Научная статья
УДК 658.3.012.4
DOI 10.35266/2312-3419-2023-3-96-113

РАЗРАБОТКА ЦИФРОВЫХ ИНСТРУМЕНТОВ ИНТЕГРАЦИИ WELL-BEING В РАБОТУ С ПЕРСОНАЛОМ В АВИАЦИОННОЙ ОТРАСЛИ В ХАНТЫ-МАНСИЙСКОМ АВТОНОМНОМ ОКРУГЕ – ЮГРЕ В УСЛОВИЯХ УДАЛЕННОЙ РАБОТЫ

Оксана Леонидовна Чуланова[1]✉, Анастасия Викторовна Малькова[2]
[1, 2]Сургутский государственный университет, Сургут, Россия
[1]chol9207@mail.ru✉
[2]malkova@edu.surgu.ru

Аннотация. Цель исследования – на основе результатов опроса применения концепции well-being и влияния данной технологии на благополучие сотрудников в удаленном формате работы разработать инструменты (в том числе цифровые) внедрения технологии well-being в организации для достижения устойчивого развития региона (Ханты-Мансийский автономный округ – Югра). Объект исследования – персонал организации авиационной отрасли Югры. Предмет исследования – влияние технологии благополучия (well-being) на трудовую деятельность персонала авиационной отрасли для достижения устойчивого развития региона.

Проведенное исследование показало, что технология well-being не получила должного развития на рынке труда региона (Югра), она требует колоссального пересмотра в условиях удаленной работы. С помощью внедрения программ благополучия руководители смогут улучшить физическое и психологическое здоровье сотрудников, повысить уровень их вовлеченности и мотивации, а также производительность труда и тем самым способствовать устойчивому развитию экономики региона. Представлена авторская логическая схема разработки и внедрения технологии well-being в организации в условиях удаленной работы, возможные риски при внедрении и способы их минимизации, способ контроля и сбора обратной связи от сотрудников. Представлен разработанный чат-бот (на платформе Telegram) как цифровой помощник интеграции технологии в систему управления персоналом.

Ключевые слова: гибридный офис, удаленная работа, этапы формирования программ well-being, операционализация well-being, исследования применения well-being и влияние на благополучие сотрудников авиационной отрасли в удаленном формате работы в целях достижения устойчивого развития региона (Ханты-Мансийский автономный округ – Югра), преимущества использования корпоративных программ well-being, логическая схема разработки и внедрения технологии well-being в условиях удаленной работы, риски при внедрении технологии well-being в условиях удаленной работы, чат-бот – цифровой помощник интеграции технологии в систему управления персоналом

Для цитирования: Чуланова О. Л., Малькова А. В. Разработка цифровых инструментов интеграции well-being в работу с персоналом в авиационной отрасли в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре в условиях удаленной работы // Вестник Сургутского государственного университета. 2023. Т. 11, № 3. С. 96–113. DOI 10.35266/2312-3419-2023-3-96-113.

© Чуланова О. Л., Малькова А. В., 2023

Original article

DEVELOPING DIGITAL TOOLS FOR THE WELL-BEING INTEGRATION IN THE AIR INDUSTRY PERSONNEL'S REMOTE WORKPLACES IN THE KHANTY-MANSI AUTONOMOUS OKRUG – UGRA

Olga L. Chulanova[1]✉, Anastasiya V. Malkova[2]
[1, 2]Surgut State University, Surgut, Russia
[1]chol9207@mail.ru✉
[2]malkova@edu.surgu.ru

Abstract. The study aims to develop tools (including digital ones) for the implementation of well-being technology in organizations based on the findings of a survey on the application of well-being concept and its effect on the employees' wellness in remote workplaces to ensure the sustainable development of the region (Khanty-Mansi Autonomous Okrug – Ugra). The object of the study is the personnel of air industry organizations in Ugra. The subject of the study is the effect of well-being technology on the air industry personnel's performance to achieve sustainable development in the region.

The study has shown that well-being technology is not quite developed in the Ugra labor market and requires a dramatic change in the set of remote workplaces. Well-being programs will allow employers to improve their employees' physical and mental health and increase their commitment, motivation, and performance, thus resulting in the sustainable development of the region's economy. The study presents the authors' logical scheme for the development and implementation of well-being technology in organizations with remote workplaces, as well as possible risks, methods to minimize them, and an approach to supervising and collecting feedback from employees. Chatbot is developed in Telegram as a digital support for the integration of the technology into the employees' management system.

Keywords: hybrid workplace, remote workplace, developmental stages of well being programs, well being operationalization, study of well being application and effect on wellness of the air industry personnel in remote workplace to ensure sustainable development of the region (Khanty-Mansi Autonomous Okrug – Ugra), advantages of applying corporate well being programs, logic scheme of developing and implementing a well being technology in remote workplaces, risks in implementing well being technology in remote workplaces, chatbot – digital support for integration of the technology into the personnel management system

For citation: Chulanova O. L., Malkova A. V. Developing digital tools for the well-being integration in the air industry personnel's remote workplaces in the Khanty-Mansi Autonomous Okrug – Ugra. *Surgut State University Journal.* 2023;11(3):96–113. DOI 10.35266/2312-3419-2023-3-96-113.

ВВЕДЕНИЕ

Well-being считается одним из ведущих современных HR-трендов. На данный момент программы well-being находятся на стадии динамичного развития. С каждым годом данная тенденция привлекает все больше сторонников, которые активно ее внедряют и применяют. На практике данная система удовлетворенности сотрудников позволяет обновить бизнес-процессы компании и посмотреть на ключевые интересы бизнеса/персонала с другой стороны. В современных условиях труда и эпидемиологических условиях как никогда важно проявлять заботу о благополучии со-

© Чуланова О. Л., Малькова А. В., 2023

трудников, так как удаленная работа негативно сказывается на всех сферах жизни человека.

В настоящее время уделяется огромное внимание устойчивому региональному и экономическому развитию, его факторам и факторам устойчивости региональных экономических систем. Наше исследование посвящено технологии well-being – современным корпоративным программам, направленным на заботу о благополучии сотрудников с целью устойчивого развития. Well-being включает в себя такие направления, как физическое здоровье, психологическое (ментальное) здоровье, финансовое благополучие, профессиональное и социальное благополучие [1].

Организации, применяющие данную концепцию на уровне отдельных сотрудников, команд и компании в целом, смогут обеспечить устойчивое будущее, где каждый сотрудник будет чувствовать себя комфортно, у него будет высокий уровень благополучия и тогда он будет работать с максимальной отдачей [2].

Well-being (в переводе с английского – «благополучие», «благосостояние») – это корпоративные мероприятия, которые направлены на то, чтобы улучшить жизнь сотрудников. Такие программы направлены на разные сферы деятельности работников – физическое и ментальное здоровье, финансовое и социальное (общественное) благополучие. Well-being является также неотъемлемой частью общей корпоративной культуры [3–4].

Цель well-being – помочь сотруднику достичь того состояния продуктивности и эффективности, в котором он может быть более полезным для компании и качественно выполнять свои обязанности [5–6].

В более ранних наших авторских публикациях был представлен теоретический анализ возможностей и рисков применения технологии well-being [7]. Представлена авторская операционализация well-being в условиях удаленной работы [8]. Рассмотрены компетенции персонала в цифровой экономике (проведена операционализация soft skills персонала организации с учетом ортобиотических навыков и навыков well-being), представлены результаты исследования применения технологии well-being в гуманизации трудовой деятельности персонала организаций в цифровой экономике.

Чтобы узнать, насколько распространено применение технологии well-being в организациях авиационной отрасли Югры, в чем это выражается, какова осведомленность сотрудников, насколько сильно влияние данной концепции на персонал, было проведено исследование, результаты которого представлены в данной статье.

Цель исследования – на основе результатов опроса применения концепции well-being и влияния данной технологии на благополучие сотрудников в удаленном формате работы разработать инструменты (в том числе цифровые) внедрения технологии well-being в организации Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

Задачи исследования:

1. Провести опрос применения концепции well-being и влияния данной технологии на благополучие сотрудников в удаленном формате.

2. Выявить наиболее важные направления well-being в условиях удаленной работы, преимущества использования корпоративных программ well-being в современных условиях.

3. Составить логическую схему разработки и внедрения технологии well-being в организации в условиях удаленной работы.

4. Идентифицировать возможные риски при внедрении и способы их минимизации, способ контроля и сбора обратной связи от сотрудников.

5. Разработать инструменты (в том числе цифровые) внедрения технологии well-being в организации Югры.

Объектом исследования являются работники авиационной отрасли Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

Предметом исследования выступает применение технологии well-being и влияние на благополучие сотрудников в удаленном формате работы в целях достижения устойчивого развития региона (Югра).

Элементы научной новизны: интегрируя и развивая подходы исследователей технологии well-being и результаты ранних авторских исследований, авторы идентифицировали

© Чуланова О. Л., Малькова А. В., 2023

наиболее важные направления well-being в условиях удаленной работы и преимущества использования корпоративных программ well-being в авиационной отрасли на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и формализована универсальная логическая схема внедрения данной технологии в организациях.

Практическая значимость исследования: разработанный чат-бот (на платформе Telegram), как цифровой помощник интеграции технологии well-being в систему управления персоналом, поможет персоналу детально ознакомиться с данной технологией, выбрать из перечня те программы well-being, которые они хотели бы видеть в организации, а руководители будут иметь возможность получить конструктивную обратную связь и, исходя из пожеланий сотрудников, получат возможность внедрять и корректировать инструменты программы well-being.

МАТЕРИЛЫ И МЕТОДЫ

Методологической основой исследования стали работы российских и зарубежных ученых, занимающихся интеграцией современных кадровых технологий в работу с персоналом организаций, региональным экономическим развитием, его факторами. Для достижения целей исследования были использованы следующие методы: опрос («Google Форма»), методы сравнительного и логического анализа, библиометрический метод, метод оценки статистических данных, метод классификации, разработка технического задания, метод создания чат-бота на основе правил.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

Сбор информации проводился путем анкетирования. Анкетирование проводилось с применением инструмента «Google Форма». Данный опрос проводился на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, г. Сургут. Количество опрашиваемых составило 135 работников ПАО «Авиакомпания ЮТэйр» и АО «Аэропорт Сургут».

Опрос состоял из 18 вопросов, 6 вопросов включали выбор более одного варианта ответа либо свой ответ, а на остальные вопросы предлагался один вариант ответа.

Большее количество респондентов составляют женщины – 76,4 %, мужчин – 23,6 %. Возраст респондентов варьируется от 18 до 60 лет. 70,9 % опрошенных имеют высшее образование, 27,3 % имеют среднее профессиональное и среднее образование и 1,8 % – ученую степень.

Исходя из результатов опроса, 32,7 % респондентов все это время работали в офисе, 27,3 % уже вернулись работать в офис после удаленной работы в режиме самоизоляции, 18,2 % опрошенных работают в условиях гибридного офиса. 9,1 % респондентов всегда работали удаленно, в то время как остальные 12,7 % работали в офисе, но планируют полностью или частично уйти на удаленную работу.

43,6 % респондентов отмечают, что удаленный формат работы оказывает небольшое влияние на их физическое здоровье, у 29,1 % опрошенных преобладает значительное влияние, 27,3 % опрошенных не заметили какого-либо влияния на свое физическое состояние.

40 % опрошенных обозначали, что удаленная работа оказывает небольшое влияние на их эмоциональное состояние и уровень стресса, 36,4 % респондентов отметили значительное влияние, 23,6 % не заметили влияния на свое эмоциональное состояние.

Значительное влияние удаленной работы на свое профессиональное развитие указали 43,6 % респондентов, 36,4 % обозначали незначительное влияние, 20 % – не оказывает никакого влияния.

К наиболее распространенным причинам, из-за которых эффективность работы сотрудников снизилась, можно отнести: «помимо работы скапливается много других дел» (40 %), «личные проблемы» (29,1 %), «не могут сосредоточиться на работе» (25,4 %), «морально тяжело настроиться на работу вне офиса» (18,2 %) и «отвлекают люди, с которыми они проживают» (18,2 %) (рис. 1).

© Чуланова О. Л., Малькова А. В., 2023

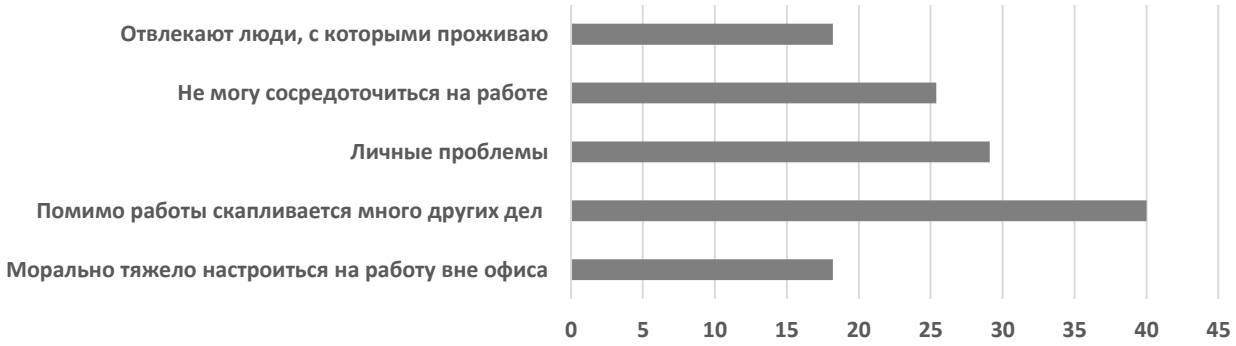

Рис. 1. Причины, по которым снизилась работоспособность в условиях удаленной работы (по мнению респондентов)
Примечание: составлено авторами на основе результатов исследования.

Также 45,5 % респондентов отметили, что они не знакомы с программами well-being, 30,9 % опрошенных знакомы частично, 23,6 % – знакомы.

Среди элементов well-being, связанных с физическим здоровьем, наиболее часто в организациях встречаются: дни здоровья (40 %), корпоративные карты в спортивный зал (32,7 %), ДМС (27,3 %), возможность занятия физической активностью на территории компании в течение дня (27,3 %), лекции о ЗОЖ (21,8 %), программы отказа от вредных привычек (18,2 %). 21,8 % отметили, что в их организациях такое не применяется (рис. 2).

Рис. 2. Элементы well-being, связанные с физическим здоровьем, которые применяются в организации (по мнению респондентов)
Примечание: составлено авторами на основе результатов исследования.

Также из элементов психологического благополучия наиболее часто встречаются: горячая линия психологической поддержки сотрудников (30,9 %), кабинет психологической помощи в офисе (27,3 %), индивидуальные и командные сессии с психологом (25,5 %). 32,6 % респондентов отметили, что в их организации не используются программы по психологической поддержке сотрудников (рис. 3).

© Чуланова О. Л., Малькова А. В., 2023

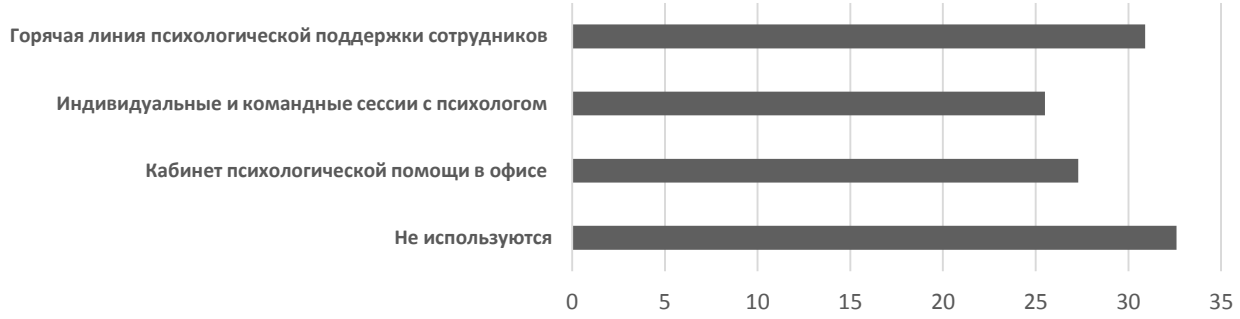

Рис. 3. Элементы well-being, связанные с психологическим здоровьем, которые применяются в организации (по мнению респондентов)
Примечание: составлено авторами на основе результатов исследования.

Среди опрошенных респондентов 70,9 % отметили, что в их организации уделяется внимание профессиональному благополучию и карьерному развитию сотрудников. 29,1 % отметили, что не уделяется (рис. 4).

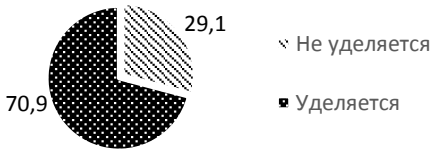

Рис. 4. Уделяется ли внимание в организациях профессиональному благополучию сотрудников и карьерному развитию (по мнению респондентов)
Примечание: составлено авторами на основе результатов исследования.

Также 61,8 % опрошенных ответили, что в их организациях не проводятся сессии/вебинары по финансовому благополучию сотрудников, 38,2 % – проводятся (рис. 5).

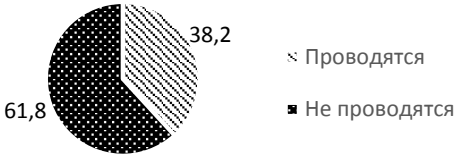

Рис. 5. Проведение сессий/вебинаров на тему финансового благополучия в организациях (по мнению респондентов)
Примечание: составлено авторами на основе результатов исследования.

Наиболее важными направлениями концепции well-being респонденты считают: финансовое благополучие (материальная поддержка, корпоративные скидки для сотрудников, потребительские и ипотечные кредиты по сниженным ставкам, онлайн-консультации по планированию бюджета и др.) – 70,9 %; физическое благополучие (программы ДМС, амбулаторные исследования, онлайн-зарядки, разминки, ЗОЖ-лекции, эргономика рабочего пространства, возможность работы на свежем воздухе, бонусы на питание и др.) – 58,2 %;

© Чуланова О. Л., Малькова А. В., 2023

социальное благополучие (выплата материальной помощи, подарки детям сотрудников к Новому году и др.) – 54,5 %; профессиональное благополучие (индивидуальное карьерное консультирование, наставничество, помощь в построении индивидуального плана, обучение лидерским компетенциям и др.) – 50,9 %; эмоциональное благополучие (онлайн-консультации психологов, горячая линия поддержки сотрудников, онлайн-практики стрессоустойчивости и др.) – 49,1 % (рис. 6).

Рис. 6. Наиболее важные направления well-being в условиях удаленной работы (по мнению респондентов)
Примечание: составлено авторами на основе результатов исследования.

Респонденты выделили следующие преимущества well-being: повышение осознанности (58,2 %), продуктивность (54,5 %), снижение риска развития или обострения хронических заболеваний (43,6 %), командный/моральный дух (36,4 %), возможность получения психологической поддержки (34,5 %), положительное влияние счастья сотрудников на экономические показатели организации (30,9 %), возможности карьерного роста (23,6 %) (рис. 7).

Рис. 7. Преимущества использования корпоративных программ well-being в современных условиях (по мнению респондентов)
Примечание: составлено авторами на основе результатов исследования.

© Чуланова О. Л., Малькова А. В., 2023

Из наиболее важных причин, из-за которых стоит внедрять данные программы в условиях удаленной работы, респонденты выделили: низкая вовлеченность персонала (63,6 %), у сотрудников часто диагностируется синдром хронической усталости и синдром профессионального выгорания (50,9 %), у сотрудников появляется желание сменить место работы (43,6 %), снижается уровень удовлетворенности клиентов (32,7 %), практически не растет производительность труда сотрудников (27,3 %), снижается годовой объем продаж (18,2 %) (рис. 8).

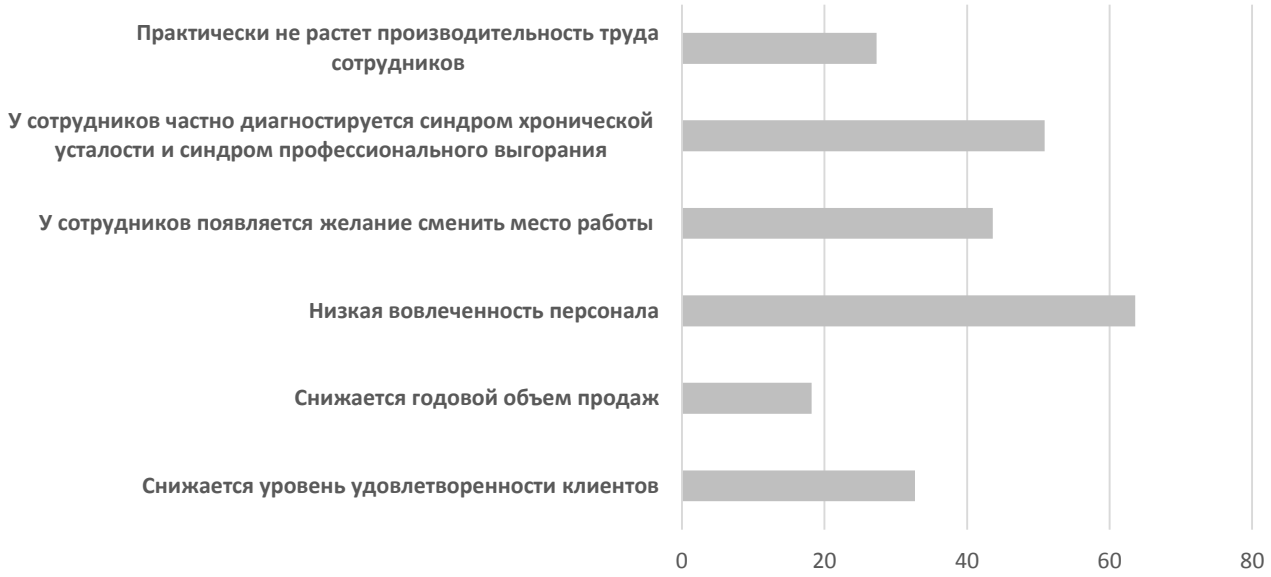

Рис. 8. Причины, из-за которых стоит внедрять программы well-being в условиях удаленной работы (по мнению респондентов)
Примечание: составлено авторами на основе результатов исследования.

85,4 % опрошенных находят применение программ well-being эффективным, 9,1 % считают их неэффективными и 5,5 % затрудняются ответить на этот вопрос (рис. 9).

Рис. 9. Эффективность применения корпоративных программ well-being в условиях дистанционной работы (по мнению респондентов)
Примечание: составлено авторами на основе исследования.

45,5 % респондентов ответили, что в их организациях технология well-being в условиях удаленной работы применяется частично, 41,8 % отметили, что не применяется, и 12,7 % – применяется (рис. 10).

© Чуланова О. Л., Малькова А. В., 2023

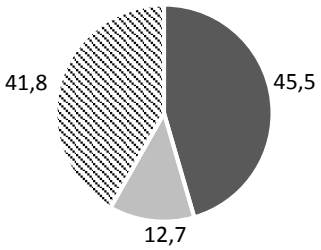

Рис. 10. Применение в организациях технологии well-being в формате удаленной работы (по мнению респондентов)
Примечание: составлено авторами на основе результатов исследования.

Таким образом, можно сделать вывод, что современные корпоративные программы well-being не получили должного развития на российском рынке труда. В большей части российских компаний данные программы либо не применяются, либо применяются частично и не в полной мере. Большое количество опрошенных не знают, что такое технология well-being. Из опроса можно увидеть, что часть респондентов даже после пандемии продолжают трудиться в условиях удаленной работы и гибридного офиса. Удаленная работа оказывает значительное влияние на их физическое и психологическое здоровье, поэтому применение и внедрение данных программ благополучия необходимо.

Проблемы применения технологии well-being на основе результатов авторского исследования. На основе проведенного исследования применения технологии well-being в условиях удаленной работы можно составить таблицу для наглядности и выявления наиболее часто встречаемых проблем. В табл. 1 проранжированы результаты опроса в порядке убывания.

Таблица 1

Сводная таблица результатов исследования

Критерии	Результаты, %
Профессиональное благополучие сотрудников и карьерное развитие	70,9
Дни здоровья	40
Проведение сессий/вебинаров на тему финансового благополучия в организациях	38,2
Корпоративные карты в спортивный зал	32,7
Горячая линия психологической поддержки сотрудников	30,9
ДМС	27,3
Кабинет психологической помощи	27,3
Возможность занятия физической активностью на территории компании	27,3
Индивидуальные и командные сессии с психологом	25,5
Лекции на тему ЗОЖ	21,8
Программа отказа от вредных привычек	18,2

Примечание: составлено авторами на основе результатов исследования.

По данным табл. 1 можно сделать вывод, что программы well-being не получили должного развития даже в условиях работы в офисе в организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры. Меньше всего уделяется внимание программам отказа от вредных привычек и лекциям на тему ЗОЖ.

В организациях больше всего уделяют внимание карьерному развитию сотрудников, так как работодатели больше заинтересованы в экономических показателях компании и при этом совершенно забывают про физическое и психологическое благополучие сотрудников. В табл. 2 представлен анализ влияния данных проблем на благополучие и вовлеченность сотрудников.

© Чуланова О. Л., Малькова А. В., 2023

Таблица 2

Проблемы, связанные с применением технологии well-being, и их влияние на благополучие и вовлеченность сотрудников, способы решения проблем

Проблема	Влияние	Способы решения
не проводятся дни здоровья	ухудшение самочувствия; риск развития и обострения хронических заболеваний; повышение заболеваемости; снижение производительности труда работников	повышение физической активности и привитие культуры заботы о физическом здоровье: льготы на корпоративный спорт, дни здоровья, спортивные залы на территории организации, йога-сессии и т. д.; предоставление ДМС, оплата амбулаторных исследований и скринингов здоровья; организация программ здорового питания; создание программ по борьбе с вредными привычками; эргономика рабочего пространства: подбор столов и стульев для каждого сотрудника с учетом их физических особенностей, вентиляция помещений, доступ к окнам, индивидуальное освещение рабочих мест, доступ к воде поблизости
не предоставляются корпоративные карты в спортивный зал		
не предоставляются ДМС		
нет возможности занятия физической активностью на территории организации		
не проводятся лекции на тему ЗОЖ		
нет программ отказа от вредных привычек		
отсутствие кабинета психологической помощи	повышение уровня стресса; развитие синдрома профессионального выгорания; снижение уровня мотивации; желание сменить место работы	доступ к линиям психологической поддержки, корпоративный психолог в организации; лекции/семинары и практики по вопросам психического здоровья: индивидуальные и командные сессии с психологом; обратная связь и анкетирование для оценки и контроля уровня стресса сотрудников
не проводятся индивидуальные и командные сессии с психологом		
отсутствие лекций/вебинаров на тему финансового благополучия	низкий уровень финансовой осознанности	семинары/вебинары/коуч-сессии по финансовой грамотности; бесплатный доступ к ресурсам по финансовой грамотности – книгам, тренингам, курсам, сервисам; персональные консультации по вопросам финансов со специалистом; программы лояльности, корпоративные скидки

Примечание: составлено авторами на основе результатов исследования.

Таким образом, рассмотрев табл. 2, можно сделать вывод, что в первую очередь данные проблемы влияют на физическое и психологическое состояние сотрудников.

Перечисленные проблемы были рассмотрены в рамках работы в офисе. В условиях удаленной работы наиболее важно применение и внедрение программ well-being, так как по результатам анкетирования было выявлено отрицательное влияние удаленной работы на благополучие сотрудников. Например, можно увидеть, что у большинства респондентов помимо работы появляется много других дел. Это происходит из-за стирания границы между работой и личной жизнью, так как в условиях удаленной работы рабочий день становится ненормированным. В таких случаях стоит разграничивать рабочее время и личную жизнь. Концепция well-being предлагает решение данной проблемы путем внедрения гибкого графика или гибридного офиса.

Удаленная работа оказывает негативное влияние на физическое здоровье. Работодатели путем внедрения программ well-being могут предложить своим сотрудникам онлайн-разминки в течение рабочего дня, возможность работы на свежем воздухе, эргономичную организацию рабочего пространства

© Чуланова О. Л., Малькова А. В., 2023

для профилактики сколиоза и других заболеваний опорно-двигательного аппарата, а также обеспечить своих сотрудников столами и стульями, которые будут подобраны индивидуально с учетом их физиологических особенностей.

Респонденты также выделяют одним из главных преимуществ well-being финансовое благополучие (рис. 6), что выявляет проблему фокусирования сотрудников лишь на своей финансовой стабильности. Для достижения такой финансовой стабильности сотрудники работают сверх своей нормы, что может привести к физическому и психологическому истощению, профессиональному выгоранию. В связи с этим руководителям необходимо заботиться как о финансовом благополучии сотрудников, так и привить им культуру заботы о своем физическом и психологическом здоровье. Внедрение программ well-being решает данную проблему, так как они направлены на поддержание здоровья сотрудников.

Таким образом, внедрение программ благополучия очень необходимо в условиях дистанционной работы. Проблемы, рассмотренные в данном параграфе, в первую очередь оказывают влияние на физическое и эмоциональное здоровье персонала, что влечет за собой такие последствия, как снижение производительности труда, снижение уровня вовлеченности, отсутствие мотивации у персонала, желание сменить место работы. Внедрение в организации технологии well-being способствует минимизации негативного влияния данных факторов. Именно для этого стоит проводить в организации анализ уровня вовлеченности персонала и внедрять данные программы в соответствии с запросами сотрудников.

Логическая схема разработки и внедрения технологии well-being в организации региона. Как описывалось ранее, каждая организация должна заботиться о благополучии своих сотрудников, так как от счастья сотрудников напрямую зависят экономические показатели организации: повышается производительность труда, улучшаются экономические показатели организации, повышается уровень удовлетворенности клиентов и т. д. Особенно это важно в условиях удаленной работы. Исследование выше показало, что удаленная работа оказывает значительное влияние на физическое и психологическое здоровье сотрудников, а также на профессиональное благополучие сотрудников.

Ниже представлена логическая схема внедрения концепции well-being (рис. 11). Ее реализация включает в себя три этапа: 1) подготовительный этап, 2) реализация внедрения технологии well-being, 3) контроль и сбор обратной связи.

Первый этап является самым продолжительным по времени. На нем необходимо убедиться, что руководители и сотрудники заинтересованы во внедрении данной концепции в организацию. Нужно выяснить в каких сферах наиболее важно поддерживать своих сотрудников. Для этого нужно провести анкетирование, выявить уровень вовлеченности сотрудников, необходимо проинформировать сотрудников о внедрении данной технологии в организацию, это поможет исключить сопротивление и недопонимание со стороны сотрудников. На первом этапе также нужно выявить возможные риски при внедрении технологии.

На втором этапе происходит подбор и разработка программ под конкретные запросы сотрудников. Реализация данного этапа происходит как за счет собственных средств, так и за счет привлечения ресурсов и внешних провайдеров, которые специализируются в данной сфере. Устанавливаются сроки проведения реализации.

На этапе контроля и сбора обратной связи осуществляется отслеживание динамики, собираются отзывы сотрудников, производится анализ результатов реализации данной технологии.

© Чуланова О. Л., Малькова А. В., 2023

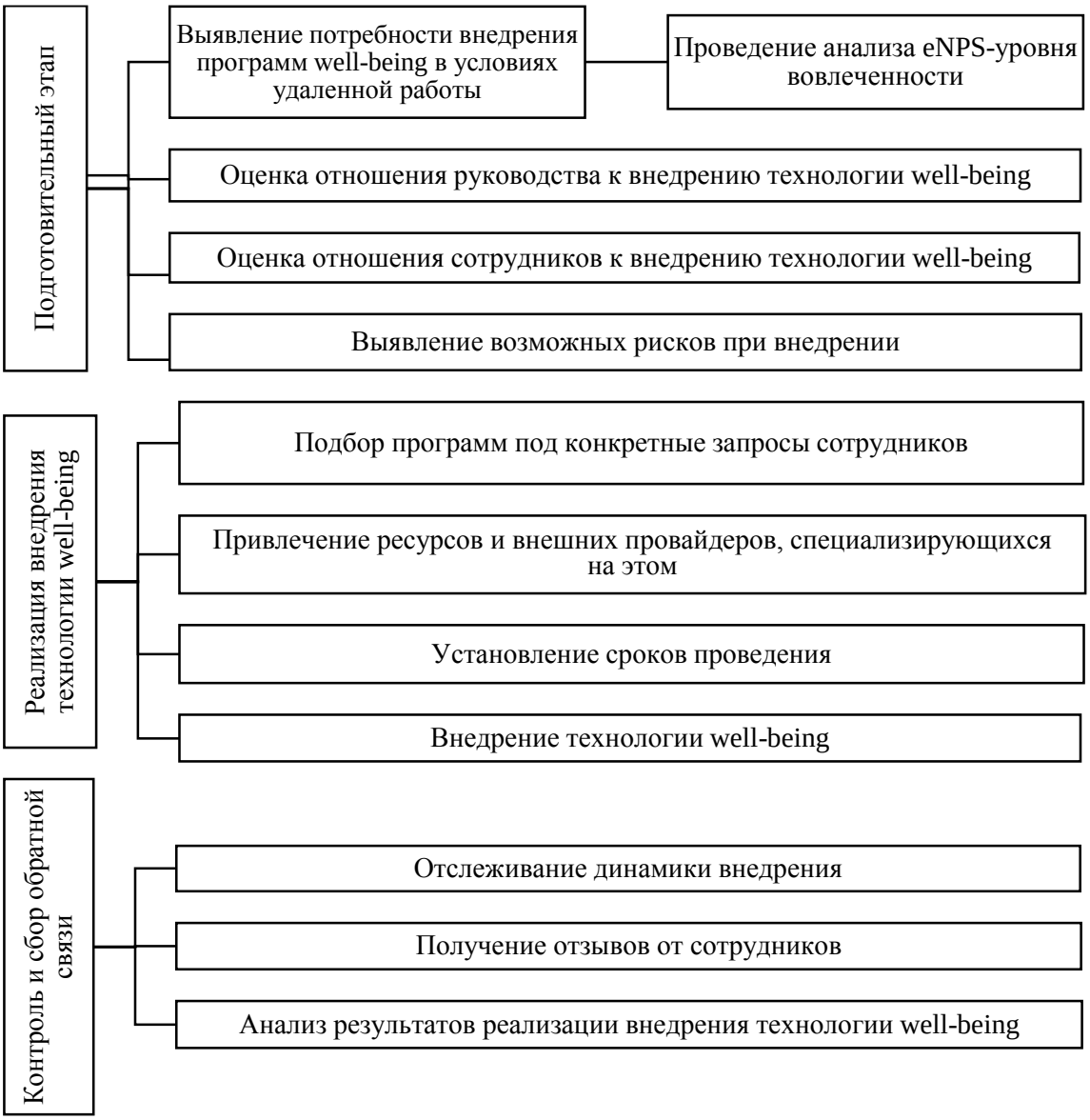

Рис. 11. Логическая схема внедрения технологии well-being в организации региона
Примечание: разработано авторами.

Каждый из этапов предусматривает риски, минимизация которых осуществляется с помощью специальных программ.

Ниже представлена табл. 3 с возможными рисками и способами их минимизации.

Таблица 3

Риски при внедрении технологии и способы их устранения

Этапы	Ресурсы	Риски	Минимизация рисков
Подготовительный этап	Человеческие: руководство, команда специалистов, проводящих аудит, сотрудники; материальные: затраты на проведение аудита; организационные: затраты на поиск экспертов для проведения аудита	Негативное отношение сотрудников к проведению аудита	Проведение беседы с сотрудниками о важности данного аудита
		Недостоверные ответы сотрудников при проведении анализа eNPS	Проведение беседы с сотрудниками о важности этого тестирования, проведение анонимного опроса
		Выбор некомпетентной команды экспертов	При выборе специалистов опираться на отзывы

© Чуланова О. Л., Малькова А. В., 2023

Окончание табл. 3

Этапы	Ресурсы	Риски	Минимизация рисков
Этап реализации	Человеческие: руководство, специалисты организации, разработчики; материальные: оплата работы разработчиков; организационные: поиск внешних провайдеров; нормативно-правовые: внутренние документы компании	Нехватка специалистов в данной области	Поиск и приглашение специалистов, работающих в данной области
		Негативное отношение сотрудников к нововведениям	Проведение беседы с сотрудниками о важности внедрения технологии
		Непредвиденные финансовые затраты	Выделение резервных средств на реализацию
Этап контроля и сбора обратной связи	Человеческие: руководство, сотрудники; нормативно-правовые: внутренние документы компании	Неэффективность внедрения	Запрос обратной связи от сотрудников; разработка плана по устранению ошибок

Примечание: составлено авторами на основе исследования.

Риски, рассмотренные в табл. 3, необходимо устранять сразу на стадии их появления. Это будет способствовать более быстрому и эффективному внедрению технологии.

Корпоративные программы well-being не получили должного развития в России. Большинство людей и работодателей не осведомлены, что представляют из себя и как устроены данные программы. Для решения данной проблемы был разработан чат-бот на платформе Telegram.

Представим некоторые возможности чат-бота и алгоритм его работы. Для начала работы с данным чат-ботом необходимо нажать на кнопку «Начать», далее появляется сообщение-приветствие с предложением выбрать интересующие вопросы (рис. 12).

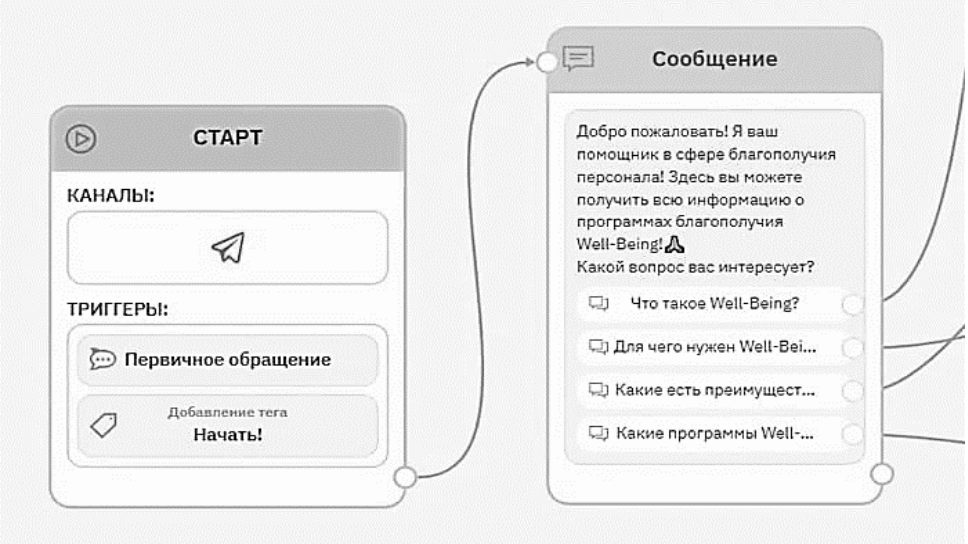

Рис. 12. Начало работы с чат-ботом
Примечание: разработано авторами.

Для ознакомления с технологией well-being работнику предлагаются четыре вопроса с общей информацией: что такое well-being; для чего нужен well-being; какие есть преимущества у well-being; какие программы well-being можно внедрить.

После прочтения ответа на интересующий вопрос пользователю предлагается перейти на следующий вопрос или вернуться в главное меню. При выборе четвертого вопроса «Какие программы well-being можно внедрить» предлагается выбор формы организации труда, которая применяется в организации (рис. 13).

© Чуланова О. Л., Малькова А. В., 2023

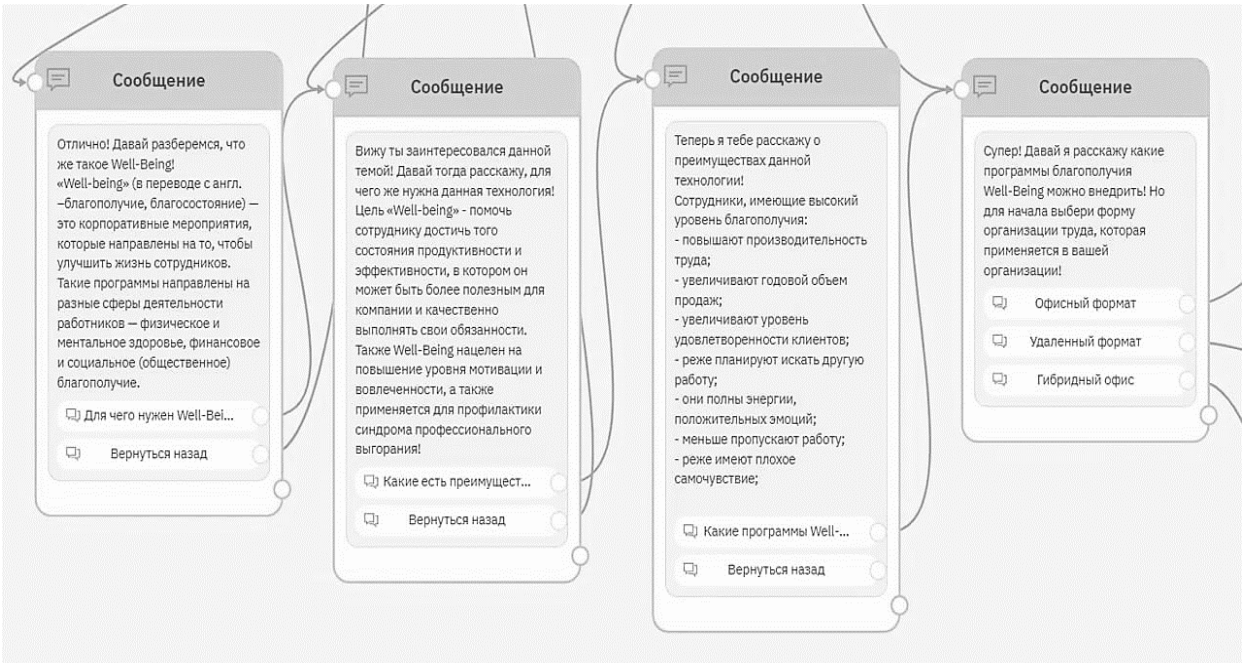

Рис. 13. Ответы на вопросы с общей информацией
Примечание: разработано авторами.

После выбора формы организации труда пользователю нужно выбрать сферу благополучия, про которую он больше хочет узнать и какие программы туда можно внедрить (рис. 14).

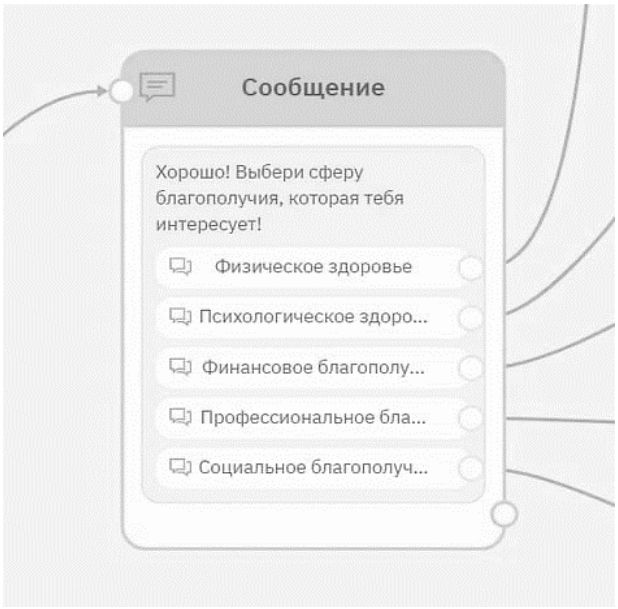

Рис. 14. Выбор сферы благополучия
Примечание: разработано авторами.

После выбора сферы благополучия пользователю предлагается перечень программ, которые можно внедрить в зависимости от ранее выбранной формы организации труда. После выбора сферы благополучия пользователю предлагается выбрать другую сферу или вернуться в главное меню (рис. 15–17).

© Чуланова О. Л., Малькова А. В., 2023

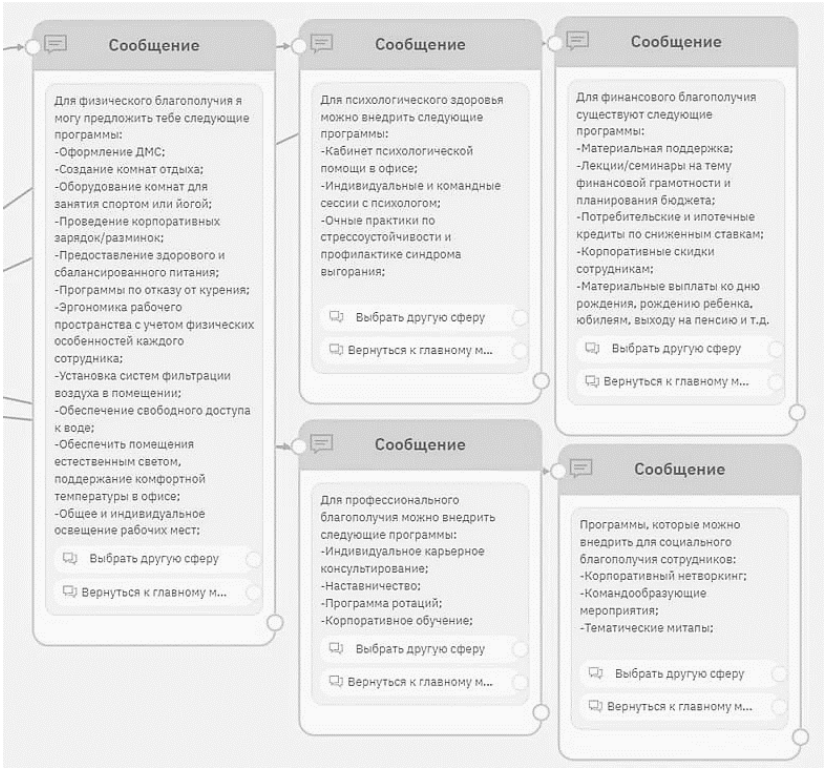

Рис. 15. Перечень программ для внедрения в традиционный (офисный) формат работы
Примечание: разработано авторами.

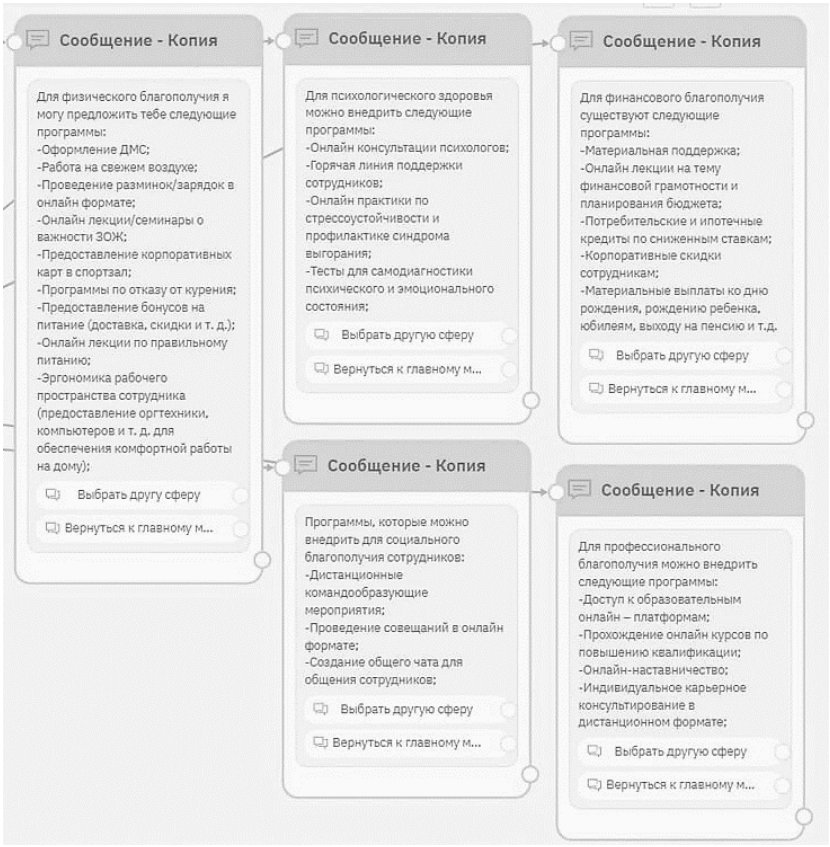

Рис. 16. Перечень программ для внедрения в удаленный формат работы
Примечание: разработано авторами.

© Чуланова О. Л., Малькова А. В., 2023

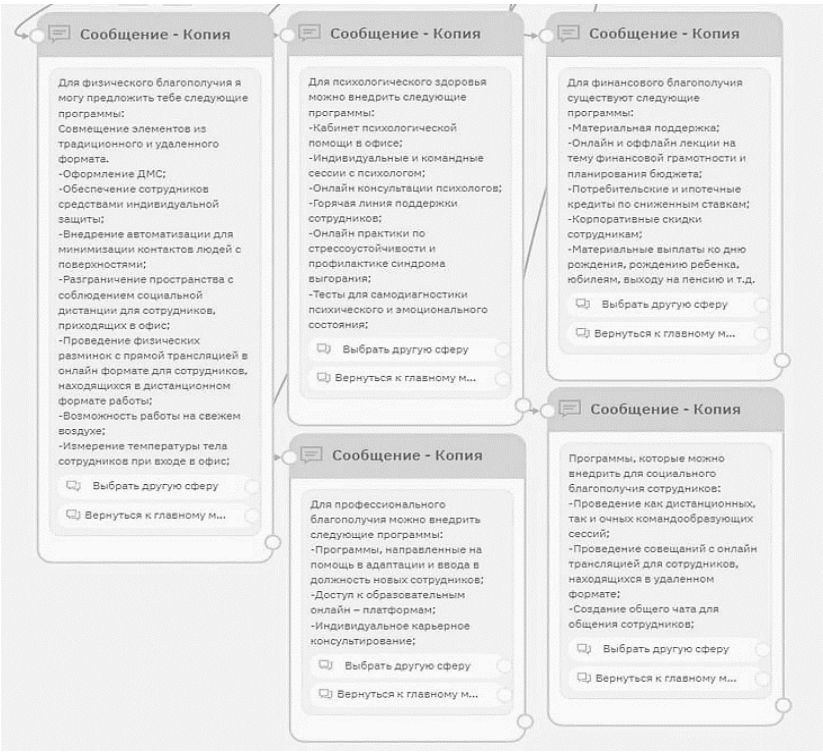

Рис. 17. Перечень программ для внедрения в гибридный формат работы
Примечание: разработано авторами.

Таким образом, внедрение чат-бота будет эффективным как для сотрудников, так и для руководителей организаций региона. Данный чат-бот предоставляет возможность более детально ознакомиться с данной технологией, выбрать из перечня те программы, которые предпочли бы сотрудники, а руководители, исходя из их пожеланий, смогут их внедрить.

Далее рассмотрим, как получить от сотрудников обратную связь для определения эффективности применения программ well-being в организации. Для сбора отзывов и получения обратной связи можно провести eNPS-анализ уровня вовлеченности. Для повышения достоверности результатов опроса необходимо провести беседу с сотрудниками о важности проведения данного опроса. Опрос лучше проводить анонимно. Следует получить конструктивную обратную связь о том, что им не понравилось, о необходимой доработке и улучшениях. После опроса рекомендуется пересмотр программы благополучия и исключение «неработающих» программ, набравших не менее 50 % негативных отзывов от всего количества сотрудников.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В данной статье представлены результаты исследования применения технологии well-being в условиях удаленной работы в организациях авиационной отрасли Ханты-Мансийского автономного округа – Югры. В современном быстроизменяющемся мире забота о собственном здоровье приобретает наибольшую актуальность. Любая работа предполагает возможный стресс, который может сказываться на показателях организации в целом, для этого и были созданы программы благополучия сотрудников. Well-being считается одним из ведущих современных HR-трендов. На данный момент программы well-being находятся на стадии динамичного развития. С каждым годом данная тенденция привлекает все больше сторонников, которые активно ее внедряют и практикуют. На практике данная система удовлетворенности сотрудников позволяет обновить бизнес-процессы компании и посмотреть на ключевые интересы бизнеса/персонала с другой стороны. В современных условиях труда и эпидемиологических условиях как никогда

© Чуланова О. Л., Малькова А. В., 2023

важно уделять внимание заботе о благополучии сотрудников, так как удаленная работа негативно сказывается на всех сферах жизни человека.

Проведенное авторское исследование показало, что технология well-being не получила должного развития на рынке труда региона (Югра), в частности в авиационной отрасли, она требует колоссального пересмотра в условиях удаленной работы. Проблемы, выявленные в ходе исследования, в первую очередь, влияют на физическое и психологическое здоровье сотрудников. С помощью внедрения программ благополучия руководители смогут улучшить физическое и психологическое здоровье сотрудников, повысить уровень их вовлеченности и мотивации, а также производительность труда и тем самым способствовать устойчивому развитию экономики региона.

Перспективным, на наш взгляд, является исследование применения технологии благополучия при реализации проектов. Результаты данных исследований авторов будут представлены в дальнейших публикациях.

Список источников

1. Фурсова П. В., Леза Р. В. Внедрение well-being программ как фактор повышение эффективности компании // Журнал У: Экономика. Управление. Финансы. 2021. № 1. С. 60–67.
2. Яшкова Е. В., Лаврентьева Л. В., Суходоева Л. Ф. Внедрение программы well-being для поддержания эмоционального и психологического состояния работников в условиях пандемии // Проблемы современного педагогического образования. 2021. № 70–2. С. 349–353.
3. Черешнева Д. В. Совершенствование системы мотивации персонала в период пандемии COVID-19 // Актуальные вопросы управления персоналом : статьи участников III Национал. науч.-практич. конф., 14–15 декабря 2021 г., г. Москва. М. : Эдельвейс, 2021. С. 417–422.
4. Иззетдинова А. А. Возможности и перспективы применения концепции well-being как механизма нематериальной мотивации персонала и элемента корпоративной культуры // Современные технологии управления персоналом : сб. трудов VII Междунар. науч.-практич. конф., 13 ноября 2020 г., г. Симферополь / под науч. ред. О. С. Резниковой. Симферополь : Ариал, 2020. С. 235–238.
5. Казначеева С. Н., Бичева И. Б., Казначеев Д. А. Роль программ well-being в повышении эффективности работы с кадрами // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2021. № 5. С. 64–69.
6. Корякин А. А., Кузнецова Л. М., Усаева С. А. Well-being программа для удаленных сотрудников // Россия и регионы мира: воплощение идей и экономика возможностей : материалы XI Евразийского экономического форума молодежи, 20–22 апреля 2021 г., г. Екатеринбург. В 3-х т. Т. 3. Екатеринбург : Уральский гос. экономический ун-т, 2021. С. 66–68.
7. Chulanova O. L., Ryngach O. L. Research of motivational possibilities of well being technology in a digital economy. In: *Proceedings of the 2nd Inter-*

References

1. Fursova P. V., Leza R. V. Implementation of well-being programs as a factor in improving the company's efficiency. *Journal U. Economy. Management. Finance.* 2021;(1):60–67. (In Russian).
2. Yashkova E. V., Lavrentyeva L. V., Sukhodoeva L. F. Vnedrenie programmy well-being dlia podderzhaniia emotsionalnogo i psikhologicheskogo sostoianiia rabotnikov v usloviiakh pandemii. *Problemy sovremennogo pedagogicheskogo obrazovaniia.* 2021;(70–2):349–353. (In Russian).
3. Chereshneva D. V. Improving the staff motivation system during the COVID-19 pandemic. In: *Proceedings of the III National Research-to-Practice Conference "Aktualnye voprosy upravleniia personalom"*, December 14–15, 2021, Moscow. Moscow: Edelveis; 2021. p. 417–422. (In Russian).
4. Izzetdinova A. A. Opportunities and prospects for application of the well-being concept as a mechanism of non-material motivation of personnel and an element of corporate culture. In: Reznikova O. S., editor. *Proceedings of the VII International Research-to-Practice Conference "Sovremennye tekhnologii upravleniia personalom",* November 13, 2020, Simferopol. Simferopol: Arial; 2020. p. 235–238. (In Russian).
5. Kaznacheeva S. N., Bicheva I. B., Kaznacheev D. A. The role of wellness programs in increasing the efficiency of work with human resources. *Innovatsionnaia ekonomika: perspektivy razvitiia i sovershenstvovaniia.* 2021;(5):64–69. (In Russian).
6. Koryakin A. A., Kuznetsova L. M., Usaeva S. A. Well-being programma dlia udalennykh sotrudnikov. In: *Proceedings of the XI Eurasian Economic Youth Forum "Rossiia i regiony mira: voploshchenie idei i ekonomika vozmozhnostei",* April 20–22, 2021, Yekaterinburg. In 3 vols. Vol. 3. Yekaterinburg: Ural State Economic University; 2021. p. 66–68. (In Russian).
7. Chulanova O. L., Ryngach O. L. Research of motivational possibilities of well being technology in a

© Чуланова О. Л., Малькова А. В., 2023

national Scientific Conference GCPMED 2019, November 07–08, 2019, Samara. Samara: European Publisher; 2020. p. 626–632.

8. Чуланова О. Л., Малькова А. В. Операционализация well-being и эффективность элементов well-being в разных формах организации труда (в условиях традиционного офиса, гибридного офиса и удаленной работы) // Журнал исследований по управлению. 2022. Т. 8, № 6. С. 83–98.

Информация об авторах

О. Л. Чуланова – профессор, доктор экономических наук, доцент.

А. В. Малькова – бакалавр.

digital economy. In: *Proceedings of the 2nd International Scientific Conference GCPMED 2019*, November 07–08, 2019, Samara. Samara: European Publisher; 2020. p. 626–632.

8. Chulanova O. L., Malkova A. V. Operationalization of well-being and efficiency of well-being elements in different forms of labor organization (in conditions of traditional office, hybrid office and remote work). *Journal of Management Studies.* 2022;8(6):83–98. (In Russian).

Information about the authors

O. L. Chulanova – Professor, Doctor of Sciences (Economics), Docent.

A. V. Malkova – Bachelor’s Degree Student.

© Чуланова О. Л., Малькова А. В., 2023