**Подходы управления благополучием персонала**

***Черданцева Наталия Викторовна***

*студент*

*ФГБОУ ВО «Алтайский государственный педагогический университет им. В.М. Шукшина»,*

*институт педагогики и психологии, Бийск, Россия*

*E-mail:* *[okstudent@bigpi.biysk.ru](mailto:okstudent@bigpi.biysk.ru)*

Мир стремительно меняется, вместе с ним изменяются приоритеты и условия социальной корпоративной политики в образовательных организациях. Сегодня на повестку дня руководителям образовательных организаций ставятся новые приоритеты и акценты. Большое распространение получает понятие well-being или благополучие сотрудников.

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

Второй подход (well-being) 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. 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 [1].

Третий подход (well-being) можно назвать более современным и «человекоориентированным». В нем традиционные программы благополучия заменяются комплексными программами, направленными на различные параметры здоровья и благополучия персонала. В центре внимание 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 [3].

Продуктивным будет грамотное сочетание инструментов вышеперечисленных подходов в рамках управления благополучием персонала.

**Литература**

1. 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.

2. 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.

3. 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.