

ОЦЕНКА ВЛИЯНИЯ WELL-BEING ПРОГРАММ НА ПРОДУКТИВНОСТЬ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

*К. А. Мрочек, студент группы 10508120 ФММП БНТУ,
научный руководитель – старший преподаватель А. В. Смёткина*

Резюме – статья оценивает значимость well-being программ в контексте повышения продуктивности сотрудников предприятия.

Resume – the article evaluates the importance of well-being programs in the context of increasing the productivity of employees of the enterprise.

Введение. В современном мире компании начали уделять все более пристальное внимание поиску путей увеличения производительности трудовых ресурсов. Многие предприятия для этих целей используют программы well-being.

Основная часть. Каждая компания формирует свою собственную программу, составленную на основе проведенных опросов и собранных наблюдений в области оценки состояния персонала, его благосостояния. Несмотря на имеющиеся различия, в основе каждой разработанной программы лежат 5 взаимосвязанных элементов благосостояния, которые выделили Джеймс Хартер и Том Рат в своей книге «Все отлично! Пять элементов благополучия». Они провели анализ различных компаний в 150 странах мира и пришли к выводу, что благополучие состоит из следующих элементов: здоровья, профессии, финансов, социальных связей, общественной вовлеченности [1]. На этих элементах и основаны программы well-being: они делают упор не только на физическое и материальное состояние, как это привыкли делать предприятия в вопросе удержания,ощерения и мотивации кадров.

Программы well-being нацелены на основные проблемные аспекты жизни персонала, которые могут негативно влиять на благополучие человека, например, финансовые проблемы, недосып, недоедание или неправильное питание, уровень стресса, количество свободного времени, уровень нагрузки и некоторые другие, которые выявляются при анкетировании или любом другом использованном виде сбора данных. На основе анализа этой информации составляется перечень мероприятий, нацеленных на работу с персоналом в каждом выявленном проблемном направлении. Чаще всего этими направлениями являются физическое и психологическое здоровье, финансовая и юридическая осведомленность, карьерное развитие и социальная активность [2].

Примеров мероприятий по каждому направлению уже существует не мало. Так, компания Google сумела перевести сотрудников на правильное питание, путем перемещения вредной еды (газировок, снеков) в дальний угол офиса, а полезной – вблизи [3]. Это самое простое и не затратное решение в аспекте физического здоровья. Что касается психологического

здоровья, то в этом направлении акцент делается на индивидуальных или групповых консультациях со специалистами. К сожалению, современная молодежная тенденция на открытое выражение чувств еще не в полной мере реализовалась, в особенности у людей старой закалки, поэтому популярность приобрели больше индивидуальные консультации, но это не отменяет их эффективности, так как они помогают предотвратить эмоциональное и профессиональное выгорание и снизить уровень стресса.

Для решения финансовых и юридических вопросов персонала, компании разрабатывают внедряют льготные программы, программы пенсионных накоплений, проводят консультации специалистов, вебинары и другие мероприятия, которые позволяют подчиненным чувствовать финансовую стабильность [4].

Что касается профессионального развития работника, здесь компании часто предлагают различные курсы по повышению квалификации, по изучению языков или просто деловые встречи для обмена знаниями и опытом, это не только повышает уверенность работника в том, что он делает, но и открывает новые качества, о которых человек мог и не догадываться.

И еще одно важное направление – социум. Вот где компании могут разгуляться. Это и привлечение к благотворительной деятельности, к общественно значимым событиям, например, охота за мусором, различные корпоративные события, например, некоторые компании предложили персоналу выявить общие сферы интересов, хобби и на этой базе устраивать собрания. Все это помогает укрепить корпоративную культуру [5]. Стоит отметить, что согласно опыту различных предприятий, в мероприятиях, подкрепленных системой бонусов, например, в виде фишек или баллов, которые потом можно обменять на абонементы или закрыть ими опоздание на работу, персонал активно принимает участие.

Заключение. Таким образом, главная ценность программ well-being – в формировании чувства стабильности, значимости, как сотрудника, вовлеченности и заинтересованности в своей работе, т. е. обеспечение благополучия сотрудников, что приводит к увеличению продуктивности работников и, как следствие, обеспечивает стабильный и успешный бизнес.

ЛИТЕРАТУРА

1. Rath, T. Wellbeing: The Five Essential Elements / T. Rath, J. Harter. – New York, NY: Gallup Press, 2014. – 229 p.
2. Культура Well-being: зачем и как управлять благополучием сотрудников [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://peopleforce.io/>. – Дата доступа: 29.03.2022.
3. Архангельский, Г. Время на отдых. Для тех, кто много работает / Г. Архангельский. – Москва: Альпина Паблишер, 2019. – 185 с.