



СОСПП

Свердловский областной
Союз промышленников
и предпринимателей

**Кансафарова
Татьяна
Анасовна**

Исполнительный
вице-президент

КОНЦЕПЦИЯ ТРУДОВОГО ДОЛГОЛЕТИЯ ПЕРСОНАЛА — ПРОАКТИВНЫЕ И МОТИВАЦИОННЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ

10.09.2026



СОСПП

Свердловский областной
Союз промышленников
и предпринимателей

ТРУДОВОЕ ДОЛГОЛЕТИЕ

Способность сотрудника сохранять

- высокую производительность,**
 - обучаемость**
 - физическую/ментальную выносливость**
- на протяжении максимально длительного периода работы в компании**

**Инструмент сохранения человеческого
капитала компании**

Не очередной HR-тренд, а Бизнес-стратегия





СОСПП

Свердловский областной
Союз промышленников
и предпринимателей

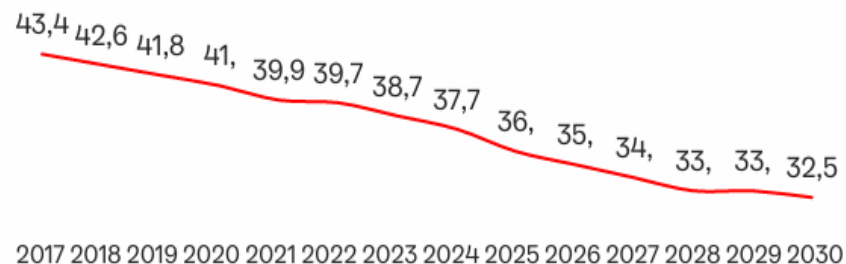
РЫНОК ТРУДА

Дефицит рабочей силы только усиливается

Историческая динамика и прогноз населения в возрасте 20–39 лет, млн человек

5 млн

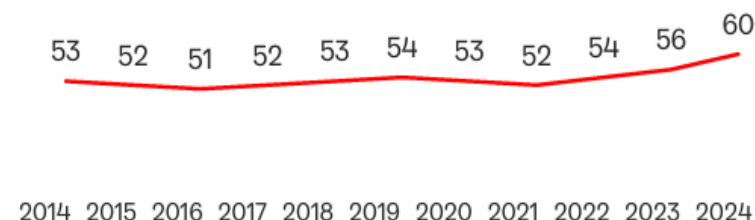
Сокращение когорты
населения в возрасте
от 20 до 39 лет



Низкая производительность и низкий уровень автоматизации*

1,3%

Средний ежегодный рост
производительности труда
за последние 10 лет

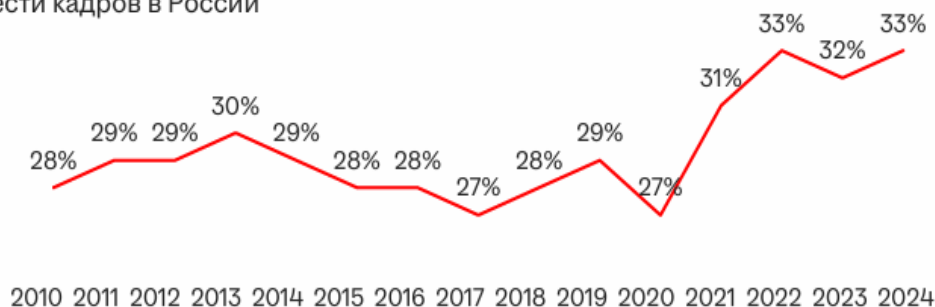


Текущность кадров на историческом пике

Динамика текучести кадров в России

2 из 3

людей готовы
менять работу



Дисконнект профессионального образования с потребностями рынка

Процент удовлетворённости
прогнозного спроса
в 2035 году





СОСПП

Свердловский областной
Союз промышленников
и предпринимателей

РЫНОК ТРУДА СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

по данным HH.ru, июль 2026 г

1

Подбор остается сложным в сфере розничной торговли, медицине и производстве (hh.индекс 2.1, 2,5 и 3,8 соответственно)

2

71% опрошенных свердловчан не чувствует угрозы увольнения работодателем

3

47% не готовы снижать зарплатные ожидания ради сохранения работы или ради гарантированного трудоустройства на новое место

4

47% опрошенных отметили, что в их профессиональной области сложно найти работу

7.3

hh.индекс

+5%

Динамика
вакансий
к июню 26

+9%

Динамика
резюме
к июню 26

80 000₽

Средняя предлагаемая
зарплата

70 000₽

Средняя ожидаемая
зарплата



СОСПП

Свердловский областной
Союз промышленников
и предпринимателей

КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ

По оценке экспертов министерства здравоохранения РФ ежегодно от временной нетрудоспособности работников экономика страны теряет 1,4% ВВП.

Состояние здоровья определяется не только производственными факторами, но и социальными, индивидуальными и в первую очередь поведенческими факторами риска



Снижение стоимости найма (меньше заменяемости в группе 45+).

Удержание возрастного сотрудника (45+) обходится в 3–5 раз дешевле, чем поиск, адаптация и обучение новичка

Снижение абсентеизма (прогулов/болезней) на 15–20% и увеличение периода «активной продуктивности» сотрудника на 7–10 лет за счет проактивной медицины

Рост NPS (лояльность) среди сотрудников. Увеличение среднего стажа работы в компании до 8–10 лет (против текущего рынка в 3 года)



СОСПП

Свердловский областной
Союз промышленников
и предпринимателей

ПОЗИЦИЯ ГОСУДАРСТВА И СОЦИАЛЬНЫХ ПАРТНЕРОВ

1) Правительство РФ **13 июля 2026 года** утвердило План мероприятий по реализации Стратегии развития здравоохранения до 2030 года, принятой в конце 2025-го.

Среди приоритетных направлений развития:

- Реализация корпоративных программ охраны здоровья работающих граждан, включая развитие на производствах центров медицины здорового долголетия или выездной работы таких центров, подведомственных субъектам Российской Федерации, с проведением исследований на рабочем месте.
- Борьба с факторами риска неинфекционных болезней, включая повышение мотивации граждан (особенно молодежи и лиц трудоспособного возраста) к ведению здорового образа жизни;
- Внедрение принципов здорового питания населения;
- Развитие двигательной активности (спорт);
- Формирование здоровой среды и многое другое

<http://static.government.ru/media/files/ePE3b3NgA0IcLH8bT9irRAAMpesI9ZZx.pdf>





СОСПП

Свердловский областной
Союз промышленников
и предпринимателей

ПОЗИЦИЯ ГОСУДАРСТВА И СОЦИАЛЬНЫХ ПАРТНЕРОВ



ЗДОРОВЫЙ ОБРАЗ ЖИЗНИ

2) **29.05.2026** года Распоряжение Правительства Свердловской области № 262-РП «Об утверждении комплексной программы «Укрепление здоровья и формирование здоровьесберегающей среды на 2026-2030 годы»

Ежегодный анализ лучших практик корпоративных и региональных программ по ведению ЗОЖ и профилактики хронических неинфекционных заболеваний с внедрением в деятельность предприятий

3) **09.06.2026** – подписано Соглашение между СОСПП, Минздравом, ФПСО и Фондом пенсионного и социального страхования – стороны совместно содействуют разработке и реализации корпоративных программ по сохранению здоровья работников, формированию ЗОЖ



Нельзя заставить заботиться, но можно сделать так, чтобы не заботиться стало невыгодно или неудобно

Группа 1. Финансовый прагматизм (бонусы, оздоровительный бюджет)

Группа 2. Встраивание здоровья в рабочий процесс (спортивные часы, производственная гимнастика, эргономика)

Группа 3. Геймификация и социальный вызов (битва отделов, кулинарный батл, марафоны)

Группа 4. Образовательно-психологическая (школы, чек-апы, биологический возраст)

Секретный ингредиент: Личный пример руководства



«Треугольник запуска»:

1. Принудительный чек-ап (привязанный к выплате квартальной премии).
2. Оборудованная комната отдыха/спорта в офисе (чтобы исключить отговорку «некуда пойти»).
3. Бонусы за шаги (самый дешевый и эффективный инструмент — дешевле, чем лечить больничные).



СОСПП

Свердловский областной
Союз промышленников
и предпринимателей



sospp.ru