

The logo for the journal, consisting of the letters "LB" in a stylized, blue, geometric font.

ЖУРНАЛ  
**Льготы и бенефиты**

# **Основные тренды в области социального пакета и программ well-being**

Екатеринбург | 19.05.2022



**Опыт работы  
во внутрикорпоративной  
социальной политике  
более 16 лет**

## Нагерняк Станислав

Главный редактор Журнала «Льготы и Бенефиты»

### Образование:

- ✓ Специалист по социальной политике, НОЧУ ДПО «Институт профессионального кадровика» Wellbeing at work, Josh Bersin Academy
- ✓ Workplace wellness, IFEBP
- ✓ Managing Absence and Productivity, IFEBP
- ✓ Certified Corporate Wellness Specialist® (CCWC)

### Преподаватель:

- ✓ Master of Human Resource Management in Compensation and Benefits «Мастер по управлению вознаграждением», ВШЭ
- ✓ Курс «Совокупное вознаграждение», Geekbrains
- ✓ Сертификационный курс в области управления корпоративным здоровьем и благополучием, АСИЗ
- ✓ Сертификационный курс «Специалист Well-being. Создание, развитие и оценка программ по повышению благополучия сотрудников»



## Факторы влияющие на изменение социального пакета в России и в мире.

### Россия:

1. Борьба за кадры
2. Гибридная работа
3. Быстрая смена/развитие технологий
4. Повышение мобильности персонала
5. Старение персонала
6. Демографическая яма 90-х годов
7. Gig-экономика

### Мир:

1. Борьба за кадры
2. Гибридная работа
3. Быстрая смена/развитие технологий
4. Изменение ценностей общества
5. YOLO-экономика («You live only once»)
6. Gig-экономика



Мы живем  
в VUCA/BANI-мире\*

НЕОПРЕДЕЛЕННОСТЬ –  
НОВАЯ НОРМА.

\*\*

**v**olatility – изменчивость  
**u**ncertainty – неопределённость  
**c**omplexity – сложность  
**a**mbiguity – неоднозначность

**b**rittle - хрупкий,  
**a**nxious – тревожный  
**n**onlinear – нелинейный  
**i**ncomprehensible – непостижимый

## Основные задачи социального пакета

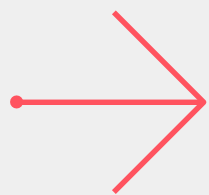
Социальный пакет – это не про затраты, а про эффективность и экономию



01

до 90-х годов

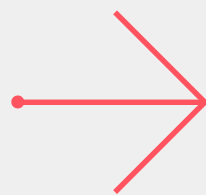
Экономия  
и производительность



02

1990 – 2010 года

Вовлеченность



03

2010 – наше время

Привлечение  
и удержание



Benefits and Trends  
Survey 2021

## ТОП-3 приоритетные задачи в стратегии реализации льгот, по мнению западных компаний

Повышение вовлеченности

**59%**

Очень важно

**18%**

Важно

Управление затратами

**34%**

Очень важно

**34%**

Важно

Привлечение и удержание

**30%**

Очень важно

**33%**

Важно

## ТОП-5 WillisTowersWatson | | | | | приоритетные задачи в стратегии реализации льгот

1. Программы здоровья и благополучия (well-being)
2. Гибкость, индивидуализация, устойчивость (resilience)
3. Опыт сотрудников в части использования льгот, повышение утилизации
4. Управление затратами в рамках пересмотра социального пакета
5. Повышение качества оказываемых услуг.

Являются ли сейчас программы Благополучия приоритетом в работе?

68% – полностью согласен  
24% – согласен  
8% – не согласен



MERCER MARSH  
BENEFITS™

Global Survey #5: In the United States, how are companies returning to the workplace and continuing to manage the impact of COVID-19?

## Основные изменения в социальном пакете

Расширения перечня онлайн льгот, в первую очередь телемед **32%**

Внедрение программ поддержки сотрудников (ППС) **25%**

Пересмотр размера софинансирования льгот **20%**

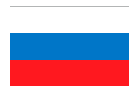
Расширение числа софинансируемых льгот **16,5%**

Расширение льгот по управлению здоровьем работников **13,5%**

## Тренды в области социального пакета



- ✓ Персонализация льгот (гибкие льготы)
- ✓ Программы в области ментального здоровья (эволюция EAP)
- ✓ Софинансирование льгот
- ✓ Корпоративные страховые компании, корпоративные клиники
- ✓ Well-being
- ✓ Дисконтные программы
- ✓ Автоматизация социального пакета
- ✓ «Семейные» льготы (программы для членов семьи)
- ✓ «Тестовые льготы» (льгота на год)
- ✓ «Зеленые льготы» (электрокары, велосипеды и т.д.)
- ✓ Поддержка женщин в период менопауз (DEI)
- ✓ Социальный пакет для фрилансеров и работников на аутсорсе
- ✓ Телемед
- ✓ Льготы для удаленщиков
- ✓ Страхование жизни



- ✓ Персонализация льгот (гибкие льготы)
- ✓ Программы в области ментального здоровья (эволюция EAP)
- ✓ Пенсионные программы (LTI)
- ✓ Дисконтные программы
- ✓ Компенсация питания (увеличение лимитов/расширение)
- ✓ «Семейные» льготы (программы для членов семьи)
- ✓ Well-being
- ✓ Льготы, связанные с профилактикой и лечением COVID-19
- ✓ Телемед и паспорта здоровья
- ✓ Релокация и работа на удаленке
- ✓ Страхование жизни

## Какова стратегия компании в части реализации социального пакета (каковы его задачи на ближайший год)

Результаты опроса руководителей, ответственных за реализацию социальной политики в холдингах: ВЭБ.РФ, ОСК, НЛМК, Росатом, ФосАгро, Северсталь, Акрон, ОМК, Метталоинвест, Газпром нефть, ММК, Уралхим

### 01

#### Расширение и повышение привлекательности

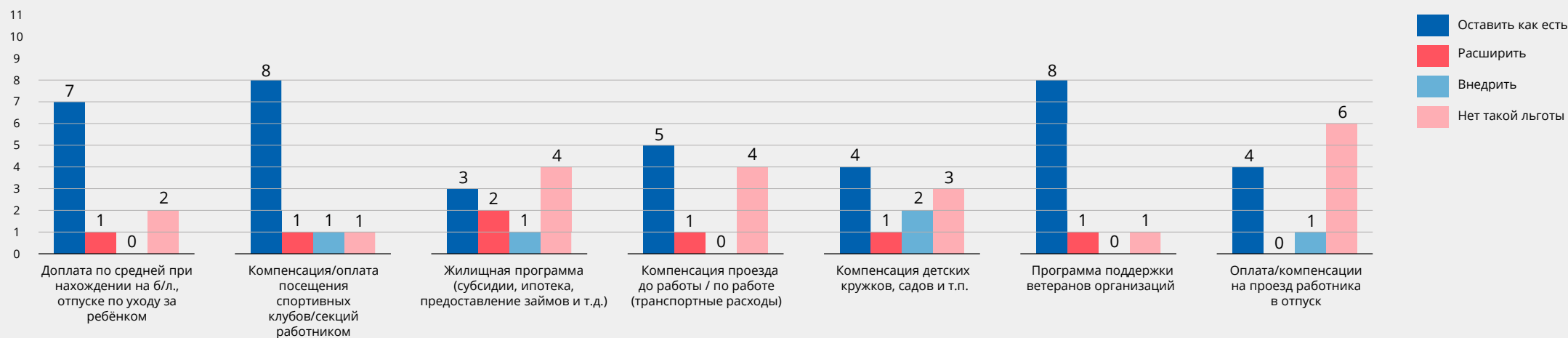
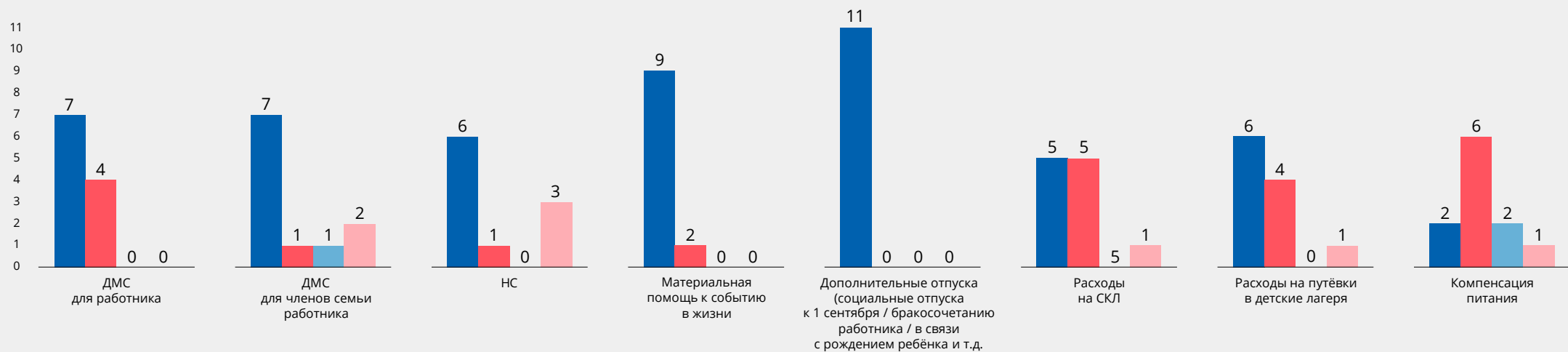
- ✓ Повышение привлекательности компании, привлечение и удержание молодых и высокопрофессиональных специалистов, повышение эффективности социальной поддержки и социальных расходов.
- ✓ Развитие программ, направленных на здоровье и благополучие. Работа над социальным брендом в соцсетях. Развитие онлайн программ поддержки.
- ✓ Расширение наполнения пакета социальных расходов.
- ✓ Реализация социального пакета в полном объеме + программа дополнительных мероприятий социальной поддержки работников.
- ✓ Развитие программы well-being.

### 02

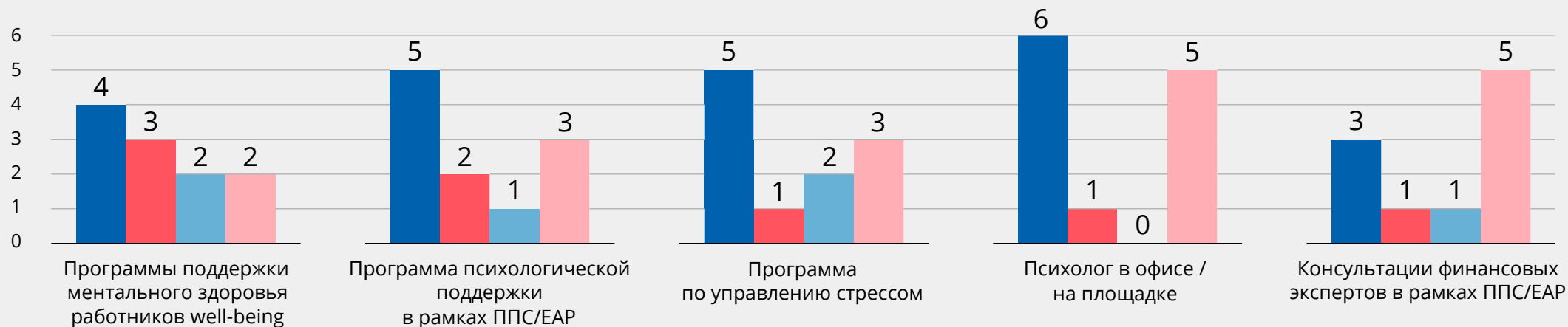
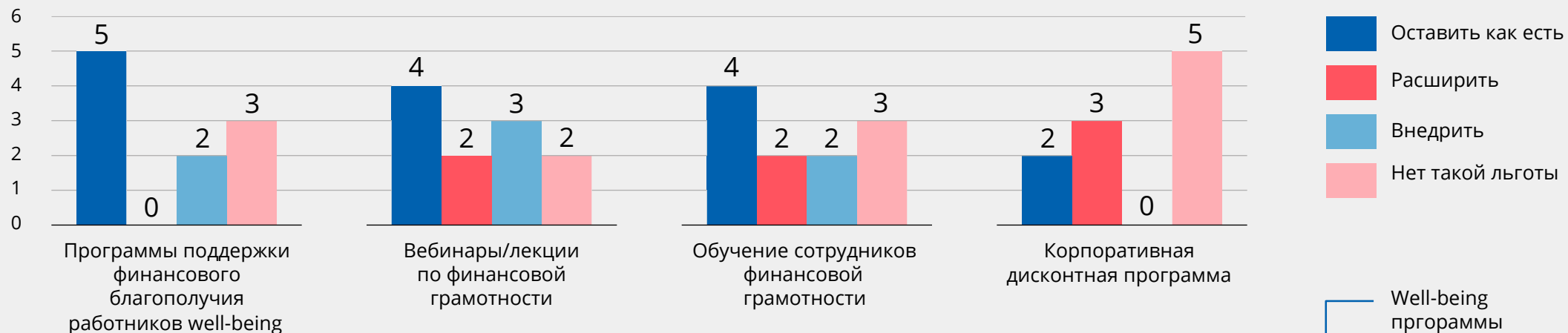
#### Систематизация и повышение эффективности

- ✓ Сохранение действующих программ.
- ✓ Повышение адресности, автоматизация выплат.
- ✓ Проведение анализа и выстраивание единых подходов на всех предприятиях группы.
- ✓ Диджитализация части направлений, сохранение и индексация действующих льгот, переход на грантовую систему в благотворительных проектах.

# Изменение социального пакета часть 1

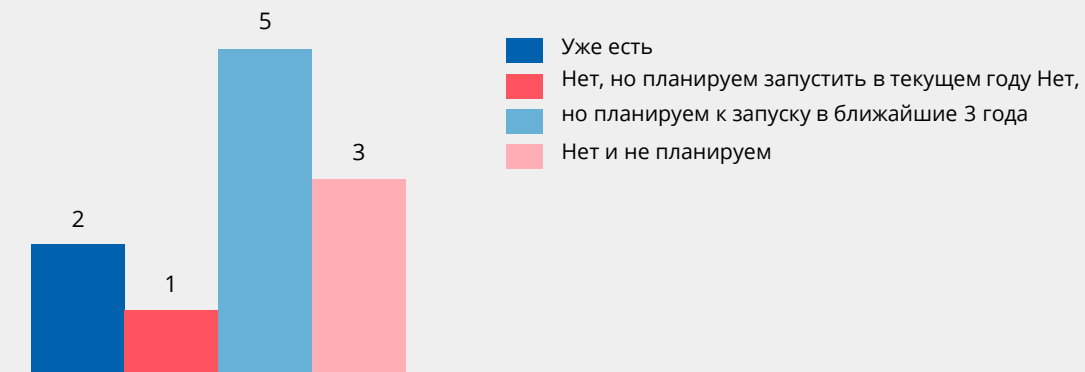


## Изменение социального пакета часть 2

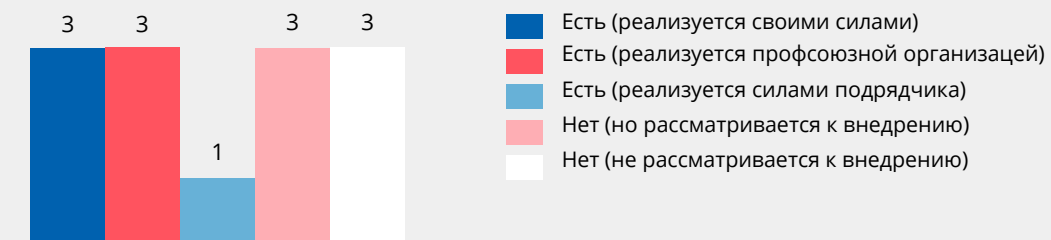


## Общие вопросы

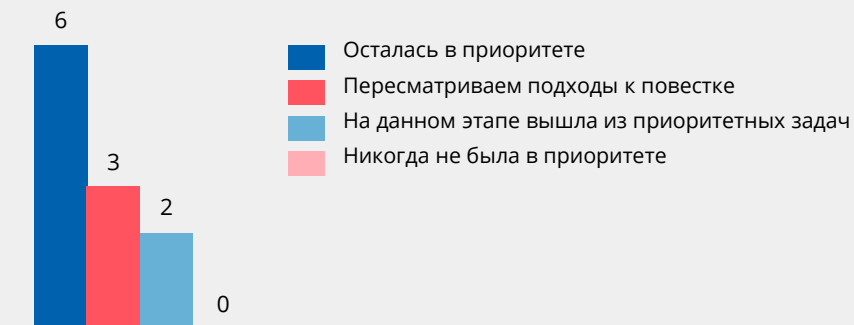
### Наличие системы предоставления социального пакета на базе гибких льгот (кафетерия льгот) в компании



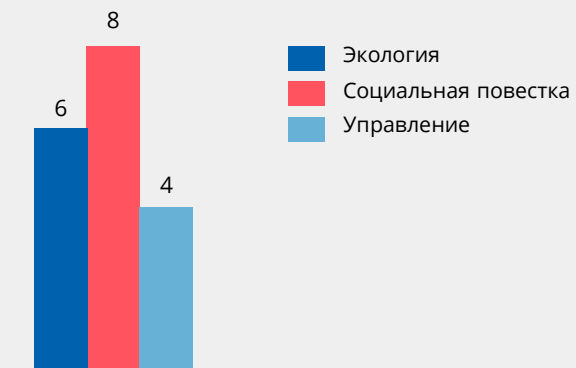
### Наличие в компании корпоративной дисконтной системы



### ESG повестка



### Основной фокус ESG на текущий год при работе с ней



## 2 ключевых тренда в России и мире

Well-being  
(программы Здоровья и благополучия)



Гибкие льготы  
(«кафетерий льгот»)

























## Well-being 2020-2021-2022

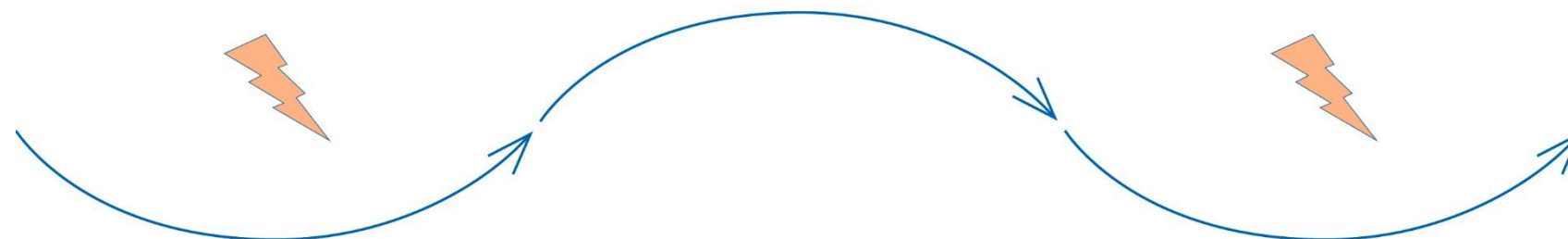
### 2020

### 2021

### 2022

Физическое здоровье	 	 	 
Ментальное здоровье	 	 	 
Финансовое благополучие	 	 	 
Социальное благополучие	 	 	 
Ключевые драйверы	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Переход на удаленку (гибридные форматы работы)</li> <li>✓ Страх за родных и близких</li> <li>✓ Ограничения по перемещению</li> <li>✓ Беспокойство за собственное здоровье</li> <li>✓ Неопределенность</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ «Усталость от страха»</li> <li>✓ «Возвращение в офис»</li> <li>✓ Повышение иммунитета и «сопротивляемости» заболеваниям</li> <li>✓ Осознание «жизни в новой реальности»</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Приостановка деятельности компаний</li> <li>✓ Страх за родных и близких</li> <li>✓ Ограничения по перемещению</li> <li>✓ Беспокойство за собственное здоровье</li> <li>✓ Неопределенность</li> </ul>

Цикличность происходящих ГЛОБАЛЬНЫХ перемен возрастает



## В чем отличие 2020 от 2022 или это «дежавю»?

### Выбор компаний 2020



Финансовое благополучие



«Семейные льготы»



Онлайн челенджи (турниры)



Обучение ЗОЖ



Ментальное здоровье (вебинары/марафоны)



Телемедицина



ЕАР (ППС)



Оборудование рабочего места «Home office»

### Выбор компаний 2022



Финансовое благополучие



Дни здоровья (очные)



Онлайн челенджи (турниры)



Обучение ЗОЖ



Ментальное здоровье (вебинары/марафоны)



Телемедицина



ЕАР (ППС)



Ментальное здоровье (обучение)

\* Насыщенностью цвета показана распространенность льготы. Чем ярче—тем она более распространена.

## Рынок провайдеров 2020



Фитнес центры



Тренинг бутики



Эвент агентства

## Рынок провайдеров 2022



Медицинские центры



Тренинг бутики



ИТ агенства

## Финансовые итоги 2020-2022

**115%**

Средний рост рынка well-being услуг

**296% (от 80% до 772%)**

Средний прирост выручки провайдеров ППС

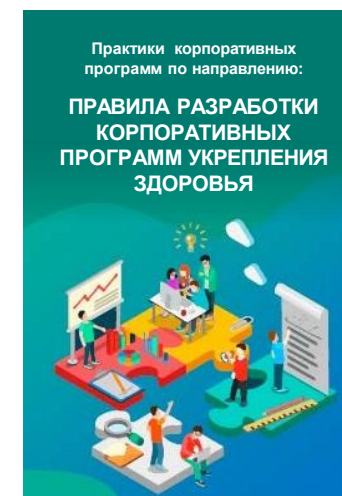
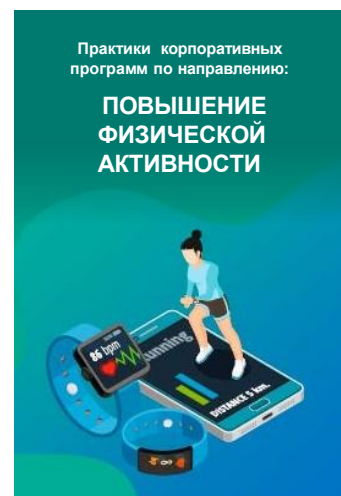
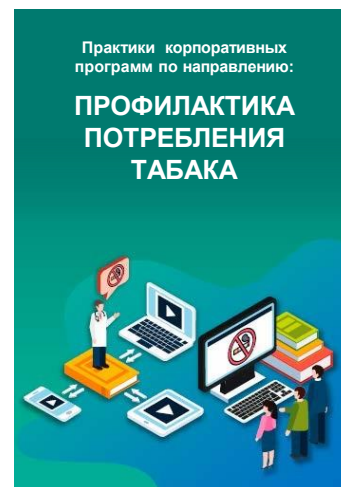
**68%**

Средний прирост выручки провайдеров комплексных программы

## Тренд на создание корпоративных экосистем well-being в холдингах



# Корпоративные модельные программы



# Национальные проекты

**ПАСПОРТ**  
федерального проекта

Формирование системы мотивации граждан к здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек

1. Основные положения

Наименование национального проекта	Национальный проект "Демография"		Срок начала и окончания проекта	01.01.2019 - 31.12.2024
Краткое наименование федерального проекта	Укрепление общественного здоровья			
Куратор федерального проекта	Голикова Татьяна Алексеевна, Заместитель Председателя Правительства Российской Федерации			
Старшее должностное лицо (СДЛ)	Салагай Олег Олегович, Заместитель Министра			
Руководитель федерального проекта	Киселев-Романов Алексей Анатольевич, Директор департамента			
Администратор федерального проекта	Развитие здравоохранения			
Связь с государственными программами Российской Федерации	Развитие здравоохранения			
1.24	Внедрены корпоративные программы, содержащие наилучшие практики по укреплению здоровья работников на 15.12.2019 - 0 шт на 15.12.2020 - 20 шт на 15.12.2021 - 45 шт на 15.12.2022 - 60 шт на 15.12.2023 - 75 шт на 15.12.2024 - 85 шт		По итогам пилотного проекта будет проработан вопрос о необходимости внесения изменений в законодательство Российской Федерации, включая Трудовой кодекс Российской Федерации, предусматривающие необходимость для работодателей внедрять корпоративные программы по укреплению здоровья работников.  В субъектах Российской Федерации с организационно-методическим сопровождением НМИЦ профилактической медицины Минздрава России с привлечением Фонда социального страхования Российской Федерации будет	

24	Внедрены корпоративные программы, содержащие наилучшие практики по укреплению здоровья работников	15.12.2024	Салагай О. О., Заместитель Министра	По итогам пилотного проекта будет проработан вопрос о необходимости внесения изменений в законодательство Российской Федерации, включая Трудовой кодекс Российской Федерации, предусматривающие необходимость для работодателей внедрять корпоративные программы по укреплению здоровья работников.  В субъектах Российской Федерации с
----	---	------------	-------------------------------------	---

Федеральный проект в рамках национального проекта «Демография».

Формирование системы мотивации граждан к здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек.

## Ключевые тренды

- 01 Социальный пакет превращается в оперативный инструмент управления персоналом
- 02 Индивидуализация и многоуровневость социального пакета
- 03 «Велбинизация» социального пакета (слияние well-being, корпоративной культуры, КСО и социального пакета)
- 04 Привязка социального пакета к стратегии развития бизнеса (социальный пакет – инструмент нивелирование рисков для бизнеса)
- 05 Повышение устойчивости бизнеса, через адаптивность/жизнестойкость работников (Companies sustainability through employee resilience)
- 06 Включение в программы «стейкхолдеров» (членов семьи, клиентов, поставщиков, местные сообщества)



# Контакты



**Станислав Нагерняк**

8 (925) 127-35-00

[stanislav@corporateclub.ru](mailto:stanislav@corporateclub.ru)



сайт Журнала  
«Льготы и Бенефиты»



страница ВК  
«Льготы и Бенефиты»



телеграм канал  
«Льготы и Бенефиты»



**ЖУРНАЛ  
ЛЬГОТЫ И БЕНЕФИТЫ**

Вы всегда можете  
скачать все номера  
нашего журнала  
в электронном виде