

Ссылка для цитирования этой статьи:

Коропец О.А., Мельникова А.С. Управление благополучием работников в социальной политике современных организаций // Human Progress. 2021. Том 7, Вып. 3. С. 9. URL: http://progress-human.com/images/2021/Tom7_3/Koropets.pdf, свободный. DOI 10.34709/IM.173.9

УДК 331.1

УПРАВЛЕНИЕ БЛАГОПОЛУЧИЕМ РАБОТНИКОВ В СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКЕ СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ



Коропец Ольга Анатольевна

кандидат психологических наук, доцент,
доцент кафедры управления персоналом и психологии
ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого
Президента России Б. Н. Ельцина»

okor78@mail.ru
19, ул. Мира,
г. Екатеринбург, Россия, 620002
+7 (982) 600-01-41



Мельникова Анна Сергеевна

кандидат экономических наук, доцент
доцент кафедры управления социальными и экономическими
системами, философии и истории
ФГБОУ ВО «Уральский государственный университет
путей сообщения»

anuta_kk@mail.ru
66, ул. Колмогорова,
г. Екатеринбург, Россия, 620034
+7 (912) 245-09-41

Аннотация. Статья посвящена теме управления благополучием сотрудников в условиях цифровизации и роботизации производства. Авторы исходят из того, что при внедрении программ корпоративного благополучия, в организациях должны учитываться как актуальные потребности работников, так и трудовые риски, связанные с четвертой промышленной революцией. Авторы рассмотрели современные подходы к управлению благополучием работника и считают, что комплексный подход должен базироваться на управлении различными сторонами жизни работника, включая профессиональное развитие, финансовое, социальное, психологическое состояние, а также вопросы здоровья и окружающей среды. Представлена авторская классификация глобальных рисков в социально-трудовой сфере, влияющих на благополучие работников, и на ее основе авторы

выделили наиболее перспективные направления развития программ благополучия в социальной политике организаций. Экспертный опрос специалистов и руководителей в сфере управления человеческими ресурсами, проведенный авторами с целью определения наиболее важных сфер роста благополучия работника для создания комплексной экосистемы well-being в компании, позволил выделить и проранжировать инструменты воздействия на благополучие работников. В результате авторы составили рейтинг наиболее значимых мер социальной политики и выявили проблемы, требующие дальнейшего изучения.

Ключевые слова: благополучие работников; управление благополучием; социальная политика организации; экспертный опрос; четвертая промышленная революция.

JEL коды: J28; I31.

Введение

Мир стремительно меняется, вместе с ним изменяются приоритеты и условия социальной корпоративной политики в компаниях. Сегодня на повестку дня специалистов в области управления человеческими ресурсами ставятся новые приоритеты и акценты. Большое распространение получает понятие well-being или благополучие работников [1; 2]. В этой связи разрабатываются корпоративные программы, создаются программные оболочки и экосистемы. Возникают актуальные вопросы – является ли политика корпоративного благополучия синонимом социальной политики, включает ли это понятие в себя вовлеченность работников, какое место занимает в корпоративной культуре компании? В статье мы ставим цель дать научную оценку управлению благополучием работников на предприятии в условиях четвертой промышленной революции. Это покажет, насколько в программах полно отражены потребности работников и связаны ли они с глобальными рисками Индустрии 4.0 для сферы труда.

В начале исследования следует определить, что мы будем понимать под благополучием работника в компании, и какие инструменты менеджмента могут быть использованы для успешной реализации принципов well-being. В психологической науке благополучие личности чаще всего рассматривается с точки зрения гедонистического и эвдемонического подхода, при этом первый фокусируется на результате счастья или удовольствия, а второй фокусируется не столько на результатах, сколько на процессе хорошей жизни [3]. Авторы данной статьи исходят из того, что благополучие работника тесно связано с понятием качества жизни человека. Под качеством жизни принято понимать удовлетворенность человека различными сторонами своей жизни: материальными, культурными, духовными, личными, профессиональными, а также уровень комфортности окружающей среды, включая

здравоохранение, образование, экологию, физическую, социальную и психологическую безопасность. По мнению исследователей благополучие относится к степени, в которой человек оценивает общее качество своей жизни, оно связано с ощущением счастья, а также с оценкой себя и отношением к материальной и психосоциальной среде, в том числе удовлетворенностью жизнью или работой [4]. Масштабное исследование качества жизни на работе, проведенное в Каталонии, показало, что такие аспекты качества жизни работников, как баланс между работой и личной жизнью и экологичные условия на рабочем месте являются определяющими факторами для общего повышения благополучия сотрудников во время кризиса [5]. Существенное положительное влияние на благополучие работников оказывает значимая работа, целенаправленная работа и чувство общности [6]. Следует различать понятия благополучия и вовлеченности работника. Если вовлеченность связана с трудовой жизнью и заинтересованностью в результатах деятельности компании, то благополучие – это внутренняя субъективная оценка работником своего состояния и различных аспектов работы [7]. Таким образом, корпоративное благополучие выражается в управлении различными сторонами жизни работника, включая профессиональное развитие, финансовое, социальное, психологическое, вопросы здоровья и окружающей среды.

Социальная политика, напротив, более широкое понятие, включающее в себя управление и качеством трудовой жизни работника, и его благополучием, и вовлеченностью. Управление этими процессами, как правило, организовано посредством корпоративных программ развития той или иной области социальной жизни работника.

1. Материалы и методы исследования

В качестве информационной базы статьи использованы результаты исследований российских и зарубежных авторов, аналитические статьи ведущих специалистов в области HR, а также актуальные интернет-публикации. Авторы применили социологические методы исследования, в частности метод экспертного опроса, а также рейтинговый метод. Особенностью применения методической базы исследования является ее комплексность, заключающаяся в использовании методов из различных научных областей. Это позволяет рассмотреть проблему управления благополучием работников с различных сторон.

2. Результаты исследования и их обсуждение

Эффективное управление благополучием сотрудников позволяет снизить риски в социально-трудовой сфере. На сегодняшний день существует три подхода к управлению благополучием работников в социальной политике предприятия: управление здоровьем,

управление финансовым благополучием и целостный подход к благополучию работников [8].

Первый подход (well-being 1.0) – в нем акцентировано внимание на таких сферах жизни сотрудника, как: здоровье, спорт, здоровый образ жизни, питание. Популярны такие инструменты, как диагностика здоровья, проведение спортивных мероприятий, ЗОЖ, лекции по правильному питанию, школы здоровья. Однако, все они представляют, как правило, единичные, несвязанные между собой мероприятия.

Второй подход (well-being 2.0) включает проверенные опытом системы социального управления. Подход включает материальное стимулирование, системы премирования, дополнительное страхование, системы мотивации и стимулирования, обучение сотрудников финансовой грамотности.

Реализацию данных традиционных подходов можно встретить в различных формах во многих организациях. По мнению Г.Б.Спенса, хотя направленность этих программ неизменно положительная, часто сотрудники неохотно участвуют в них, потому что такие программы могут не обеспечивать сотрудников тем, в чем они больше всего нуждаются, или носить формальный характер [9].

Третий подход (well-being 3.0) можно назвать более современным и «человекоориентированным». В нем традиционные программы благополучия заменяются комплексными программами, направленными на различные параметры здоровья и благополучия сотрудника [10]. В центре внимания управление эмоциональным состоянием, профилактика стресса, выгорания и профессиональных заболеваний, баланс между работой и личной жизнью, семья, дети, развитие карьерного и личностного потенциала (коучинг и самокоучинг), управление финансами и временем. Внедрение целостных программ благополучия часто сопровождается внедрением системы «кафетерия льгот» для возможности выбора работником именно тех льгот, которые ему наиболее интересны. Данный подход в наибольшей степени соотносится с термином «Корпоративная экосистема well-being» или «Экосистема well-being», который используется для объединения различных направлений программ здоровья и благополучия, вне зависимости от направлений реализации стратегии well-being в организации [11].

Роботизация и цифровизация экономики в условиях Индустрии 4.0, связаны с переходом от коллективной работы к индивидуальной. К такой работе будут предъявляться высокие профессиональные требования, организация труда будет иметь более сложные формы, что потребует от работника как более высокой нагрузки, так и необходимости в полноценном отдыхе и восстановлении сил. Именно поэтому сегодня наряду с

традиционными социальными программами разрабатываются подходы к благополучию работника, учитывающий как его индивидуальные потребности, так и различные риски в трудовой сфере, связанные с цифровизацией производства. В этой связи необходимо соотнести трудовые риски и предлагаемые well-being программы для их снижения.

Для идентификации рисков, возникающих в социально-трудовой жизни работников, выделим те зоны рисков, которые возникают во внутренней среде и влияют на благополучие работника. Ранее авторы в своей работе выделили зоны рисков в сфере труда и проклассифицировали их. Так, были рассмотрены зоны глобальных рисков: безработица, снижение дохода, снижение производительности труда, трудовая миграция, потеря трудоспособности, ухудшение условий труда [12]. Идентифицируя риски, мы рассмотрим только те группы, которые относятся к внутренней среде организации и непосредственно влияют на благополучие работника (таблица 1). Исходя из классификации рисков и их взаимосвязи с современными направлениями программ благополучия на предприятиях, мы сможем оценить ключевые направления развития социальных программ, выделить наиболее перспективные. Далее, путем экспертного опроса специалистов и руководителей в сфере управления персоналом, мы сможем выделить и ранжировать инструменты воздействия на благополучие работников. Выбор этих инструментов для реализации программ благополучия сотрудников позволит снизить глобальные риски в социально-трудовой сфере и, в целом, увеличить эффективность деятельности компаний.

Табл. 1: Классификация рисков в социально-трудовой сфере и направлений управления ими в рамках социальных программ предприятий¹

Вид среды	Риски в социально-трудовой сфере	Направления управления благополучием работника
Внешняя среда	Безработица	Слабо относятся к сфере управления предприятием
	Вынужденные трудовые миграции	
Внутренняя среда	Снижение дохода	Профессиональное Финансовое
	Снижение производительности труда	Профессиональное Финансовое
	Снижение трудоспособности	Физическое Эмоциональное
	Ухудшение условий труда	Физическое Эмоциональное Социальное

Основной целью экспертного опроса является определение наиболее важных сфер роста благополучия работника для создания комплексной экосистемы well-being в компании. В опросе участвовали 31 респондент, включая преподавателей, специалистов, руководителей

¹ Составлено авторами

в сфере HR и других сферах управления. Из них женщины составили 58,1 % (18 чел.), мужчины 41,9 % (13 чел.). Респонденты в возрасте 40-50 лет (20 чел. или 64,5 %) и 30-40 лет (7 чел. или 22,6 %). В основном указанный возраст экспертов связан с достижением уровня специалиста высокого уровня или руководителя именно в этом возрастном диапазоне. Все респонденты (100 %) признали важность внимания к благополучию работников при разработке социальных программ.

В анкете были заданы вопросы о приоритете инструментов управления благополучием работника в различных сферах социального развития. Проведенный авторами анализ теоретических источников позволил выделить следующие направления управления благополучием работника: физическое, финансовое, социальное, профессиональное и эмоциональное.

Распределение ответов экспертов на первый вопрос о наиболее важных инструментах управления физическим благополучием работника показано в таблице 2.

Табл. 2: Распределение ответов на вопрос: «Что является наиболее важным с точки зрения управления физическим благополучием сотрудника?»²

Ответы	Количество ответов		Место
	чел.	%	
Здоровье, лечение, диагностика	7	22,6	2
Баланс физической и умственной нагрузки	5	16,1	3
Условия труда	16	51,7	1
Спортивные мероприятия	0	0	6
Здоровый образ жизни	1	3,2	5
Другое	2	6,4	4

Большинство экспертов отметили вариант «Условия труда» – 51,7 %. Меньше ответов «Здоровье, лечение, диагностика» – 22,6 %, «Баланс физической и умственной нагрузки» – 16,1 %. Спортивные мероприятия не выделили существенными, а здоровый образ жизни отметил только один эксперт.

В таблице 3 помещены ответы экспертов относительно важности управления финансовым благополучием сотрудника.

Наиболее важным для финансового благополучия работников специалисты считают проведение мероприятий по развитию финансовой грамотности и планированию финансового бюджета (45,3 % и 45,3 %). Необходимость помощи в понимании пенсионной системы отметили 2 респондента или 6,2 %.

² Составлено авторами

Табл. 3: Распределение ответов на вопрос: «Что важнее для управления финансовым благополучием работника?»³

Ответы	Количество ответов		Место
	чел.	%	
Финансовая грамотность	14	45,3	1
Консультирование по налогообложению	0	0	4
Планирование личного бюджета	14	45,3	1
Пенсионная система	2	6,2	2
Консультирование по кредитованию	0	0	4
Другое	1	3,2	3

Один участник в графе «Другое» отметил важность выплаты заработной платы. Следует отметить, что без внимания остались варианты «Консультирование по налогообложению» и «Консультирование по кредитованию».

Ответы экспертов на вопросы об управлении социальным благополучием работника размещены в таблице 4.

Табл. 4: Распределение ответов на вопрос: «Ключевым направлением управления социальным благополучием работника можно назвать»⁴

Ответы	Количество ответов		Место
	чел.	%	
Организация семейных мероприятий	3	9,6	2
Безопасность детей	0	0	5
Отношения в коллективе	25	80,6	1
Разрешение конфликтов на рабочем месте	2	6,4	3
Корпоративные мероприятия	0	0	5
Другое	1	3,2	4

Подавляющее большинство ответивших выбрали позицию «Отношения в коллективе» - 80,6 %. Также важное значение имеют «Организация семейных мероприятий» (9,7 %) и «Разрешение конфликтов на рабочем месте» (6,5 %). Респонденты не считают важными мероприятия по безопасности детей работников и корпоративные мероприятия. Один респондент отметил важность спортивных мероприятий и финансовой поддержки в тяжелых финансовых условиях.

Приоритетным направлением эксперты считают «Обучение, переобучение, повышение квалификации» – 51,6 %. Кроме этого, были названы «Стимулирование профессионального развития» (32,3 %) и «Организация семинаров, тренингов, стажировок» (12,9 %). Не нашли отражения в ответах карьерное консультирование и карьерный рост. Один эксперт отметил важность уважительного отношения к работникам.

³ Составлено авторами

⁴ Составлено авторами

Табл. 5: Распределение ответов на вопрос: «Какое направление можно назвать приоритетным для управления профессиональным благополучием работника?»⁵

Ответы	Количество ответов		Место
	чел.	%	
Карьерное консультирование	0	0	5
Обучение, переобучение, повышение квалификации	16	51,6	1
Стимулирование профессионального развития	10	32,3	2
Карьерный рост	0	0	5
Организация тренингов, семинаров, стажировок	4	12,9	3
Другое	1	3,2	4

Важным при управлении эмоциональным благополучием работника респонденты назвали «Эмоциональный комфорт на рабочем месте» (67,7 %), «Развитие эмоционального интеллекта» (12,9 %), «Консультация психолога» (6,5 %). Меньшее значение ответившие уделили ответам: «Работа со стрессом» (3,2 %) и «Психологическая поддержка» (3,2 %). Двое ответивших дали обобщенный ответ - эмоциональное благополучие.

Табл. 6: Распределение ответов на вопрос: «Какое направление важнее для управления эмоциональным благополучием работника?»⁶

Ответы	Количество ответов		Место
	чел.	%	
Консультация психолога	2	6,5	3
Работа со стрессом	1	3,2	4
Эмоциональный комфорт на рабочем месте	21	67,7	1
Психологическая поддержка	1	3,2	4
Развитие эмоционального интеллекта	4	12,9	2
Другое	2	6,5	3

Заключительный вопрос исследования о приоритете определенной сферы управления благополучием работника в социальной политике предприятия представлен в таблице 7.

Табл. 7: Распределение ответов на вопрос: «Какое направление управления благополучием наиболее приоритетно, по Вашему мнению, при разработке социальной политики предприятия?»⁷

Ответы	Количество ответов		Место
	чел.	%	
Физическое благополучие	2	3,2	5
Финансовое благополучие	8	25,8	2
Социальное благополучие	10	32,3	1
Эмоциональное благополучие	5	16,1	4
Профессиональное благополучие	6	19,4	3
Другое	2	3,2	5

⁵ Составлено авторами

⁶ Составлено авторами

⁷ Составлено авторами

Первостепенное значение респонденты отдают социальному благополучию работника (32,3 %), второе место занимает финансовое благополучие (25,8 %), третье – профессиональное благополучие (19,4 %). Такое распределение ответов более характерно для традиционных форм социальной политики. В этой связи следует отметить очень низкий рейтинг физического благополучия работников в ответах экспертов.

Заключение

Проведенное исследование позволяет сделать вывод о неоднозначности применения современных форм управления персоналом в well-being программах. С одной стороны, мы можем выделить сферы воздействия на персонал с помощью социального развития для снижения социально-трудовых рисков и отметить их практическое применение и значимость. Особое значение решение проблем мотивации персонала через инструменты роста благополучия работника имеют в период перехода в систему Индустрии 4.0. С другой стороны, экспертная оценка направлений и инструментов управления позволяет составить рейтинг наиболее значимых мер социальной политики при создании экосистемы well-being в современной организации. По мере убывания значения составим такой рейтинг:

- отношения в коллективе;
- организация семейных мероприятий;
- финансовая грамотность;
- планирование личного бюджета;
- обучение, переобучение, повышение квалификации;
- стимулирование профессиональной деятельности;
- условия труда;
- эмоциональный комфорт на рабочем месте.

Такой перечень скорее характерен для более традиционных систем социального управления. Это может свидетельствовать о двух тенденциях в социальной политике компаний: более глубокой дифференциации социальных программ для работников либо переходном периоде от массовых социальных инструментов к индивидуальному подходу.

Существенным ограничением для исследования является низкая доступность первоисточников социальных программ, особенно программ well-being. Зачастую приходится использовать лишь аналитические статьи и краткие резюме программ в информационных источниках. В дальнейшем планируется более глубокое изучение социальных программ, в том числе с применением контент-анализа и выявление современных тенденций в них. Также значимо понимание эффективных инструментов

управления, которые позволяют не только улучшить качество жизни работников, но и снизить риски в социально-трудовой сфере. Это может дать методическое обоснование для разработки конкретных технологий по повышению производительности труда работников в условиях Индустрии 4.0 через рост вовлеченности и благополучия работников.

Благодарность

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта №20-010-00952

Литература

1. Чуланова, О.Л.; Булгакова, С.А. Исследование применения технологии "well-being" в гуманизации трудовой деятельности персонала организаций в цифровой экономике // Вестник евразийской науки. 2019. Том 11. № 3. [Электронный ресурс]. URL: <https://esj.today/PDF/40ECVN319.pdf> (дата обращения 11.09.2021).
2. Назайкинский, С.В. Управление благополучием сотрудников: отечественный опыт // Наука и искусство управления / Вестник Института экономики, управления и права Российского государственного гуманитарного университета. 2020. № 1/2. С.: 22-31.
3. Ryan, R.M.; Huta, V.; Deci, E.L. Living well: A self-determination theory perspective on eudaimonia // Journal of happiness studies. 2008. Том 9. №. 1. P.: 139-170.
4. Garg, P.; Rastogi, R. Effect of psychological wellbeing on organizational commitment of employees // Journal of Organizational Behavior. 2009. Том 8. №. 2. P.: 42-51.
5. Sorribes, J.; Celma, D.; Martínez-García, E. Sustainable human resources management in crisis contexts: Interaction of socially responsible labour practices for the wellbeing of employees // Corporate Social Responsibility and Environmental Management. 2021. Том 28. № 2. P.: 936-952.
6. Ajala, E.M. The impact of workplace spirituality and employees' wellbeing at the industrial sector: the Nigerian experience // The African Symposium. 2013. [Электронный ресурс]. URL: <http://ir.library.ui.edu.ng/handle/123456789/2971> (дата обращения 10.09.2021).
7. Задорожная, И.И.; Мачнева, Н.Д. Well-being-программы как современная стратегия работы с персоналом // Вестник Университета Правительства Москвы. 2020. № 3 (49). С.: 25-31.
8. Блискавка, Е. Тренды Well-being 2.0: финансовое благополучие сотрудников – опыт компаний России. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.e-xecutive.ru/career/hr-management/1994170-trendy-well-being-2-0-finansovoe-blagopoluchie-sotrudnikov-opyt-kompanii-rossii> (дата обращения 10.09.2021).

9. Spence, G.B. Workplace wellbeing programs: If you build it they may NOT come...because it's not what they really need! // International Journal of Wellbeing. 2015. Том 5. № 2. P.:109-124.
10. Федорова, А.Э.; Морохов, Н.Д. Здоровье и благополучие на рабочем месте: результаты скрининга на основе самооценки работников предприятия // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. 2019. Том 17. № 3. С.: 125-134.
11. Нагерняк, С. Создание «Экосистемы well-being» в организации и управление ею // Льготы и бенифиты. 2020. № 9. С.: 5-8.
12. Коропец, О.А.; Мельникова, А.С.; Меньшикова, М.С. Идентификация потенциальных зон воздействия глобальных экономических и социальных рисков на сферу трудовых отношений // Вопросы управления. 2020. № 6 (67). С.: 60-70.

EMPLOYEE WELL-BEING MANAGEMENT IN THE MODERN COMPANIES' SOCIAL POLICY

Olga Koropets

Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor of the Personnel Management and
Psychology Department in Ural Federal University
Yekaterinburg, Russia

Anna Melnikova

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Social and Economic Systems
Management, Philosophy and History Department in Ural State University of Railway Transport
Yekaterinburg, Russia

Abstract. The article is devoted to the employee welfare management in the context of digitalization and robotization. The authors proceed from the fact that when introducing corporate well-being programs, organizations should take into account both the employees' actual needs and the labor risks associated with the fourth industrial revolution. The authors considered modern approaches to managing employee well-being and believe that an integrated approach should be based on managing various aspects of an employee's life, including professional development, financial, social, psychological status, as well as health and environmental issues. The author's global risks classification in the social and labor sphere, affecting the workers' well-being, is presented, and on its basis the authors have identified the most promising directions for the well-being programs development in the organizational social policy. An expert survey of specialists and

managers in the human resource management, conducted by the authors in order to determine the most important areas for the employee well-being growth in order to create a complex company's well-being ecosystem, made it possible to highlight and rank the tools for influencing the employees' well-being. As a result, the authors ranked the most significant social policy measures and identified problems that require further study.

Key words: employee well-being; well-being management; social policy of the organization; expert survey; the fourth industrial revolution.

JEL Code: J28; I31.

Acknowledgements

The reported study was funded by RFBR, project number 20-010-00952.

References

1. Chulanova, O.L.; Bulgakova, S.A. Study of the use of technology "well-being" in the humanization of the work activities of the staff of organizations in the digital economy // The Eurasian Scientific Journal. 2019. Vol. 11. No. 3. [online] URL: <https://esj.today/PDF/40ECVN319.pdf>.
2. Nazaikinskii, S.V. Employee well-being management. Russian experience. Science and art of management. 2020. No. 1/2. P.: 22-31.
3. Ryan, R.M.; Huta, V.; Deci, E.L. Living well: A self-determination theory perspective on eudaimonia // Journal of happiness studies. 2008. Vol. 9. No. 1. P.: 139-170.
4. Garg, P.; Rastogi, R. Effect of psychological wellbeing on organizational commitment of employees // Journal of Organizational Behavior. 2009. Vol. 8. No. 2. P.: 42-51.
5. Sorribes, J.; Celma, D.; Martínez-García, E. Sustainable human resources management in crisis contexts: Interaction of socially responsible labour practices for the wellbeing of employees // Corporate Social Responsibility and Environmental Management. 2021. Vol. 28. No. 2. P.: 936-952.
6. Ajala, E.M. The impact of workplace spirituality and employees' wellbeing at the industrial sector: the Nigerian experience // The African Symposium. 2013 [online]. URL: <http://ir.library.ui.edu.ng/handle/123456789/2971>.
7. Zadorozhnaya, I.I.; Machneva, N.D. Well-being programs as modern strategy of HR management // Moscow Government University Bulletin. 2020. Vol. 49. No. 3. P.: 25-31.
8. Bliskavka, E. Trends of Well-being 2.0: Financial Well-Being of Employees - Experience of Russian Companies [online]. URL: <https://www.e-xecutive.ru/career/hr-management/1994170-trendy-well-being-2-0-finansovoe-blagopoluchie-sotrudnikov-opyt-kompanii-rossii>.

9. Spence, G.B. Workplace wellbeing programs: If you build it they may NOT come...because it's not what they really need! // International Journal of Wellbeing. 2015. Vol. 5. No. 2. P.:109-124.
10. Fedorova, A.E.; Morokhov, N.D. Health and well-being at the workplace: screening results based on the self-assessment of employees // Herald of Omsk University. Series Economy. 2019. Vol. 17. No. 3. P.:125-134.
11. Nagiornyak, S. Creation of "Ecosystem of well-being" in the organization and its management // Perk and Benefits. 2020. No. 9. P.: 5-8.
12. Koropets, O.A.; Melnikova, A.S.; Menshikova, M.S. Identification of potential zones of influence of global economic and social risks on the sphere of labor relations // Management issues. 2020. Vol. 67. No. 6. P.: 60-70.

Contact

Olga Koropets

Ural Federal University

19, Mira Str., 620002, Yekaterinburg, Russia

okor@mail.ru

Anna Melnikova

Ural State University of Railway Transport

66, Kolmogorov Str., 620034, Yekaterinburg, Russia

anuta_kk@mail.ru