., Nordentoft M. et al. Perceived and content-related emotional demands at work and risk of long-term sickness absence in the Danish workforce: a cohort study of 26 410 Danish employees // *Occup. Environ. Med*. 2019. Vol. 76. P. 895—900.
22. Celma D., Martinez-Garcia E., Raya J. M. Socially responsible HR practices and their effects on employees' wellbeing: empirical evidence from Catalonia, Spain // *European Research on Management and Business Economics*. 2018. Vol. 24. P. 82—89.
23. Jain A., Leka S., Zwetsloot G. Corporate social responsibility and psychosocial risk management in Europe // *J. Business Ethics*. 2011. Vol. 101. P. 619—633.
24. Vveinhardt J., Grančay M., Andriukaitiene R. Integrated actions for decrease and/or elimination of mobbing as a psychosocial stressor in the organizations accessing and implementing corporate social responsibility // *Engineering Economics*. 2017. Vol. 28. P. 432—445.
25. Omer S. K. The impact of corporate social responsibility on employees job satisfaction // *Journal of Process Management*. New Technologies International. 2018. Vol. 6. P. 56—64.
26. Jones R. The Relationship of employee engagement and employee job satisfaction to organizational commitment. Walden Dissertations and Doctoral Studies. Walden; 2018.
27. Tajfel H., Turner J. C. The social identity theory of intergroup behavior. In: Worchel S. et al. (eds.), *Psychology of Intergroup Relations*. Chicago; 1986. P. 7—24.
28. Valcour M., Ollier-Malaterre A., Matz-Costa C. et al. Influences on employee perceptions of organizational work-life support: signals and resources // *Journal of Vocational Behavior*. 2011. Vol. 79. P. 588—595.
2. United Nations (UN). Global Compact: Corporate Sustainability in The World Economy. 2014. URL: <https://www.unglobalcompact.org/index.html>.
3. Aguinis H. Organizational responsibility: doing good and doing well. In: Zedeck S. (ed.) *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chapter 24. American Psychological Association, Washington; 2011: 855—879.
4. Tomaselli G., Garg L., Gupta V. et al. Corporate social responsibility communication research: state of the art and recent advances. In: Saha D. (ed.) *Advances in Data Communications and Networking for Digital Business Transformation*, Chapter 9. IGI Global, Hershey; 2018: 272—305.
5. Macassa G., Francisco J. C., McGrath C. Corporate social responsibility and population health. *Health Science Journal*. 2017; 11: 528.
6. Donaldson T., Preston L. The stakeholder theory of the corporation: concepts, evidence and implications. *Acad. Manag. Rev*. 1995; 20: 65—91.
7. Bernard B. Factors that determine academic staff retention and commitment in private tertiary institutions in Botswana: empirical review. *Global Advanced Research Journal of Management and Business Studies*. 2012; 1: 278—299.
8. Bhagawati B. Basics of occupational safety and health. *IOSR Journal of Environmental Science, Toxicology and Food Technology*. 2015; 9: 91—94.
9. Glavas A. Corporate social responsibility and employee engagement: enabling employees to employ more of their whole selves at work. *Front. Psychol*. 2016; 7: 796.
10. Cooper C. L., Marshall J. *Understanding Executive Stress*. London; 1978.
11. Krainz K. D. Enhancing wellbeing of employees through corporate social responsibility context. *Megatrend Review*. 2015; 12: 137—154.
12. Tamm K., Eamets R., Mötsmees P. Relationship between corporate social responsibility and job satisfaction: the case of Baltic countries. Tartu; 2010: 76—2010.
13. Gordon D. R., Schnall P. L. Beyond the individual: connecting work environment and health. In: Schnall P. et al. (eds) *Unhealthy Work: Causes, Consequences and Curves*. New York; 2017.
14. Bartels A. L., Peterson S. J., Reina C. S. Understanding well-being at work: development and validation of the eudaimonic workplace wellbeing scale. *PLoS One*. 2019; 14: e0215957.
15. ILO. Workplace Stress: A Collective Challenge. EU-OSHA, Second European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER-2). 2016.
16. Ferrie J. E., Virtanen M., Jokela M. et al. Job insecurity and risk of diabetes: a meta-analysis of individual participant data. *Can. Med. Assoc. J*. 2016; 188: E447—E455.
17. Fishta A., Backé E. M. Psychosocial stress at work and cardiovascular diseases: an overview of systematic reviews. *Int. Arch. Occup. Environ. Health*. 2015; 88: 997—1014. DOI: 10.1007/s00420-015-1019-0
18. Nafeesa M. A.C., Venugopal V., Anbu V. P. Perceived work-related psychosocial stress and musculoskeletal disorders complaints among call centre workers in India—a cross sectional study. *MOJ Anat. Physiol*. 2018; 5: 80—85.
19. Goh J., Pfeffer J., Zenios S. A., Rajpal S. Workplace stressors and health outcomes: health policy for the workplace. *Behav. Sci. Policy*. 2015; 1: 43—52.
20. Lunau T., Siegrist J., Dragano N., Wahrendorf M. The association between education and work stress: does the policy context matter? *PLoS One*. 2015; 10: e0121573.
21. Framke E., Sørensen J. K., Nordentoft M. et al. Perceived and content-related emotional demands at work and risk of long-term

REFERENCES

1. Porter M. E., Kramer M. R. The competitive advantage of corporate philanthropy. *Harv. Bus. Rev*. 2002; 80: 56—68.

- sickness absence in the Danish workforce: a cohort study of 26 410 Danish employees. *Occup. Environ. Med.* 2019; 76: 895—900.
22. Celma D., Martinez-Garcia E., Raya J. M. Socially responsible HR practices and their effects on employees' wellbeing: empirical evidence from Catalonia, Spain. *European Research on Management and Business Economics.* 2018; 24: 82—89.
23. Jain A., Leka S., Zwetsloot G. Corporate social responsibility and psychosocial risk management in Europe. *J. Business Ethics.* 2011; 101: 619—633.
24. Vveinhardt J., Grančay M., Andriukaitiene R. Integrated actions for decrease and/or elimination of mobbing as a psychosocial stressor in the organizations accessing and implementing corporate social responsibility. *Engineering Economics.* 2017; 28: 432—445.
25. Omer S. K. The impact of corporate social responsibility on employees job satisfaction. *Journal of Process Management. New Technologies International.* 2018; 6: 56—64.
26. Jones R. The Relationship of employee engagement and employee job satisfaction to organizational commitment. Walden Dissertations and Doctoral Studies. Walden; 2018.
27. Tajfel H., Turner J. C. The social identity theory of intergroup behavior. In: Worchel S. et al. (eds.), *Psychology of Intergroup Relations.* Chicago; 1986: 7—24.
28. Valcour M., Ollier-Malaterre A., Matz-Costa C. et al. Influences on employee perceptions of organizational work-life support: signals and resources. *Journal of Vocational Behavior.* 2011; 79: 588—595.

Вклад авторов: все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Contribution of the authors: the authors contributed equally to this article.

The authors declare no conflicts of interests.

Статья поступила в редакцию 30.06.2022; одобрена после рецензирования 03.08.2022; принята к публикации 01.09.2022.

The article was submitted 30.06.2022; approved after reviewing 03.08.2022; accepted for publication 01.09.2022.