

УДК 005.35:005.962:36(083.97)

DOI: 10.18799/26584956/2024/2/1771

Шифр специальности ВАК: 22.00.08

Корпоративные программы благополучия сотрудников: современные подходы и перспективы развития

Н.А. Вукович✉

*Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»,
Россия, г. Москва*

✉nvukovich@hse.ru

Аннотация. Вопросы благополучия и счастья человека являются приоритетными на протяжении всей истории человечества. Современные тренды устойчивого развития определяют вопрос благополучия человека как одну из важнейших 17 целей (ЦУР № 3 «Обеспечение здорового образа жизни и содействие благополучию для всех в любом возрасте»). На уровне бизнеса и компаний ориентация на человека и его потребности проявилась в корпоративных программах благополучия сотрудников в начале XX в. В последние годы особую актуальность корпоративные программы благополучия сотрудников получили в связи с пандемией COVID-19 и другими глобальными вызовами, а также турбулентностью. **Цель:** анализ современных корпоративных программ благополучия сотрудников и выявление основных тенденций их развития. **Методы:** методы количественного и качественного анализа научных публикаций по вопросам корпоративного благополучия человека; метод кейс-анализа корпоративных программ благополучия ведущих мировых и российских компаний. **Результаты:** автором выявлен стабильный рост научных публикаций по вопросам корпоративных политик в области благополучия сотрудников, а также увеличение доли междисциплинарных исследований. Анализ успешных практик российских и международных компаний показал преобладание на уровне бизнеса интереса к субъективным методикам оценки благополучия сотрудника и высокую ориентацию компаний на практики по развитию социального благополучия сотрудников. **Выводы:** корпоративные программы благополучия сотрудников – активно развивающийся инструмент управления персоналом и эффективностью компании. Отличительная черта современных корпоративных программ благополучия сотрудников заключается в индивидуальной оценке уровня благополучия сотрудника. Мониторинг индекса благополучия сотрудников позволяет компаниям повышать эффективность социальных расходов и инвестиций. Направлением, требующим дальнейшего изучения, является комплексная оценка влияния корпоративных программ благополучия сотрудников на экономические результаты бизнеса и его эффективность.

Ключевые слова: благополучие человека, объективное благополучие человека, субъективное благополучие человека, корпоративная программа благополучия, социальная политика компании, корпоративная культура

Благодарности: Данная работа является результатом исследовательского проекта «Новые подходы к пониманию благополучия человека и роли бизнеса в его обеспечении», реализованного в рамках конкурса проектных групп НИУ «Высшая школа экономики» на факультете мировой экономики и мировой политики.

Для цитирования: Вукович Н.А. Корпоративные программы благополучия сотрудников: современные подходы и перспективы развития // Векторы благополучия: экономика и социум. – 2024. – Т. 52. – № 2. – С. 37–45. DOI: 10.18799/26584956/2024/2/1771

UDC 005.35:005.962:36(083.97)

DOI: 10.18799/26584956/2024/2/1771

Corporate employee well-being programs: modern approaches and development prospects

N.A. Vukovic✉

National Research University Higher School of Economics, Moscow, Russian Federation

✉nvukovich@hse.ru

Abstract. The issues of human well-being and happiness have been a priority throughout the history of human development. Modern trends in sustainable development define human well-being issues as one of the most important 17 goals (SDG No. 3 "Good human health and well-being"). At the business and company level, human orientation and human needs manifested themselves in corporate employee well-being programs at the beginning of the 20th century. In recent years, corporate employee welfare programs became particularly relevant in connection with the Covid-19 pandemic and other global challenges and turbulence. **Aim.** To analyze modern corporate programs for the development of employee well-being and identify the main trends in their development. **Methods.** Methods of quantitative and qualitative analysis of scientific publications on human corporate well-being, as well as the method of case analysis of corporate well-being programs of leading global and Russian companies. **Results.** Because of the conducted research, the authors revealed a steady increase in scientific publications on corporate policies in the field of employee well-being, as well as an increase in the share of interdisciplinary research. An analysis of successful practices of Russian and international companies shown a predominance at the business level of interest in subjective methods for assessing employee well-being and a high orientation of companies towards practices for the development of social well-being of employees. **Conclusions.** Corporate employee well-being programs are an urgent and actively developing tool for personnel management and the effectiveness of the company. A distinctive feature of modern corporate employee well-being programs is an individual assessment of the level of employee well-being with a predominance of subjective assessment methods. The assessment of the employee well-being index allows companies to increase the efficiency of social spending and investments. The issue requiring further study on the topic of corporate employee welfare programs, in our opinion, is a comprehensive assessment of the impact of corporate employee welfare programs on business economic results and its effectiveness.

Keywords: human well-being, objective human well-being, subjective human well-being, corporate well-being program, social policy of the company, corporate culture

Acknowledgment: This work is the result of the research project "New approaches to understanding human change and the role of business in its implementation", implemented as part of a competition of project groups of the National Research University Higher School of Economics at the Faculty of World Economy and World Politics.

For citation: Vukovic N.A. Corporate employee well-being programs: modern approaches and development prospects. *Journal of wellbeing technologies*, 2024, vol. 52, no. 2, pp. 37–45. DOI: 10.18799/26584956/2024/2/1771

Введение

Вопросы благополучия и счастья человека являются актуальными и важными на протяжении всей истории человечества. Современные тренды устойчивого развития определяют вопросы благополучия человека как одну из важнейших 17 целей [1] (ЦУР № 3 «Обеспечение здорового образа жизни и содействие благополучию для всех в любом возрасте» [2]).

На уровне бизнеса и компаний ориентация на человека и его потребности проявилась в корпоративных программах благополучия сотрудников в начале XX в. В 1920-х гг. возникли

первые программы по охране труда и здоровья, которые включали в себя проведение медицинского осмотра, предоставление питания и оказания первой медицинской помощи. В 1970-х и 80-х гг. корпоративные программы благополучия начали развивать политики по повышению уровня удовлетворенности работой у сотрудников. Также в это время начали появляться первые программы поощрения здорового образа жизни, такие как проведение спортивных мероприятий и предоставление скидок на абонементы в спортивные клубы.

Российский опыт широко представлен социально ориентированной кадровой политикой крупных и градообразующих промышленных предприятий. Основы, заложенные в советский период, дают положительные результаты [3] до сих пор и активно трансформируются компаниями в элементы корпоративных программ благополучия сотрудников и ESG-политики [4].

Пандемия COVID-19 стала самым важным фактором в развитии корпоративных программ благополучия сотрудников. Именно в этот период можно наблюдать значительное падение уровня эффективности сотрудников компании. Использование корпоративных программ благополучия сотрудников прежде всего преследовало цель по сохранению-продуктивности работы сотрудников. В это время наблюдается рост интереса бизнес-экспертов к корпоративным программам благополучия сотрудников и их применение начинает распространяться на более широкий кадровый состав, переходя к более массовым практикам и политикам [5].

После пандемии акцент на удаленную или гибридную работу неожиданно открыли перед профессионалами возможности выбора города, в котором они могут проживать в течение любого периода времени. Возникло отдельное явление, называемое цифровыми кочевниками [6]. Это люди, которые выбирают для проживания регионы, соответствующие их требованиям. Часто ключевым фактором является наличие комфортных условий для достижения высокого уровня благополучия, личного и семейного счастья, возможность комплексно и полно обеспечивать свои собственные потребности. Данной тенденции способствовал тренд по переходу от техноцентричной к человекоцентричной модели развития городов [7], особенно в проектах «умных» городов [8]. В настоящее время человекоцентричный подход активно развивается как на уровне городов, так и на уровне бизнеса [9].

Глобальные вызовы 2018–2024 гг. существенно повысили интерес крупных компаний к использованию корпоративных программ благополучия сотрудников как инструмента сохранения эффективности сотрудников и компании в условиях турбулентности [10]. Группы компаний регулярно проводят самостоятельные исследования и оценку человекоцентричности крупных компаний, как, например, Росатом [11].

Современные корпоративные программы благополучия сотрудников – это комплексные программы, включающие мероприятия по сохранению здоровья, благосостояния и качества жизни сотрудников и их семей.

Цель настоящего исследования – анализ современных корпоративных программ благополучия сотрудников и выявление основных тенденций их развития.

Методология исследования

Для изучения современных корпоративных программ благополучия сотрудников и выявления основных тенденций их развития использованы методы количественного и качественного анализа научных публикаций по вопросам корпоративного благополучия человека, а также метод кейс-анализа корпоративных программ благополучия ведущих мировых и российских компаний.

Результаты и выводы исследования

Согласно международной базе данных научного цитирования Scopus, в 2023 г. по всему миру было опубликовано более 10 тысяч научных работ по вопросам благополучия человека.

Следует отметить, что в 2013 г. этот показатель составлял лишь около 3 тыс. Таким образом, наблюдается более чем трехкратный рост количества исследований по данной теме за рассматриваемый период. Следует также отметить, что доля публикаций в области бизнеса и экономики на тему благополучия человека составляет более 40 %, что подтверждает наличие высокой заинтересованности в данной тематике у бизнес-сообщества. Также результаты анализа научных публикаций свидетельствуют о росте доли междисциплинарных исследований, что является общенаучной глобальной тенденцией.

Рост доли междисциплинарных публикаций связан прежде всего с комплексностью изучения вопросов благополучия человека и его измерением, объективной и субъективной оценкой. Субъективное благополучие – это субъективное ощущение счастья и удовлетворенности жизнью, которое может не совпадать с объективными показателями. Субъективное благополучие можно измерить с помощью опросов и анкет, где сотрудники оценивают свою удовлетворенность различными аспектами жизни. Объективное благополучие – это уровень удовлетворенности сотрудников своей жизнью, который можно измерить с помощью различных показателей, таких как уровень дохода, жилищные условия, здоровье, образование и т. д. В целом оба понятия, объективное и субъективное благополучие, важны для достижения счастливой и полноценной жизни. Изучением объективных показателей благополучия человека занимаются различные организации и исследовательские группы, такие как Всемирный банк, Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), Международная организация труда (МОТ) и др.

В научных исследованиях наиболее цитируемыми и признанными экспертами по вопросам субъективного и объективного благополучия человека являются Прааг, Фрайтерс и Феррер-и-Карбонелл, которые выделяли от 6 до 8 основных сфер благополучия человека: здоровье, семья, социальные связи, жилищные условия, условия труда, экология окружающей среды, личные финансы, хобби и увлечения [12].

На практике широкое распространение получила методика оценки субъективного благополучия – «Концепция благополучия человека» М. Селигмана [13], включающая пять основных элементов: положительные эмоции, вовлеченность, взаимоотношения, смысл, успехи и достижения. Стоит отдельно выделить тот факт, что М. Селигман в своих работах подчеркивал важность комплексного подхода в оценке благополучия человека объективных и субъективных показателей, так как они взаимно дополняют друг друга.

Ведущие мировые эксперты по вопросам благополучия человека (субъективная оценка) Б.В. Прааг и М. Селигман имеют много схожего в видении и понимании благополучия человека, а также его основных составляющих, и результаты их исследований активно используются в корпоративных программах благополучия по всему миру.

Однако при адаптации современных научно-практических подходов к развитию корпоративных программ благополучия существенное влияние оказывает национальная специфика. В развитии корпоративных программ благополучия в настоящее время можно выделить два принципиально различных подхода: европейский и азиатский. Их специфика объясняется прежде всего различными экономическими условиями, но важную роль сыграло и влияние национальных культур и религий.

Европейские компании уделяют большое внимание физическому и психическому здоровью своих сотрудников. Они предлагают различные программы, направленные на улучшение здоровья и благополучия работников. Например, многие компании предоставляют сотрудникам возможность заниматься спортом, посещать массажистов и психологов. Кроме того, они могут организовывать мероприятия, направленные на укрепление командного духа и поддержку здорового образа жизни.

К европейским и американским компаниям, развивающим корпоративные программы благополучия, относятся Google, Apple, Microsoft, Amazon и др. Их корпоративные програм-

мы благополучия предлагают широкий спектр социальных политик, включая программы здравоохранения и программы поддержки семьи, спортивные и экологические программы.

Азиатские компании позднее перешли к развитию корпоративных практик благополучия в основном по экономическим причинам, и применяемый ими подход отличается от европейского. В Азии особое внимание уделяется социальной поддержке сотрудников, развитию их профессиональных навыков и социальных связей. Например, в Японии многие компании организуют специальные программы, которые помогают сотрудникам лучше адаптироваться к работе и развивать свои профессиональные навыки.

К азиатским компаниям, развивающим корпоративные программы благополучия, относятся Alibaba, Tencent, Huawei и др. Они также предлагают широкий спектр программ с акцентом на социальные мероприятия.

Содержание каждой корпоративной программы благополучия сотрудников индивидуально и определяется влиянием различных факторов каждой конкретной компании. Прежде всего стоит выделить цель внедрения программы благополучия.

Целевые индикаторы корпоративной программы благополучия напрямую связаны с оценкой интегрального индекса сотрудников компании, который складывается из индивидуальных показателей персонально по каждому сотруднику компании. Именно динамика индекса благополучия сотрудников компании позволяет оценить эффективность действующей корпоративной программы благополучия.

Безусловно, фактор преемственности и использования накопленного исторического опыта в социальной политике способствует более эффективной реализации корпоративной программы благополучия. Обычно для создания и внедрения корпоративной программы благополучия компания проходит следующие основные этапы:

- Разработка содержания программы, соответствующей миссии и целям компании. Важно отметить необходимость адаптации лучших мировых практики под конкретные условия компании: регион, культуру, ценности и приоритеты сотрудников и др.
- Внедрение и развитие программы внутри компании: выпуск регламентирующих документов, внутреннее обучение и переход к реализации мероприятий программы. Одной из ошибок на этом этапе является тот факт, что данный проект рассматривается как краткосрочный, однако для того, чтобы увидеть результат, требуется время (обычно более 1 года) [14].
- Поддержка программы на уровне высшего руководства и полноценное выполнение мероприятий программы (связь с корпоративной культурой). Важную роль в реализации мероприятий корпоративной программы благополучия играют сотрудники, достигшие успехов в персональном благополучии и готовые делиться личными лучшими практиками, зачастую компании привлекают их как волонтеров корпоративных программ благополучия. Особенно на первых этапах.
- Регулярная оценка и анализ: использование системы мониторинга показателей благополучия сотрудников, включая расчет индекса благополучия, оценка динамики показателей, анализ полученных результатов. На этом этапе важную роль играют цифровые инструменты и цифровые платформы для развития корпоративных программ благополучия. Успешным примером является российская платформа для корпоративных программ благополучия, созданная компанией «Кросслайф» с широким набором инструментов для сбора и анализа информации.
- Контроль выполнения и корректировка комплекса мероприятий корпоративной программы благополучия.

Современная мировая практика корпоративных программ благополучия сотрудников богата различными примерами и очень разнообразна. Корпоративные программы благополучия могут включать различные элементы, в том числе:

- *программы здравоохранения*: предоставление медицинских страховок, проведение профилактических осмотров, обеспечение доступа к медицинским услугам;
- *спортивные программы*: организация спортивных мероприятий, предоставление скидок на спортивные абонементы, проведение корпоративных спортивных соревнований;
- *экологические программы*: внедрение экологических инициатив, таких как использование экологически чистых материалов, снижение выбросов парниковых газов, переход на возобновляемые источники энергии;
- *программы поддержки семьи*: предоставление отпусков по уходу за ребенком, помощь в поиске няни, организация семейных мероприятий, обучение членов семьи;
- *психологические программы*: проведение тренингов по управлению стрессом, обучение навыкам коммуникации и решения конфликтов, поддержка в трудных жизненных ситуациях;
- *образовательные программы*: предоставление возможностей для профессионального развития, организация курсов и семинаров, помощь в получении дополнительного образования;
- *жилищные программы*: мероприятия по улучшению жилищных условий сотрудников.

Важно отметить, что базовым и первоочередным элементом корпоративных программ благополучия сотрудников является здравоохранение. Это подтверждается теорией человеческих потребностей Маслоу, согласно которой здоровье (физическое и ментальное) считается первостепенным элементом благополучия человека [15].

К российским компаниям, развивающим корпоративные программы благополучия сотрудников, относятся Яндекс, Сбербанк, Газпром, Лукойл, Роснефть и др. Эти компании предлагают широкий спектр программ, направленных на улучшение здоровья, благополучия и качества жизни своих сотрудников. Примеры элементов реализованных корпоративных программ благополучия сотрудников приведены в таблице.

Согласно данным таблицы, можно сделать вывод, что более затратные и капиталоемкие элементы корпоративных программ благополучия, связанные с улучшением жилищных условий и условий труда, характерны для крупных промышленных корпораций, таких как Газпром, Татнефть, РЖД и др. Более распространенными являются менее затратные элементы корпоративных программ благополучия, направленные на развитие социальных связей и повышение уровня социального благополучия (например, в компаниях Яндекс, Сбер, МТС и др.). К похожим выводам пришли многие исследователи корпоративных программ благополучия как на российском рынке [16], так и в международном бизнесе [17].

Анализ успешных практик российских и международных компаний показал преобладание на уровне бизнеса интереса к субъективным методикам оценки благополучия сотрудника и высокую ориентацию компаний на практики по развитию социального благополучия сотрудников.

Заключение

На основе результатов проведенного научно-практического анализа были сделаны следующие выводы:

1. Корпоративные программы благополучия сотрудников являются эффективным современным инструментом управления во многих крупных международных компаниях.
2. Существенное отличие корпоративных программ благополучия от предыдущих социальных корпоративных практик связано с оценкой индивидуального и общего (корпоративного) уровня благополучия с использованием индексов благополучия и регулярных опросов сотрудников.
3. Корпоративная программа благополучия сотрудников позволяет повысить эффективность социальных расходов компании, так как регулярно оценивается средний индекс благополучия сотрудников: прозрачна его динамика и эффективность реализуемых социально направленных мероприятий.

4. Цифровизация является важным и необходимым условием для развития корпоративной программы благополучия, так как обеспечивает руководство регулярной и качественной информацией по текущему уровню благополучия сотрудников. Также результаты опросов показали, что сотрудники в большинстве случаев отдают предпочтение самостоятельной работе в корпоративном приложении по развитию уровня благополучия, чем рассылке на корпоративные адреса в рабочее время.
5. Совмещение научных и бизнес-подходов в развитии корпоративных программ благополучия создают синергетический эффект и повышают эффективность как экспертов-практиков, так и научных сотрудников.

Дальнейшему изучению подлежат вопросы, связанные с оценкой влияния корпоративных программ благополучия сотрудников на комплексную эффективность деятельности компании.

Таблица. Примеры элементов корпоративной программы благополучия
Table. Examples of elements of the corporate well-being program

Основные составляющие благополучия человека согласно концепции Б.В. Праага The main components of human well-being according to concepts of B.V. Praag	Примеры элемента корпоративной программы благополучия Examples of a corporate wellness program element	Пример компаний, где реализован данный подход Example of companies where this approach has been implemented
Семья/Family	Социальный пакет для членов семей работников, корпоративные семейные праздники Social package for family members of employees, corporate family events	Газпром, Татнефть, Яндекс Gazprom, Tatneft, Yandex
Социальные связи Social connections	Корпоративные дни отдыха и мероприятия Corporate holidays and events	Яндекс, Сбер Yandex, Sber
Профессиональная деятельность Professional activity	Институты наставников Mentor Institutes	Яндекс, Сбер Yandex, Sber
Личные финансы Personal finance	Корпоративные финансовые программы Corporate financial programs	Сбер, Альфа-банк Sber, Alfa-Bank
Экология окружающей среды Ecology of the environment	Использование современных инструментов ландшафтной архитектуры и озеленения в целях повышения благополучия сотрудников (комфортная «зеленая» рабочая среда) Using modern landscape architecture and gardening tools to improve employee well-being (comfortable "green" work environment)	Газпром, Фикус Gazprom, Ficus
Здоровье Health	программа «Здоровье на работе» Health at work program; программа «Забота о здоровье сотрудников» Employee health care program; программа «Забота о здоровье сотрудников» Employee health care program; программа «Здоровый образ жизни» Healthy lifestyle program	Газпром, Яндекс, СКБ-Контур, Альфа-банк, МТС, РЖД Gazprom, Yandex, SKB-Kontur, Alfa-Bank, MTS, Russian Railways
Бытовые условия Living conditions	Жилищные программы для сотрудников компании Housing programs for company employees	Татнефть, Газпром Tatneft, Gazprom
Досуг/Leisure	Книжный клуб по вопросам счастья Book Club on Happiness; Киноклуб по вопросам счастья Cinema club on happiness	Яндекс, Сбер Yandex, Sber

Источник: составлено автором.

Source: compiled by the author.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Henderson K., Loreau M. A model of Sustainable Development Goals: challenges and opportunities in promoting human well-being and environmental sustainability // *Ecological modelling*. – 2023. – Vol. 475. – P. 110164. DOI: 10.1016/j.ecolmodel.2022.110164.
2. Цель 3: Обеспечение здорового образа жизни и содействие благополучию для всех в любом возрасте // ООН. URL: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/health/> (дата обращения 17.02.2024).
3. Божья-Воля А.А., Попова П.А. ESG-ориентеры российских градообразующих предприятий и их влияние на развитие моногородов // *Вестник Санкт-Петербургского университета. Экономика*. – 2024. – Т. 40. – № 1. – С. 80–101. DOI: <https://doi.org/10.21638/spbu05.2024.104>.
4. Швачко А.А. Векторы совершенствования стратегий развития российских предприятий в контексте предпосылок к трансформации российской экономики // *E-Management*. – 2024. – Т. 7. – № 1. – С. 48–60. DOI: 10.26425/2658-3445-2024-7-1-48-60.
5. Самайбекова З.К. «Доковидные» и «постковидные» тренды развития стратегического управления персоналом в инновационных предпринимательских структурах // *R-Economy*. – 2024. – Т. 17. – № 1. – С. 103–112. DOI: 10.18721/JE.17107.
6. Москвитина Е.И., Хусаинова А.Р. «Умные города»: ЕАЭС как фактор развития цифрового кочевничества» // *Управление городом: теория и практика*. URL: https://mauimrst.ru/wp-content/uploads/2024/01/23-11492_upravlenie-gorodom-450_itog-2.pdf#page=5 (дата обращения 17.02.2024).
7. Чуньмин Ц., Селькова А.В. Концепция человекоцентричного города как основа гуманистического градостроительства // *Ярославский педагогический вестник*. – 2023. – № 2 (131). – С. 240–247. DOI: http://dx.doi.org/10.20323/1813-145X_2023_2_131_240.
8. Колобашкина Т.А. В поисках новых подходов к оценке благополучия в умных городах // *Векторы благополучия: экономика и социум*. – 2023. – № 4 (51). – С. 196–209. DOI: 10.18799/26584956/2023/4/1687.
9. Measuring impacts of business on well-being and sustainability. URL: <https://www.oecd.org/statistics/Measuring-impacts-of-business-on-well-being.pdf> (дата обращения 13.01.2024).
10. Zhang Q., Churchill S.A. Income inequality and subjective wellbeing: panel data evidence from China // *China Economic Review*. – 2020. – Vol. 60. – 101392. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.chieco.2019.101392>.
11. Индекс человекоцентричности компаний. Ростатом. 2024. URL: <https://research.rosatomimpact.com/?ysclid=lv3pvmjxfn348437413#/> (дата обращения 13.01.2024).
12. Van Praag B.M.S., Frijters P., Ferrer-i-Carbonell A. The anatomy of subjective well-being // *Journal of economic behavior & organization*. – 2003. – Vol. 51. – № 1. – P. 29–49. DOI: 10.1016/S0167-2681(02)00140-3.
13. Schueller S.M., Seligman M.E.P. Pursuit of pleasure, engagement, and meaning: Relationships to subjective and objective measures of well-being // *The Journal of Positive Psychology*. – 2010. – Vol. 5. – Iss. 4. – P. 253–263. DOI: <https://doi.org/10.1080/17439761003794130>.
14. 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 (55). – С. 63–68. DOI: 10.47581/2021/PS92/IE.5.55.09.
15. Gherman C.M. Maslow pyramid-Possible interpretation // *International Journal of Learning & Development*. – 2012. – Vol. 2. – № 1. – P. 581–592. DOI: <http://dx.doi.org/10.5296/ijld.v2i1.1520>.
16. Нагибина Н.И., Вакульская Е.А., Пестерева Е.О. Well-being. Управление благополучием сотрудников для повышения производительности труда-улучшения HR и бизнес-показателей компании // *Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России*. – 2020. – Т. 9. – № 4. – С. 8–17. DOI: 10.12737/2305-7807-2020-8-17.
17. Krekel C., Ward G., De Neve J.E. Employee wellbeing, productivity, and firm performance. – Oxford: Sad Business School WP, 2019. – 44 p. DOI: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3356581>.

Информация об авторах

Вукович Наталья Анатольевна, доцент факультета мировой экономики и мировой политики Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», Россия, 101000, г. Москва, ул. Мясницкая, 20; nvukovich@hse.ru, <https://orcid.org/0000-0002-4593-2835>

Поступила в редакцию: 22.03.2024

Поступила после рецензирования: 24.05.2025

Принята к публикации: 30.06.2024

REFERENCES

1. Henderson K., Loreau M. A model of Sustainable Development Goals: challenges and opportunities in promoting human well-being and environmental sustainability. *Ecological modelling*, 2023, vol. 475, pp. 110164. DOI: 10.1016/j.ecolmodel.2022.110164.
2. Goal 3: ensure healthy lives and promote well-being for all at all ages. *United Nations*. (In Russ.) Available at: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/health> (accessed 17 February 2024).
3. Bozhya-Volya A.A., Popova P.A. ESG factors of city-forming enterprises and the growth of single-industry towns in Russia. *St. Petersburg University Journal of Economic Studies*, 2024, vol. 40, no. 1, pp. 80–101. (In Russ.) DOI: <https://doi.org/10.21638/spbu05.2024.104>.
4. Shvachko A.A. Vectors for improving development strategies of Russian enterprises in the context of prerequisites for transformation of the Russian economy. *E-Management*, 2024, vol. 7, no. 1, pp. 48–60. (In Russ.) DOI: 10.26425/2658-3445-2024-7-1-48-60.
5. Samaybekova Z.K. Pre- and post-Covid trends in the development of strategic HR management in innovative business structures. *π-Economy*, 2024, vol. 17, no. 1, pp. 103–112. (In Russ.) DOI: <https://doi.org/10.18721/JE.17107>.
6. Moskvitina E.I. «Smart cities»: of the EAEU as a factor of the digital nomads development. *City Management: theory and Practice*. (In Russ.) Available at: https://mauimrst.ru/wp-content/uploads/2024/01/23-11492_upravlenie-gorodom-450_itog-2.pdf#page=5 (accessed 17 February 2024).
7. Zu Chunming, Selkova A.V. The concept of a human-centric city as the basis of humanistic urban planning. *Yaroslavl pedagogical bulletin*, 2023, no. 2 (131), pp. 240–247. (In Russ.) DOI: http://dx.doi.org/10.20323/1813-145X_2023_2_131_240.
8. Kolobashkina T.A. New approaches to assessing well-being in smart cities. *Journal of Wellbeing technologies*, 2023, no. 4 (51), pp. 196–209. (In Russ.) DOI: 10.18799/26584956/2023/4/1687.
9. *Measuring impacts of business on well-being and sustainability*. Available at: <https://www.oecd.org/statistics/Measuring-impacts-of-business-on-well-being.pdf> (accessed 13 January 2024).
10. Zhang Q., Churchill S.A. Income inequality and subjective wellbeing: Panel data evidence from China. *China Economic Review*, 2020, vol. 60, 101392. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.chieco.2019.101392>.
11. *The index of human-centricity of companies*. Rosatom. 2024. (In Russ.) Available at: <https://research.rosatomimpact.com/?ysclid=lv3pvmjxfn348437413#/> (accessed 13 January 2024).
12. Van Praag B.M.S., Frijters P., Ferrer-i-Carbonell A. The anatomy of subjective well-being. *Journal of economic behavior & organization*, 2003, vol. 51, no. 1, pp. 29–49. DOI: 10.1016/S0167-2681(02)00140-3.
13. Schueller S.M., Seligman M.E.P. Pursuit of pleasure, engagement, and meaning: Relationships to subjective and objective measures of well-being. *The Journal of Positive Psychology*, 2010, vol. 5, Iss. 4, pp. 253–263. DOI: <https://doi.org/10.1080/17439761003794130>.
14. Kaznacheeva S.N., Bicheva I.B., Kaznacheev D.A. The role of wellness programs in increasing the efficiency of work with human resources. *Innovative economy: development prospects and achievements*, 2021, no. 5 (55), pp. 63–68. (In Russ.) DOI: 10.47581/2021/PS92/IE.5.55.09.
15. Gherman C.M. Maslow pyramid-Possible interpretation. *International Journal of Learning & Development*, 2012, vol. 2, no. 1, pp. 581–592. DOI: <http://dx.doi.org/10.5296/ijld.v2i1.1520>.
16. Nagibina N.I., Vakulskaya E.A., Pestereva E.O. Well-being. Employee well-being management to increase labor productivity – improving HR and business performance of the company. *Management of the personnel and intellectual resources in Russia*, 2020, vol. 9, no. 4, pp. 8–17. (In Russ.) DOI: 10.12737/2305-7807-2020-8-17.
17. Krekel C., Ward G., De Neve J.E. *Employee wellbeing, productivity, and firm performance*. Oxford, Sad Business School WP, 2019. 44 p. DOI: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3356581>.

Information about the authors

Natalya A. Vukovic, Associate Professor, Department of World Economy and World Politics, National Research University Higher School of Economics, 20, Myasnitskaya street, Moscow, 101000, Russian Federation; nvukovich@hse.ru, <https://orcid.org/0000-0002-4593-2835>

Received: 22.03.2024

Revised: 24.05.2025

Accepted: 30.06.2024