

**Фурсова Полина Васильевна**

Ассистент

Московский автомобильно-дорожный государственный технический  
университет (МАДИ)  
polinafursova@yandex.ru

**Лёза Роман Викторович**

Старший преподаватель

Московский автомобильно-дорожный государственный технический  
университет (МАДИ)  
romanleza@mail.ru

### **Внедрение well-being программ как фактор повышение эффективности компании**

*Работодатели все чаще начали обращать внимание на соотношение уровня благополучия сотрудников и эффективность их работы. Закономерность достаточно проста: при наличии проблем со здоровьем, сложностях в учебе или в семье сотрудник не может уделять достаточно времени и ресурсов рабочим процессам. С целью повышения вовлеченности сотрудника компании вводят well-being программы, так как основная потребность персонала – личное благополучие.*

**Ключевые слова:** программы благополучия, управление персоналом, вовлечение персонала, удержание персонала, мотивация

**Fursova Polina**

Assistant

Moscow Automobile and Road Construction State Technical University  
(MADI)  
polinafursova@yandex.ru

**Leza Roman**

Senior Lecturer

Moscow Automobile and Road Construction State Technical University  
(MADI)  
romanleza@mail.ru

### **Implementation of Well-being Programs as a Factor in Improving the Company's Efficiency**

*Employers increasingly began to pay attention to the ratio of the level of well-being of employees and the effectiveness of their work. The pattern is quite simple: if there are health problems, difficulties in school or in the family, an employee cannot devote enough time and resources to work processes. In order to increase employee engagement, companies introduce well-being programs, since the main need of the staff is personal well-being.*

**Keywords:** well-being, personnel management, staff engagement, staff retention, motivation

Согласно современным исследованиям, большинство работников различных компаний имеют уровень вовлеченности ниже среднего, а тенденция к его постепенному снижению постоянно растет.

Well-being программы (программы благополучия) – современные корпоративные программы, целью которых является повышение уровня благополучия работников, их удержание и вовлечение путем учета физического здоровья, душевного равновесия, комфортных условий работы, финансового благополучия и возможности профессионального роста. Они непосредственно коррелируют с множеством политик, иными программами и предложениями, корпоративной культурой, стратегией и миссией.

Данный подход к взаимодействию с персоналом уже прошел стадии развития за рубежом, консалтинговая компания Tower Watson определяет три ключевых этапа (рис. 1).

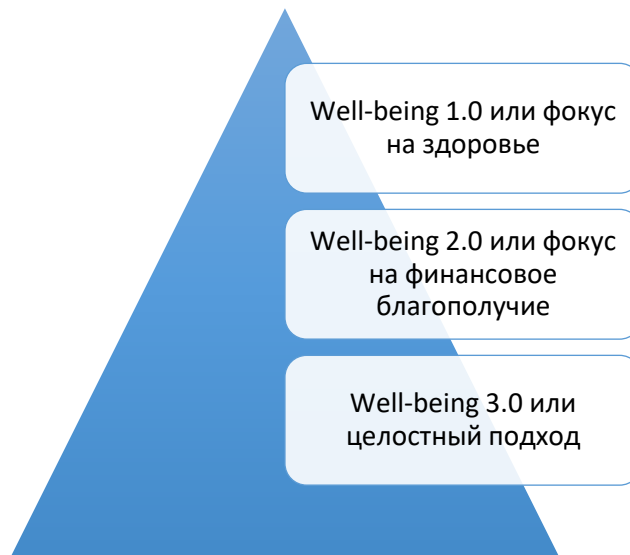


Рисунок 1 – Этапы развития well-being программ

Первый этап, Well-being 1.0, отражает традиционные формы программ благополучия. Особое внимание уделяется здоровью работников, в данном случае выделяются средства для скрининга здоровья персонала, формируются и реализуются программы по отказу от курения и т.д.

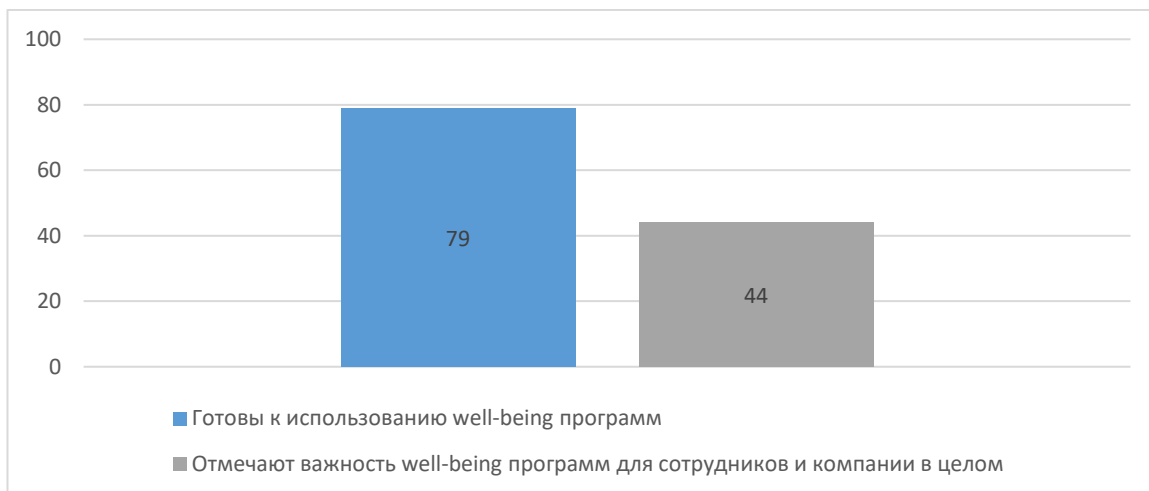
Well-being 2.0 подразумевает концентрацию на финансовых аспектах жизнедеятельности человека: предоставляются не только различные компенсации и льготы, но и программы развития финансовой грамотности сотрудников организации.

На третьем этапе, Well-being 3.0, отражает целостность программы: объединение разных единоразовых мероприятий в единую систему. Данный подход подразумевает заботу компании о здоровье, финансах, эмоциях и взаимоотношениях с социумом.

Практическую значимость отмечают многие исследователи и доказывают многие организации. За пределами Российской Федерации отмечают лучшие well-being программы компаний, например в 2020 году победителями Rewards and Employee Benefits Association Employee Well-being Awards стали Volkswagen Financial Services и GlaxoSmithKline [2].

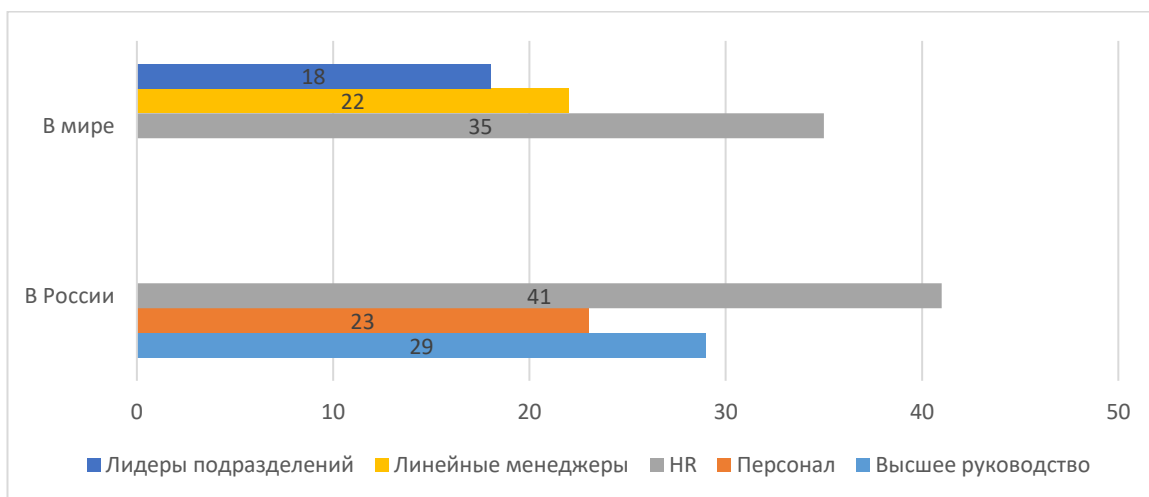
Согласно исследованию Deloitte, в мире 83% компаний имеют well-being-стратегии, в России же только 61% сообщают о наличии стратегий по

развитию программ благополучия [1]. Разница в значимости подобных программ в России (61%) и в мире (78%) также имеется, однако большинство компаний не измеряют влияние на эффективность собственной деятельности.



**Рисунок 2 – Лояльность российских компаний к well-being программам, в %**

Тенденция к распространению well-being основывается на убеждении в том, что подобная забота о работниках компании благоприятно воздействует на рост результативности, эффективности и другие показатели организации.



**Рисунок 2 – Распределение ответственности за реализацию well-being программ в России и в мире, в %**

Однако, не смотря на заключения экспертов о положительном влиянии well-being, для многих компаний в России ключевым фактором успеха были и остаются финансовые показатели. Программы благополучия требуют серьезных затрат со стороны организации, а в виду того, что эффективность достигается только при стабильной, а не разовой реализации программы, то это является непосредственным препятствием к внедрению и реализации.

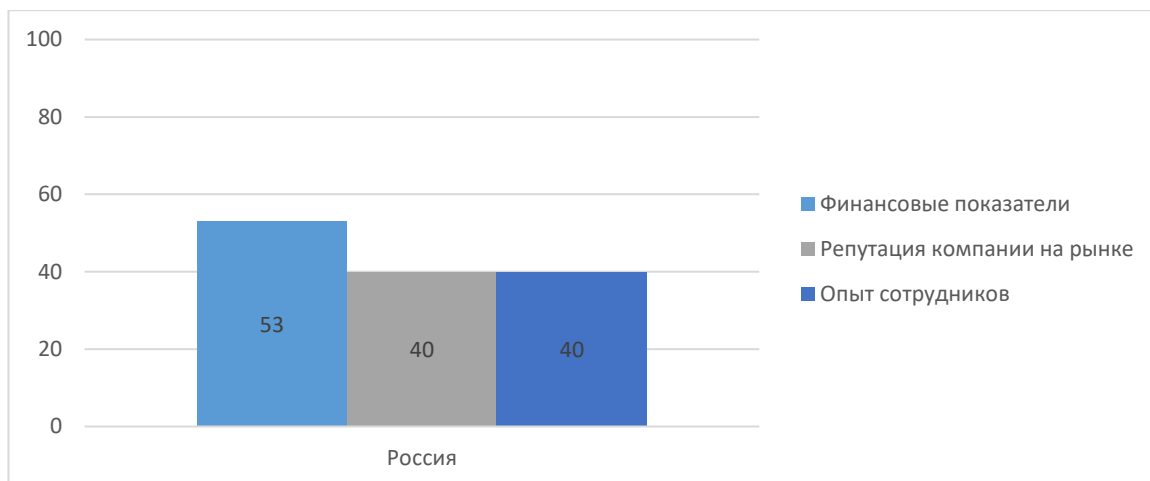


Рисунок 4 – Положительное влияние well-being программ в России, в %

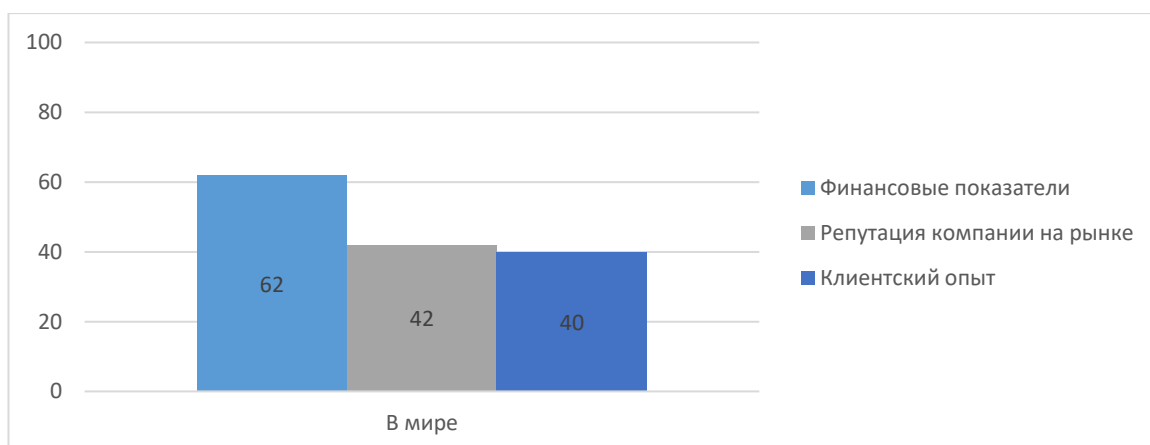


Рисунок 5 – Положительное влияние well-being программ в мире, в %

Положительный опыт внедрения well-being программ отражают многие компании. Японское представительство Microsoft считается одним из первых

компаний, реализовавших well-being стратегии: изначально был проведен эксперимент по сокращению рабочей недели с пяти до четырех дней. Компания Nike предлагает сотрудникам штаб-квартиры в Бивертоне тренажерные залы, студии йоги, баскетбольные площадки, бассейн и скалодром. Одна из самых популярных платформ Netflix предоставляют сотрудникам неограниченные отгулы, отпуска и больничные, а молодым родителям предоставляют оплачиваемый отпуск, что достаточно редкое явление в США.

Планы на программы благополучия изменились в 2020 году, перевод работников на удаленный доступ обязал руководство изменить подход к проекту. Исследование рекрутинговой компании Antal Russia говорит о том, что практически четверть исследуемых российских компаний задумались о внедрении well-being в жизнь компании во время COVID-19 (рис. 6). Ключевые цели внедрения – повышение вовлеченности и лояльности сотрудников, поддержание баланса, удержание сотрудников, повышение мотивации, укрепление HR-бренда компании, повышение производительности, снижение текучести и увеличение прибыли [4].

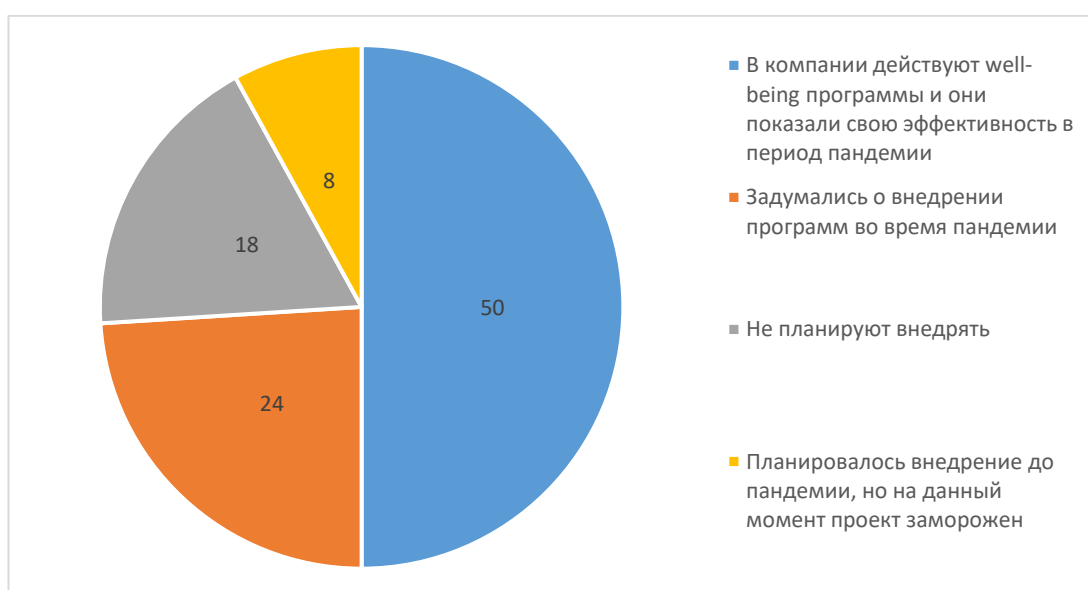


Рисунок 6 – Влияние пандемии на well-being программ, в %

Особое внимание программы благополучия получили в 2020 году и за рубежом: основным направлением развития в контексте коронавируса стало создание благоприятных условий для поддержания эмоционального и психического здоровья работников. Согласно исследованию канадского подразделения Deloitte, компаниям выгоднее вкладывать финансовые ресурсы в реализацию программ по поддержанию психического здоровья, чем впоследствии тратиться на лечение сотрудников [3]. На основании среднестатистических данных, в Канаде проблемы психического здоровья составляют от 30 до 40% общего числа случаев краткосрочной недееспособности и 30% долгосрочной. Статистика психических заболеваний также не несет положительной характеристики – ежегодно прирост составляет 0,5 – 1%.

Важность персонала для успешного развития организации невозможно переоценить, с целью привлечения, удержания и повышения лояльности сотрудников компании с каждым годом возрастает необходимость совершенствования программ взаимодействия с работниками организации. Well-being программы направлены на повышение благополучия кадров результатом которых является приверженность компании и повышение эффективности трудовой деятельности. Разумеется, все эти меры требуют дополнительных финансовых ресурсов со стороны работодателя, однако в некоторых ситуациях возможно обойтись и без затрат, примером может являться удобный график работы.

Несмотря на то, что подобные программы в России на данный момент применяются не так что, перспектива у well-being имеется, это подтверждают вышеприведенные исследования. С каждым годом работодатели все больше уделяли внимания взаимосвязи «благополучие работника – эффективность работы», а период пандемии стал катализатором для принятия решений в сторону развития программ вовлеченности персонала.

## Список источников и литературы

1. Международные тенденции в сфере управления персоналом — 2020 по России: <https://www2.deloitte.com/ru/ru/pages/human-capital/articles/2020/human-capital-trends.html/> (дата обращения 10.02.2021)
2. Rewards and Employee Benefits Association Employee Well-being Awards 2020: <https://reba.global/event/employee-wellbeing-awards-2020> (дата обращения 10.02.2021)
3. The ROI in workplace mental health programs: Good for people, good for business. A blueprint for workplace mental health programs, Deloitte Insights 2019: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ca/Documents/about-deloitte/ca-en-about-blueprint-for-workplace-mental-health-final-aoda.pdf> (дата обращения 10.02.2021)
4. Well-being в новом мире удаленки: <https://antalrussia.ru/useful/> (дата обращения 10.02.2021)

### Выходные данные статьи:

Фурсова П. В., Лёза, Р. В. Внедрение well-being программ как фактор повышение эффективности компании // Журнал «У». Экономика. Управление. Финансы., №1. 2021. URL: <https://portal-u.ru/index.php/journal/article/view/460>