

Саммари по результатам
конференции “Делоит”, СНГ, с Lifeaddwiser (Швейцария)
7 февраля 2018 года

ЦЕННОСТЬ КОРПОРАТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ. CORPORATE WELL-BEING

7 февраля 2018 года в гостеприимном пространстве “Делоит”, СНГ, прошла открытая дискуссия с участием сотни представителей крупнейших передовых российских и международных компаний, которые обсуждали актуальные тренды wellbeing, делились успешными кейсами, влиянием корпоративных бенефит программ на результативность бизнеса через повышение благополучия сотрудников, обсуждали имеющиеся наилучшие решения. Известно, что 50% сотрудников не дают нужных результатов из-за эмоционального истощения (Gallup, 2016). Тогда как если люди благополучны, они лучше выстраивают отношения с клиентами, предлагают инновации и непрерывно улучшают бизнес. Понимание, что люди – это суть и движущая сила любого бизнеса, в условиях гиперконкуренции (за клиенты, таланты, рынки и ресурсы) это означает, что благополучие сотрудников стало необходимостью бизнеса. В связи с этим передовые компании давно и успешно не просто обеспечивают сотрудникам достойные условия труда, сколько совершенствуются подходы к использованию новых технологий и комплексным решениям, не только и не столько в рабочей среде, но и благополучия сотрудников вне офиса.

На конференции выступили представители компаний **“Делоит”, СНГ, Lifeaddwiser, Сбербанк, Schneider Electric, Adidas, SAP.**

Вступительным словом открыла конференцию **Вера Витальева**, директор Группы по управлению персоналом и организационными изменениями компании «Делоит», СНГ, сообщив, что как следует из исследования McKinsey, борьба за таланты началась еще 20 лет назад, новые поколения наступают на пятки и к этому поколению нужны особые подходы.

1. Какие методы и подходы применяют в “Делоит” рассказала **Мила Волкова, HR Директор “Делоит”, СНГ**, выступив с докладом на тему **«Deloitte Cares: культура well-being, в основе которой лежит гибкость, возможность выбора и поддержка сотрудников».**

Мила Волкова поделилась 3-х летним опытом корпоративных программ в “Делоит” и отметила, что компания ведет работу по трем направлениям: осознанная цель, увлеченный разум и наполненное энергией тело. Спикер отметила, что основой лучшей жизни является наличие цели в жизни каждого человека. В поддержку необходимости работы с целями приведены данные исследования кризиса среднего возраста, согласно которому те, кто ставили себе цели переживали этот период спокойно, тогда как те, кто этого не делал испытывали серьезные проблемы в этот период. С пониманием собственной цели связано мироощущение человека и то, как он реагирует на стресс и на новую информацию. Работа с психическим состоянием включает в себя управление временем, быструю адаптацию к изменениям, обучение и тренинги как быть успешным, какие инструменты применять, чтобы сохранить баланс комфорта.

Ее выступление дополнила Анастасия Зенцева, руководитель группы по работе с компенсациями и льготами “Делоит”, рассказав о конкретных мероприятиях,

практикуемых компанией. Для поддержки хорошего состояния сотрудников компании применяются 4 основных блока: эмоциональное здоровье, спортивные программы, социальная жизнь и физическое здоровье. Отметила успешность программ по медитации не только в Москве, но и в Киеве. Спортивные мероприятия, забеги, например, сопровождаются соревновательным подходом и оценкой результатов по количеству набранных очков командами.

Мила отметила, что для успеха программ важным является поддержка лидера компании, а также релевантность и кастомизация программ. В ответ на вопрос о том, какие результаты приносит эта деятельность сообщила о таких аспектах как поддержка вовлеченности, эффективность и ретеншн. Отметила, что для новых поколений нужна особая среда, которая при правильном ее создании, дает ощутимый результат.

2. Продолжил тему конференции Ваагн Манукян, CEO Lifeaddwiser, выступив с докладом на тему «Благополучие сотрудников – синоним успеха компании».

Свое выступление спикер начал с обсуждения вопроса Зачем нужно применять программы корпоративного благополучия и какую пользу они приносят бизнесу. Он привел данные различных исследований и сделал вывод что работодатель должен давать индикативные направления жизни и тогда отношения работодателя и сотрудника переходят на другой уровень и становятся сродни религиозным, как это происходит во всех мировых топ-компаниях, которые понимают, что благополучие сотрудников это фундамент любого бизнеса. Попутно спикер обратил внимание на то, что благополучие сотрудников лежит в сфере личностных факторов вовлеченности, которые не решают must have программы ДМС и даже различные монотренинги по отдельным тематикам. Согласно исследованиям в 70% случаев проблемы невовлеченности лежат в личностных факторах, а не в производственных. Отдельно обратил внимание на недавнее исследование Willis Towers Watson о том, что большинство корпоративных программ не отвечают потребностям сотрудников.

Вера Витальева отметила, что в Glassdoor прогнозируется оценка работодателя по well-being сотрудников.

3. Владимир Макашов и Анна Шароян, представители Дирекции по развитию корпоративной культуры Сбербанка, рассказали о развитии компетенции «Управление собой» — одной из шести компетенций, которыми должны владеть сотрудники Сбербанка к 2020 году, став «людьми будущего».

У Сбербанка очень амбициозная стратегия развития до 2020 года, и для того, чтобы быть успешными, руководители и сотрудники должны уметь управлять своей энергией, ресурсами, а также иметь развитый эмоциональный интеллект.

Владимир рассказал, что компания прекрасно осознает, что многие сотрудники (в особенности руководители) регулярно перерабатывают и испытывают повышенный стресс на работе, а требования к сотрудникам продолжают расти, задачи становятся все сложнее. В связи с этим, в том числе, в Сбербанке начали целенаправленно и комплексно работать над созданием среды заботы о сотрудниках - среды, подталкивающей сотрудников к саморазвитию, которая дает возможность стать лучшей версией себя. Спикеры отметили, что Сбербанк постепенно смещает фокус с

патерналистской заботы о сотрудниках к партнерским отношениям - когда сотрудники разделяют ответственность за свое развитие и благополучие.

Среди прочих инструментов, помогающих сотрудникам развиваться, в Сбербанке запустили программу развития эмоционального интеллекта и управления стрессом для всех уровней руководителей. Для сотрудников создан научно-популярный фильм «Эмоциональный интеллект» и регулярно приглашаются интересные спикеры, которые рассказывают о том, как эффективно управлять собой, своей энергией и эмоциями.

В поддержку развития компетенции «Управление собой» недавно в Сбербанке была перезапущена программа «Здоровье», которая направлена на помощь сотрудникам в ведении здорового образа жизни.

Программа сфокусирована на трех аспектах здорового образа жизни: здоровое питание, управлением энергией и стрессом, а также физическая активность. В рамках программы в конце прошлого года был проведен пилот по предоставлению психологической поддержки сотрудникам – любой сотрудник мог обратиться за психологической консультацией к профессионалу. Программа «Здоровье» находится в начале пути, коллеги в Сбербанке пробуют и будут внедрять различные инициативы для создания среды, которая поддерживает сотрудников в ведении здорового образа жизни и в развитии навыков управления стрессом и энергией для достижения максимальной эффективности.

Спикеры завершили свое выступление фразой, отражающей основной принцип проекта по развитию корпоративной культуры Сбербанка: «Хочешь изменить культуру, банк, страну, мир — начни себя».

4. С практическим подтверждением главной идеи конференции выступила Светлана Винокурова, Schneider Electric – HR BP, выступив на тему «Wellbeing в стратегии компании Schneider-Electric: Здоровые и счастливые люди могут изменить мир».

Свое выступление Светлана начала с воодушевляющего видео, снятого компанией о применяемых программах. Светлана сообщила, что компания применяет только те корпоративные программы, которые выбраны самими сотрудниками по результатам опроса. В числе таких мероприятий дополнительные отпуска, гибкий график, сплочение команд, программы самовыражения, лаборатории бега. Для оценки эффективности этих программ в компании разработан собственный well-being index. При этом отметила, что за 2 года действия программ показатель вовлеченности по результатам программ увеличился на 16%. Обратила внимание, что в компании well-being является стратегическим приоритетом, а не разовым проектом. В компании сформирован целостный холистический подход, включающий физическое, социальное, эмоциональное и психическое благополучие. В данный момент компания имеет 5 составляющих программ: здоровье и благополучие; гибкое планирование работы (удаленная работа, отпуска, гибкий график); рабочее пространство; лидерство; корпоративная культура (совместные мероприятия для её поддержания).

5. Максим Гончаров, директор Adidas Academy, выступил на тему «Как Адидас меняет жизнь людей через спорт».

Спикер резюмировал, что сами по себе знания о том, как надо жить, есть, двигаться и прочее, не дают человеку результата и не делают его лучше. На примере

разработанной компанией программы “Меняй жизнь через спорт” показал, что индивидуальное благополучие сотрудника приводит к корпоративному благополучию. Счастливый работник на 25% работает лучше несчастливого. Обратил внимание на подход основанный на 4-х сферах жизни: тело/здоровье; работа/достижения, контакты/отношения; смысл/будущее, длительный дефицит внимания к которым, приводит к прогнозируемым негативным последствиям. Поэтому прежде чем начать программу трансформации, необходимо создать готовность и мотивацию у человека.

6. Вера Соломатина, HRD, и Белла Айрапьян, PMO HR, SAP, выступили на тему «Необходимые ингредиенты успешной well-being программы» и проанализировали влияние программ на бизнес-результат.

Спикеры начали выступление с тезиса о том, что одним из основных факторов, влияющим на бизнес результат является благополучие сотрудников. Привели данные исследований, согласно которым внедрение well-being программ в 8 раз повышает вовлеченность, в 3 раза продуктивность, в 3,5 раза креативность, «здоровые» компании приносят в 3 раза больше прибыли, а если компания не развивает well-being, то риск потерять сотрудников увеличивается в 4 раза. Отметили, что well-being это не разовые мероприятия, и что к ним относятся не только ДМС и спортивные программы к ним не относятся. Успешной программой считают создание условий поддержки здоровья, личностного и профессионального развития, помощь не только в решении профессиональных, но и личных проблем. Поддержали высказывание предыдущих спикеров о важной роли лидера в формировании и поддержке культуры благополучия. В компании существует индекс здоровой экосистемы бизнеса, это показатель наличия условий, необходимых для развития здоровья и баланса сотрудников, который является самым значимым нефинансовым KPI. Белла озвучила список применяемых компанией well-being программ, среди которых Employees Assistance Program, спортивные активности, лидерские тренинги, психологические мероприятия, профилактика выгорания, создание здоровой рабочей среды. Одной из метрик успешности собственных корпоративных программ спикер отметила коэффициент вовлеченности сотрудников.

ВЫВОД: спикеры и участники единогласно и единодушно признают не просто важность, а необходимость внедрения программ well-being, как лучшее решение, отвечающее задаче повышения благополучия сотрудников и бизнес-результата. Однако, наблюдается разрозненность в понимании программ well-being, что негативно отражается на самой идее well-being. Многие компании считают наличие спортивных мероприятий 1-2 раза в год либо разовых тренингов применением well-being, тогда как на самом деле well-being не является бенефитом в узком его понимании и не является “припадком активности”. Более того, многие не задумываются или не знают, что в понятие well-being входят финансовое благополучие, социальные связи и окружение. Большинству небольших компаний пока не понятно, как донести до руководства необходимость внедрения well-being в корпоративную культуру компании, тогда как другие просто делают это и не считают нужным обосновывать необходимость. В ряде крупных компаний внедрены собственные уникальные программы well-being. При этом те глобальные компании, которые внедрились благополучие в свою внутреннюю культуру, основывают применяемые программы на локальном опыте и менталитете,

что влечет успех таких мероприятий. Вместе с тем, подход “от желания сотрудника” или от “видения компании” может быть дополнен подходом “от потребностей сотрудника”, поскольку не всегда сотрудник или компания знают, что именно необходимо и при выборе бенефита могут руководствоваться внешними факторами или сиюминутным желанием. Личностные проблемы сотрудника, которые в 70% случаев являются причиной невовлеченности, должны быть исследованы и решены особым образом, поскольку забота о сотрудниках и их благополучии напрямую воздействует на продуктивность и бизнес-результат. Комплексный подход к внедрению well-being в культуру компании является в данный момент приоритетом.