

Секция «Управление человеческими ресурсами в электронно-цифровой цивилизации»

Современные практики управления благополучием молодых сотрудников в российских компаниях

Научный руководитель – Черняева галина Владимировна

Склярков Кирилл Александрович

Аспирант

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Москва, Россия

E-mail: kir-bo@mail.ru

Перед организациями стоит задача внедрения и реализации корпоративных программ благополучия для молодых специалистов ввиду того, что порядка 48% из них готовы покинуть организацию по причине выгорания и усталости[1]. В таком случае программа благополучия позволит не только снизить текучесть кадров, но и повысить лояльность сотрудников, обеспечить более высокое выполнение показателей труда.

Управление благополучием представляет собой комплексную программу, предоставляющую сотрудникам возможность удовлетворения индивидуальных потребностей и направленную на заботу о них[2]. В рамках ее реализации организации следует учитывать особенности молодых специалистов как социально-профессиональной общности: они ценят социально ответственные организации, которые отличаются инновационностью, разнообразием мнений и инклюзивностью; молодым специалистам нужна возможность в самовыражении, а также гибкость (график и условия труда, возможность смены задач); они нуждаются в балансе между работой и личной жизнью, а также ценят возможность непрерывного обучения и развития[3].

Учет особенностей молодых специалистов и рассмотрение опыта крупных российских компаний (на примере ПАО «МТС»[4], ПАО "ГК "Самолет"[5] и ООО «Додо франчайзинг»[5]) позволяет выявить наиболее актуальные практики управления благополучием: предоставление гибридного формата работы и гибкого графика с самостоятельным планированием; использование чат-ботов и ИИ-помощников для внутренней коммуникации, обучения и саморазвития; корпоративные университеты, обеспечивающие непрерывное развитие; предоставление расширенного ДМС и медицинских услуг в офисах; предоставление корпоративных льгот и опционов; проведение спортивных мероприятий; психологическая поддержка.

Таким образом, описанные практики управления благополучием молодых сотрудников, которое нацелены на повышение профессионального, финансового и физического благополучия молодых сотрудников, должны стать не только задачей HR-службы, но полноценным приоритетом компании.

Источники и литература

- 1) Сребродольская, Е. Программы well-being как новая неотъемлемая часть корпоративной культуры // Ancor: официальный сайт. – URL: <https://ancor.ru/press/insights/well-being-kak-novaya-neotemlemaya-chast/?ysclid=lpuatgyczp685099925> (дата обращения: 20.01.25).
- 2) Кофтункин, Д. Благополучие сотрудников: как и зачем внедрять этот тренд // RB.RU: официальный сайт. – URL: <https://rb.ru/opinion/employee-well-being-program/> (дата обращения: 20.01.2025).

- 3) Малашенко, М. На что обращают внимание миллениалы при выборе работы // Сноб. – 2020. – URL: <https://snob.ru/entry/191937/> (дата обращения: 20.01.2025).
- 4) Забота о сотрудниках // МТС: официальный сайт. – URL: <https://esg-report2022.mts.ru/ru/care-employees> (дата обращения: 20.01.2025).
- 5) Итоги онлайн-митапа «Well-being 2023: современные способы комплексной заботы о сотрудниках // Подарок в квадрате: официальный сайт. – URL: https://prostartodar.ru/blog/Wellbeing_webinar2023?ysclid=lqa36bs35x528151205 (дата обращения: 20.01.2025).