

Организационный Wellbeing

A person is sitting on a wooden pier that extends into a calm lake. The lake reflects the surrounding mountains and the sky. The mountains are covered in green forests and have rocky peaks. The sky is clear and blue. The overall scene is peaceful and scenic.

Дань моде или  
**необходимость?**

# Определение



**WELLBEING (АНГЛ. «БЛАГОПОЛУЧИЕ»)** – создание такой среды для поддержания состояния удовлетворенности, которая позволит сотрудникам развиваться и полностью реализовывать свой потенциал на благо самих себя и своей организации».

Chartered Institute of Personnel and Development  
Уимблдон, Лондон

## Холистический подход



**ФИЗИЧЕСКОЕ  
ЗДОРОВЬЕ**



**МЕНТАЛЬНОЕ  
БЛАГОПОЛУЧИЕ**



**ФИНАНСОВОЕ  
БЛАГОПОЛУЧИЕ**



**СОЦИАЛЬНЫЕ  
СВЯЗИ**

**WELLBEING**

- Выбор такой модели поведения, которая способна **обеспечить здоровье, предотвратить заболевания**, поддающиеся профилактике, и **проживать жизнь в состоянии баланса** тела, ума и духа.
- Состояние благополучия, в котором человек **реализует свои способности**, может **противостоять** обычным жизненным стрессам, **продуктивно работать** и **вносить вклад** в свое сообщество.
- **Чувство безопасности**, при котором имеется **достаточное количество средств** для удовлетворения своих потребностей.
- **Наличие контроля** за своими ежедневными финансами, а также **финансовой свободы** для принятия решений, которые позволяют **наслаждаться жизнью**.
- Способность **общаться и сопереживать** другим людям, **поддерживать позитивные отношения** и **чувство социальной принадлежности**.

# Топ запросов на пост советском пространстве

Wellbeing



**МЕНТАЛЬНОЕ  
БЛАГОПОЛУЧИЕ**



**ФИНАНСОВОЕ  
БЛАГОПОЛУЧИЕ**

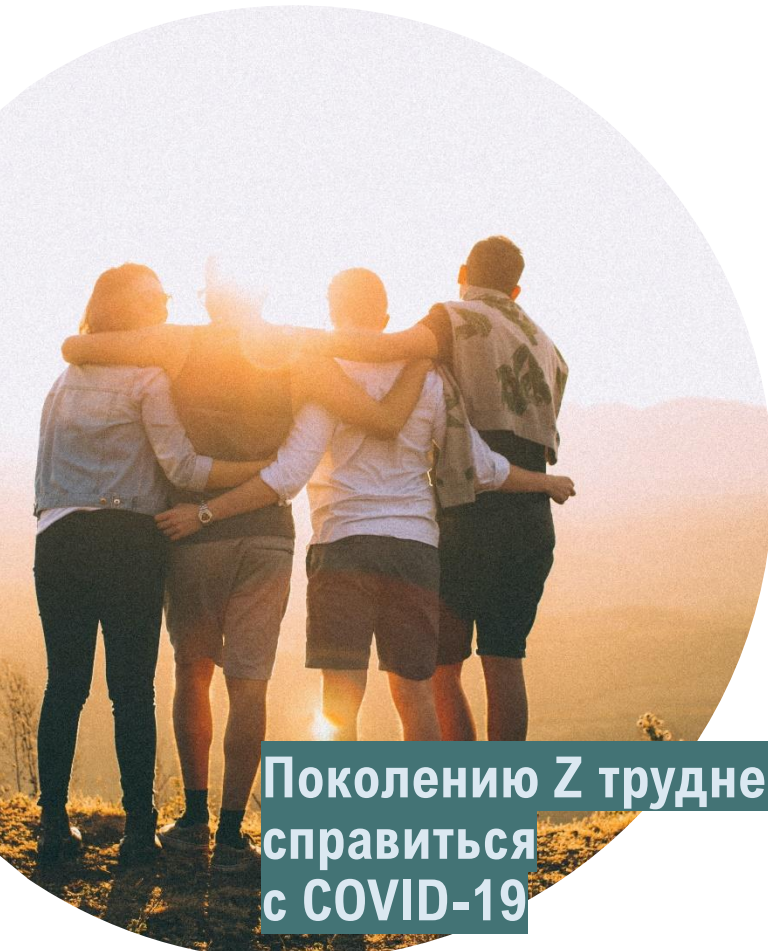


**ФИЗИЧЕСКОЕ  
ЗДОРОВЬЕ**



**СОЦИАЛЬНЫЕ  
СВЯЗИ**

# Последствия COVID и кризисов. Влияние на разные поколения



**Поколению Z труднее всего справиться с COVID-19**



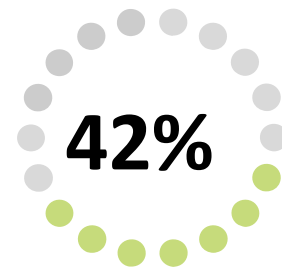
# Зачем это бизнесу. Основные показатели организационного благополучия.



выше производительность  
сотрудника и сокращение  
презентеизма\*\*



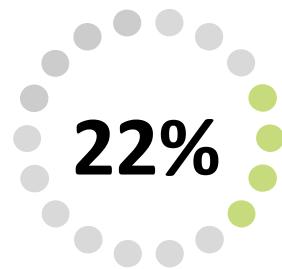
ниже  
текучесть  
персонала  
\*\*\*



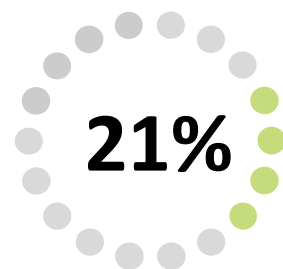
повышение  
прибыльности  
\*\*\*\*



уменьшение количества  
больничных\*\*\*\*\*



больше доходов  
приносит  
сотрудник\*\*\*



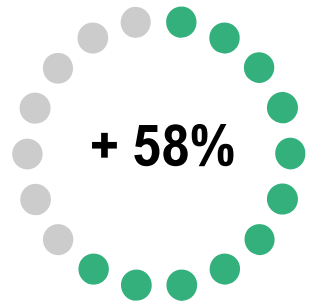
снижение уровня  
выгорания  
\*\*\*\*\*



в год от фонда оплаты  
труда\*\*\*

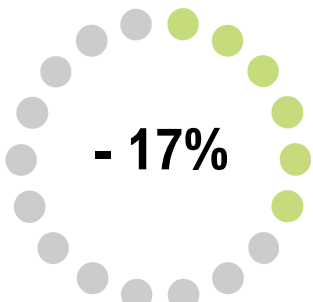
\*Данные по результатам внедрения Программ за последний год  
\*\* Данные международной компании Towers Watson  
\*\*\* Данные консалтинговой компании CASE  
\*\*\*\* Employee Wellbeing, Productivity and Firm Performance  
\*\*\*\*\* Дослідження Добробуту співробітників Deloitte

# Влияние организационного благополучия на бренд работодателя



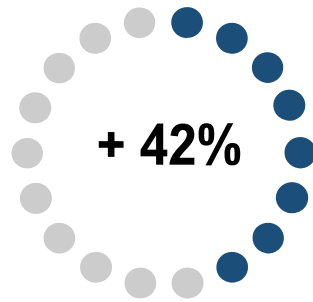
## Бренд работодателя

Компании, внедрившие Wellbeing программы отмечают усиление бренда работодателя



## Затраты на рекрутинг

Затраты на рекрутинг, включая топ-перформеров, снижаются на 17%, что в денежном выражении может достигать миллионов долларов



## Прибыльность

Прибыльность компаний, сотрудники которых демонстрируют позитивные показатели благополучия на 42% выше

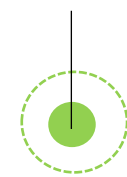
## Стоимость замены одного сотрудника в реальных деньгах

**100% - 150%** годовой зарплаты

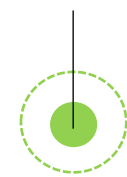
СТОИМОСТЬ РЕКРУТИНГА



СТОИМОСТЬ АДАПТАЦИИ



СТОИМОСТЬ ОБУЧЕНИЯ

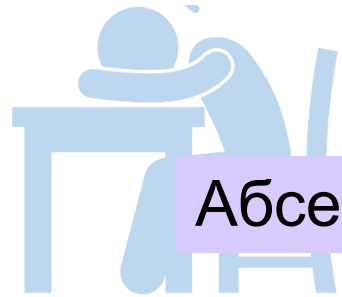


Does the stock market fully value intangibles?  
Employee satisfaction and equity prices

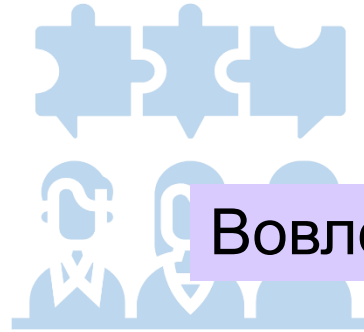


Некоторые варианты измерения  
результатов внедрения  
организационного благополучия

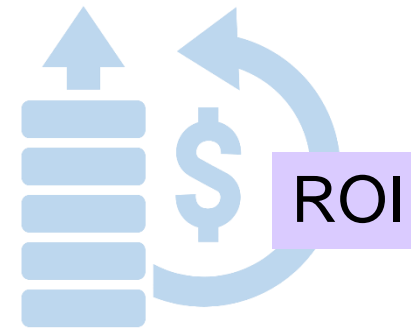
## Что измеряем?



Абсентеизм



Вовлеченность



ROI

## Как измеряем?

опросники, глубинные интервью, анализ внутренних и внешних данных, количество больничных дней, диагностика ментального здоровья через замер уровня стресса и выгорания команд

# Результаты внедрения инструментов Wellbeing

## НА УРОВНЕ КОМПАНИИ



- повышение вовлеченности и лояльности сотрудников
- усиление Employment Value Proposition
- сохранение и привлечение талантов
- повышение эффективности сотрудников
- повышение удовлетворенности клиентов

## НА УРОВНЕ ЛИНЕЙНЫХ МЕНЕДЖЕРОВ



- навыки диагностики и поддержки ментального здоровья сотрудников
- повышение у сотрудников фокусировки и концентрации на задачах
- создание дополнительных источников ресурсности
- эффективное распределение нагрузки
- эффективных коммуникаций в команде
- формирование здоровых привычек на уровне команды

## ДЛЯ РЯДОВЫХ СОТРУДНИКОВ



- ощущение поддержки и уверенности в себе
- снижение уровня стресса и тревожности
- ощущение собственной ценности и значимости для компании
- понимание преимуществ вовлеченности в жизнь компании
- плавный переход к гибридной работе
- повышение доверия к руководителю

# Программы vs Сервисы



## ПРОГРАММЫ

ограниченный во времени процесс,  
направленный на то, чтобы перевести  
участников на другой уровень  
благополучия


ЦЕЛЬ:  
**ФОРМИРОВАНИЕ НОВЫХ  
ПАТТЕРНОВ**



## СЕРВИСЫ

предоставляют сотруднику возможность  
заняться решением существующих  
проблем

ЦЕЛЬ:  
**ПОДДЕРЖИВАЮЩАЯ  
ФУНКЦИЯ**



**Сервис  
психологической  
поддержки  
сотрудников (EAP)**

*\*EAP - an Employee Assistance  
Program*

# Результаты внедрения Сервиса поддержки сотрудников EAP

**10/10**

оценка качества  
от 33% клиентов

**86%**

повторных  
обращений

**9/10**

Средняя  
оценка качества

от **15%\***

Сотрудников  
Пользуются Сервисом

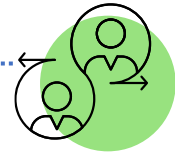
**79%**

Обратились  
к терапии впервые

Более **130 000**  
Сотрудников в разных  
городах

\* Прогнозный показатель на год. Почти в 2 раза выше показатель обращений на Сервис, чем у ведущих мировых программ EAP

# Сервис психологической поддержки сотрудников (EAP) – это



**Обращения к психологам 7 дней в неделю**  
для консультаций онлайн



**Протокол безопасности**  
в случае острого эмоционального кризиса



**Вебинары**  
для поддержания ментального здоровья организаций



Возможность **обращений к психологам для близких и родных** сотрудников



Персональный **Client partner** на весь период, 24/7



Проектная отчетность и **Аналитика**

**Сервис психологической поддержки сотрудников**

✓  
Высокие стандарты **конфиденциальности** и этические нормы

✓  
Качественные **статистически-аналитические отчеты**

*\*EAP - an Employee Assistance Program*

# Employee Journey

## ПРЕДНАЗНАЧЕНИЕ

цель существования компании и ее главные смыслы

### ЦЕННОСТИ

основополагающие принципы

### СТРАТЕГИЯ

путь реализации смысла и цели

### ТАЛАНТ

люди в организации

### СТРУКТУРА

модель организации и управления

### КУЛЬТУРА

традиции, ритуалы и мировоззрение

### КЛЮЧЕВЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ ОПЫТА СОТРУДНИКА

#### РУКОВОДИТЕЛЬ

лидерство и управленческая эффективность

#### РОЛЬ

баланс ожиданий и ответственности

#### КОМАНДА

взаимодействие и сотрудничество

#### ПРОСТРАНСТВО

рабочая среда и окружение

#### БЛАГОПОЛУЧИЕ

здоровье, процветание и устойчивость

### ПУТЬ ПЕРехОДА СОТРУДНИКА В ОРГАНИЗАЦИИ

#### ПРИВЛЕЧЕНИЕ

привлекательность компании и бренд работодателя

#### НАЙМ

заинтересовать и нанять лучшие таланты

#### ИНТЕГРАЦИЯ

внедрение в компанию и соединение с культурой

#### РАЗВИТИЕ

рост способностей и горизонта ответственности

#### РЕАЛИЗАЦИЯ

испытание новых возможностей и выход за границы комфорта


#### ВОВЛЕЧЕНИЕ

наполнение энергией и смыслом

#### ПЕРЕХОД

переход на новую роль  
и/или позитивное прощание  
с компанией

#### ЛЕГЕНДА:

 - действие инструментов Wellbeing Company



**3,9**

часов в неделю вместо 7,4  
тратят сотрудники на  
решение личных проблем



**+19,2%**

сотрудников  
довольны своей  
жизнью



**1/5**

сотрудников повысили  
свою продуктивность

**69%**

снижение  
абсентеизма

**ROI**  
**\$3.37**

**-10%**

уменьшился стресс на  
работе



“  
Нефинансовые  
показатели компании  
всегда в долгосрочной  
перспективе влияют на  
финансовый результат

Does the stock market fully value intangibles?  
Employee satisfaction and equity prices



# Нам доверяют



Перший  
Український  
Міжнародний  
банк



Наш сайт

[www.wellbeing.vision/kazakhstan](http://www.wellbeing.vision/kazakhstan)

