



Вебинар
15 апреля 2025

ЭКОПСИ

«Я выбираю!»: простая игра на сложную тему.

Как мы говорим с сотрудниками о благополучии



Спикеры



**Диана
Замятина**

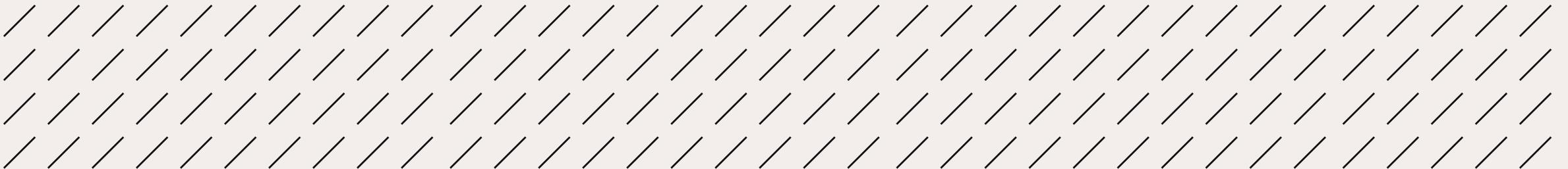
Газпром Нефть
Руководитель направления по
развитию корпоративной культуры,

Управление по работе с
персоналом и организационному
развитию (БРД)



**Виктория
Кабакова**

ЭКОПСИ
Директор по консалтингу
в практике HR-маркетинг



Правила вебинара

Время



С 11:00 до 12:30
(по московскому времени)

Будет ли запись вебинара?



Да, запись и презентацию мы вышлем на почту

Вопросы



Вопросы ведущему можно задавать в «общем чате» в течение всего вебинара

Технические вопросы



- Обновите страницу, нажав F5
- Зайдите с браузера Google Chrome
- Перейдите с мобильного соединения на Wi-Fi
- Перезапустите приложение Webinar на телефоне

Давайте
познакомимся

Напишите, пожалуйста, из какого вы города, какую компанию представляете?

Москва, ЭКОПСИ

Тема качества жизни сотрудников, заботы о благополучии сотрудников – это мода или необходимость?

- А Мода
- Б Необходимость



Начнем с вопросов

Оцените, в какой степени в вашей компании сейчас выстроены практики благополучия сотрудников/ качества жизни / well-being?

Поставьте в комментариях ваш ответ в цифре

- 01 «Пока никак, в нашей компании еще не актуальна эта тема»
- 02 «В минимальной степени, мы только приступили к этой работе»
- 03 «Серединка на половинку: есть отдельные практики по благополучию, но нет системы»
- 04 «Уже есть некая система заботы о сотрудниках, но есть куда расти»
- 05 «Можем похвастаться выстроенной системой, с метриками эффективности и пониманием влияния на бизнес»
- 06 Другое (поясните, что именно)





Почему эта тема стала
важна?



Зачем компаниям заботиться о благополучии сотрудников?

88% сотрудников, чувствующих заботу работодателя, демонстрируют высокую лояльность

Limeade Institute: «Employee Care Report» (2023)

Показатели успешности компаний в **6 раз** выше, где есть well-being программа для сотрудников

CIPD: «Health and wellbeing at work» (2023)

Выгоревшие сотрудники в **2,3 раза** чаще увольняются, на **63%** чаще уходят на больничный

Gallup: «State of the Global Workplace» (2024)

200 млрд \$ составляют ежегодные потери компаний из-за низкого уровня благополучия сотрудников

McKinsey: «Reframing employee health: Moving beyond burnout to holistic health» (2023)

ПРИВЛЕЧЕНИЕ И УДЕРЖАНИЕ – два волшебных слова, которые стоят за готовностью компании вкладываться в практики благополучия

На дефицитном рынке соискателя компании активно вкладываются в удержание персонала

Средний коэффициент общей текучести персонала в компаниях



Наиболее острые вопросы в отношении персонала



- 83% российских компаний отмечают, что есть сложности с наймом персонала
- 60% говорят о сложностях с удержанием персонала
- 32% компаний отмечают высокий уровень стресса и эмоционального выгорания сотрудников

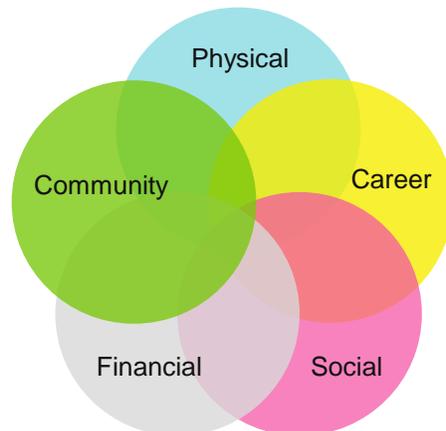
Давайте определимся, что такое благополучие

Wellbeing – это состояние, когда человек здоров, счастлив, успешен в работе и личной жизни

Модель Тома Рата и Джима Картера (Gallup)

Пять основных элементов благополучия человека

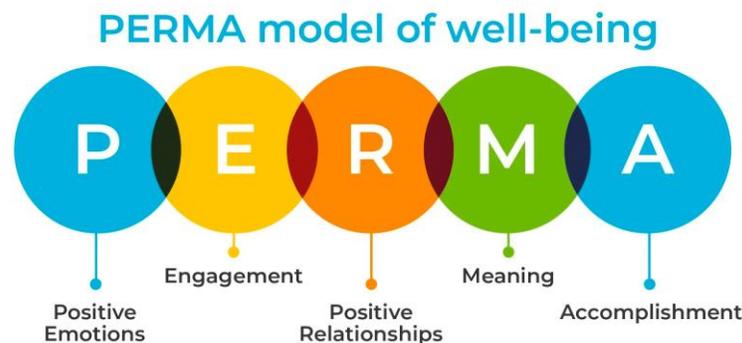
1. Карьера
2. Здоровье
3. Финансы
4. Социальные связи
5. Общественные связи



Модель президента Американской психологической ассоциации PERMA доктора Мартина Селигмана

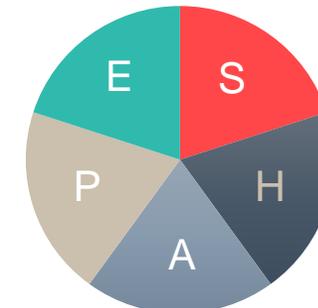
Пять компонентов благополучия:

1. Positive Emotions – позитивные эмоции, хорошие впечатления
2. Engagement – вовлеченность в то, что делаешь каждый день
3. Relationships – отношения с окружающими
4. Meaning – цель и насыщенность существования
5. Accomplishment – достижения

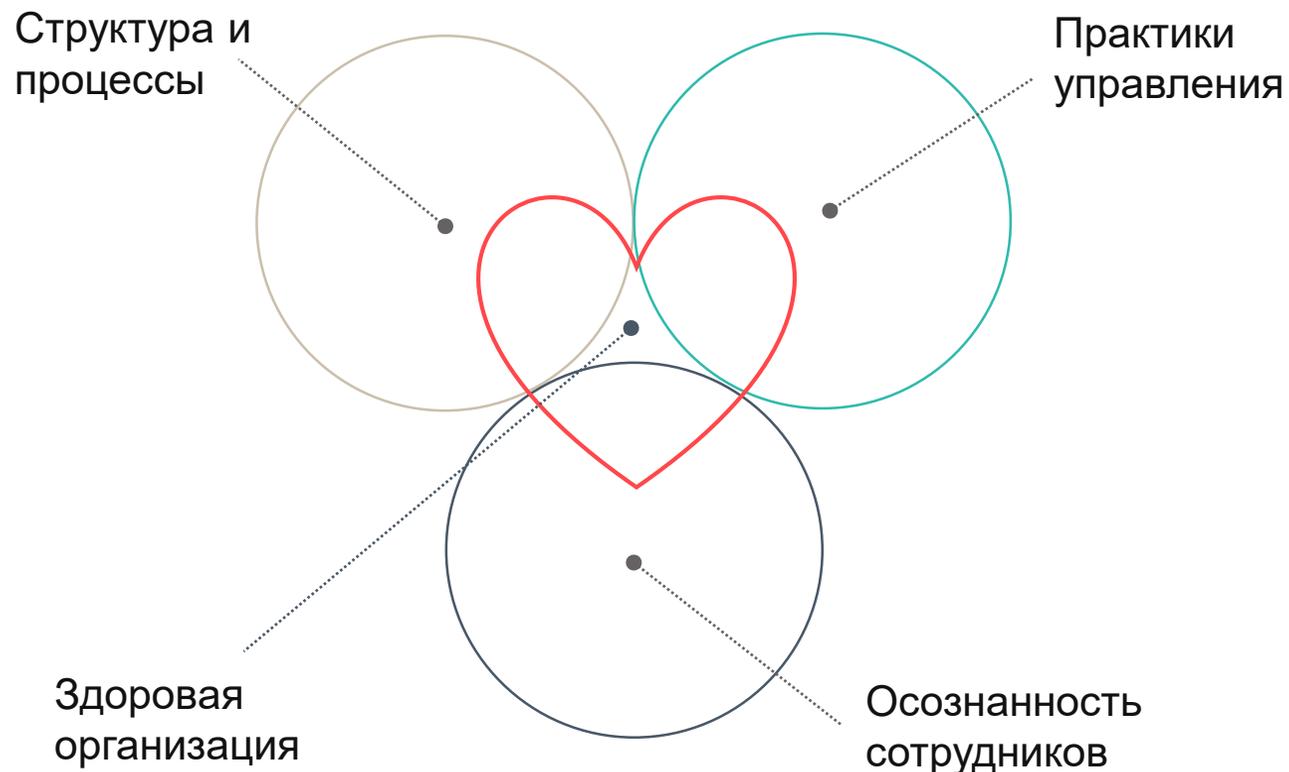


ЭКОПСИ: модель SHAPE, выделяем 5 сфер благополучия сотрудников

1. SOCIAL – социальное благополучие (команда, сообщества, влияние на общество)
2. HEALTH – здоровье (физический статус, активность, условия труда, доступ к медицинской помощи и тп)
3. ACHIEVEMENT – профессиональные достижения (карьерный рост, самореализация, корпоративная культура, поддержка и ОС)
4. PSYCHOLOGICAL – психологическое благополучие (комфорт, безопасность, ценности, устойчивость и тп)
5. ECONOMIC – финансовое благополучие (оплата труда и ее прозрачность, кредиты, фин.грамотность и тп)



Подход ЭКОПСИ в работе с благополучием



Подход ЭКОПСИ состоит в системном развитии здоровой организации. Мы разрабатываем и внедряем практики, которые не только помогают людям чувствовать себя лучше ментально и физически, но и выстраиваем среду, помогающую сотрудникам реализовать свой потенциал.

Чтобы узнать подробнее,
скачайте наш буклет



Посмотреть модель
благополучия на сайте
ЭКОПСИ



В чем сложности при реализации программ по благополучию?

Поверхностность программ

- Люди выгорают из-за нагрузки и орг.барьеров – а «лечим сиропами для латте», не работаем с глубинными проблемами
- В разных регионах, для разных людей – нужно разное, а с этим сложности

Постоянный вызов придумывать новое

- Все льготы и «фичи» приедаются, люди перестают их замечать – нужно опять делать wow
- Практики множатся, множатся и затраты, но за ними нет системы

Взрачиваем патернализм

- Люди перестают ценить то, что имеют, становятся более требовательными
- Происходит смещение ответственности за качество своей жизни – от человека к организации, к среде

Крик души со стороны бизнеса: а как посчитать эффективность?

Как начался наш проект с ГАЗПРОМ НЕФТЬ в 2023 году?

5 фокусов КЖ в ГПН:

1. Физическая среда
2. Здоровье
3. Самореализация
4. Социализация
5. Финансовая грамотность



- Огромное количество разнообразных программ в ДО по всем этим направлениям.
- Каждое ДО имело свою специфику
- Разные оценки программ (удовлетворенность, востребованность) по итогам опросов

// События 2022 года внесли коррективы в определение приоритетов в мотивации людей, в том числе в понимании ими факторов, влияющих на качество их жизни. Возникла потребность в обновлении модели КЖ, дополнительного прояснения актуальных установок сотрудников.

Что было важным?

- Придумать формат для разговора с людьми о смыслах и приоритетах – не формальный, вовлекающий и полезный для людей
- Сформировать инструмент сбора данных о приоритетах и ожиданиях людей, чтобы положить эти данные в основу решений и идей
- Сделать долгосрочное решение для работы с этой темой, которое можно использовать для постоянного диалога и сбора данных

ПЕРВЫЕ ШАГИ



ПЕРИОД

Апрель-май 2023 года



ОХВАТ

ДО Блока разведки и добычи:
Санкт-Петербург, Ноябрьск,
Тюмень



ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ

Разные группы (от
руководителей до рабочих),
всего 59 человек

1

СФОРМИРОВАН ИНСТРУМЕНТ

Бизнес-симуляции про установки и приоритеты людей

2

ПРОВЕДЕНО ИССЛЕДОВАНИЕ

реализовали БС на разных группах, посмотрели, интересно ли это
людям и какие у них приоритеты

3

ПОДВЕДЕНЫ ИТОГИ

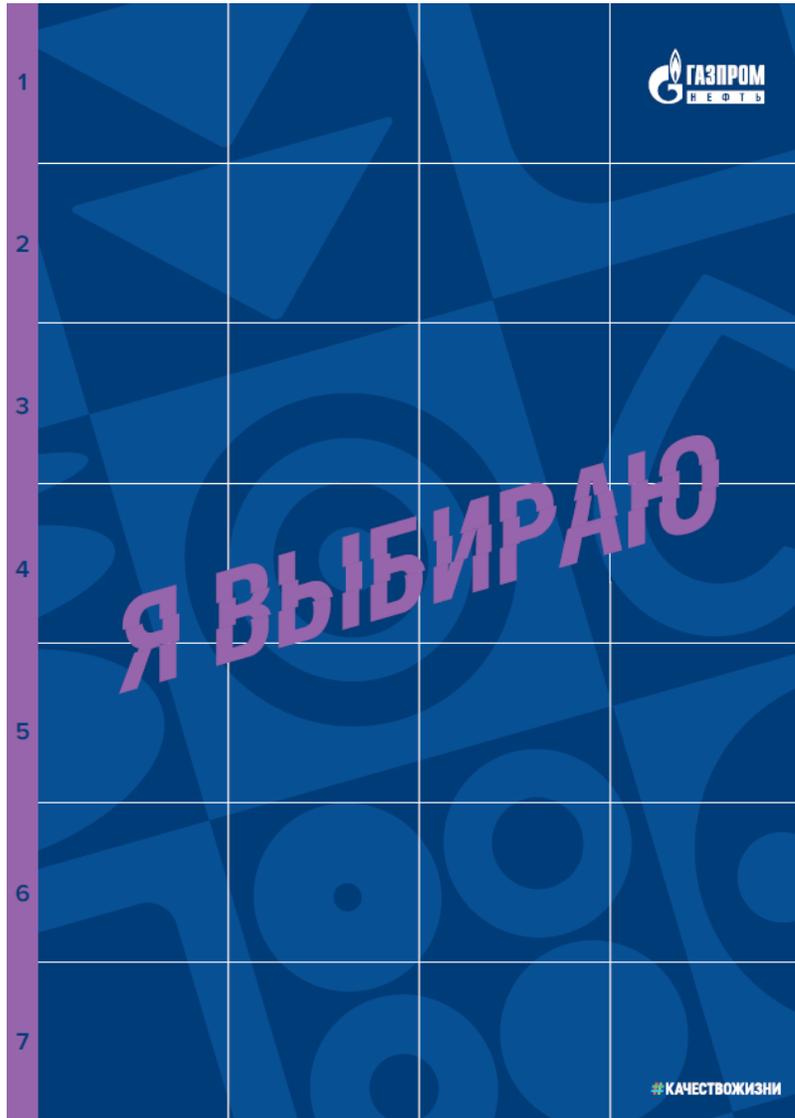
Что для людей важно, какие программы компании им интересны, как они
понимают качество жизни и как принимают свою ответственность за
свое благополучие

РЕЗУЛЬТАТЫ

БИЗНЕС-СИМУЛЯТОР ПОКАЗАЛ СВОЮ ЦЕННОСТЬ И ВОСТРЕБОВАННОСТЬ

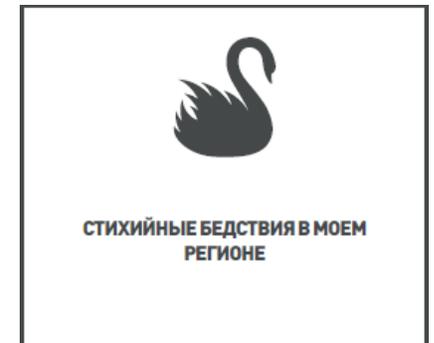
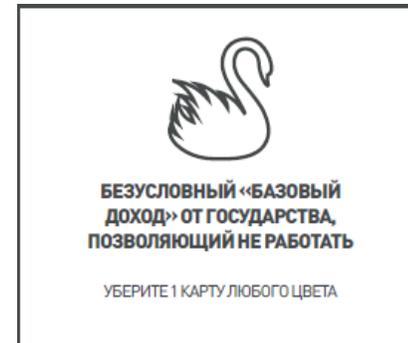
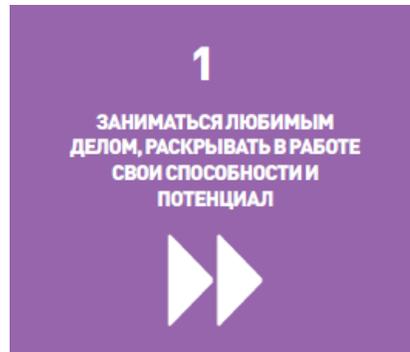
Принято решение о развитии этого инструмента через амбассадорство. В декабре 2023 года провели первое обучение для амбассадоров

АЙДЕНТИКА И СОСТАВ БИЗНЕС-СИМУЛЯТОРА «Я ВЫБИРАЮ»



СОСТАВ НАБОРА

- В комплекте 8 наборов по количеству участников.
- Состав набора – поле для размещения карточек, карточки с ценностями в соответствии с программой «Качество жизни» (5 типов карточек по цветам), карточки с непредвиденными условиями, кубик для бросков, пустые карточки для дополнительных ценностей, карточки для фиксации своих шагов по итогам саморефлексии



БИЗНЕС-СИМУЛЯЦИЯ. ЭТАПЫ



Сессия проводится под руководством ведущего в очном формате



Продолжительность сессии – 2,5 часа



Максимальное количество участников - 8 человек

1 УЧАСТНИКИ БИЗНЕС-СИМУЛЯЦИИ ПРИОРИТИЗИРУЮТ КАРТОЧКИ С ФАКТОРАМИ ИЗ 5 СФЕР БЛАГОПОЛУЧИЯ

2 В ПРОЦЕССЕ СОЗДАЕТСЯ СИТУАЦИЯ КОНФЛИКТНОГО ВЫБОРА УЧАСТНИКОВ МЕЖДУ ФАКТОРАМИ, ВЛИЯЮЩИМИ НА КАЧЕСТВО ЖИЗНИ. АКТУАЛИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ ЛИЧНОСТНЫХ УСТАНОВОК

3 В ХОДЕ БИЗНЕС-СИМУЛЯЦИИ УЧАСТНИКАМ НАДО ОБОСНОВЫВАТЬ СВОИ РЕШЕНИЯ, ВЫБОР ОДНОГО УЧАСТНИКА ВЛИЯЕТ НА СИТУАЦИЮ ДРУГИХ УЧАСТНИКОВ

4 ГРУППОВАЯ ДИСКУССИЯ ПОЗВОЛЯЕТ ОТРЕФЛЕКСИРОВАТЬ И ОБОСНОВАТЬ СВОЙ ВЫБОР ИЛИ ПЕРЕОСМЫСЛИТЬ ЕГО

5 В КОНЦЕ МЕРОПРИЯТИЯ УЧАСТНИКИ ОПРЕДЕЛЯЮТ СВОИ БЛИЖАЙШИЕ ШАГИ ПО ПОВЫШЕНИЮ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ

БИЗНЕС-СИМУЛЯЦИЯ. ФОТОГРАФИИ С МЕРОПРИЯТИЙ



ВЫВОДЫ ПО ИТОГАМ ПИЛОТНОГО ПРОЕКТА

ПРИОРИТЕТЫ ФАКТОРОВ БЛАГОПОЛУЧИЯ



Показатель в % - это частота, с которой игроки (обобщенно по всем сессиям и интервью) оставляли данную карточку в итоговом раскладе, невзирая на ее позицию в стартовом раскладе.

10

ПО ИТОГАМ ВСЕХ ИНТЕРВЬЮ И РАБОЧИХ СЕССИЙ ПИЛОТА БЫЛО ВЫДЕЛЕНО 10 ФАКТОРОВ, КОТОРЫЕ ВАЖНЫ ПРИ ЛЮБОМ РАЗВОРАЧИВАНИИ КОНФЛИКТОВ ПРИОРИТЕТОВ

ПОТЕРЯ КАЖДОГО ИЗ ЭТИХ ФАКТОРОВ НЕГАТИВНО СКАЖЕТСЯ НА КАЧЕСТВЕ ЖИЗНИ, ПО МНЕНИЮ УЧАСТНИКОВ. НА ЭТИ ФАКТОРЫ ВЛИЯЕТ В ПРИМЕРНО РАВНОЙ СТЕПЕНИ И САМ СОТРУДНИК, И КОМПАНИЯ:

- Компания может помогать и предоставлять возможности – и этим определяется ее ценность как работодателя
- Сотрудник должен прилагать усилия, чтобы «раскрыть» каждый фактор, должен уметь грамотно «пользоваться предоставленной компанией возможностью» и тем самым повышать свое качество жизни

ВЫВОДЫ ПО ИТОГАМ ПИЛОТНОГО ПРОЕКТА

ФАКТОРНАЯ МАТРИЦА



ФАКТОРЫ СОАВТОРСТВА СОТРУДНИКА С КОМПАНИЕЙ

люди считают, что они максимально могут контролировать данные факторы, а компания может предоставлять или не предоставлять им такие возможности. Это сфера, где выстраивается взаимодействие сотрудника и компании, «точка заключения контракта» между работником и работодателем

ФАКТОРЫ ПОЗИТИВНОГО ФОНА

факторы, которые в целом важны для сотрудников, но они могут с ними расстаться в пользу более приоритетных. На них в большей степени влияет сотрудник, чем компания (можно найти замену вне компании). При этом данные факторы (если они есть в компании) существенно влияют на вовлеченность и лояльность людей

ФАКТОРЫ ПОТЕНЦИАЛА – ДЖОКЕР В РУКЕ

факторы, которые оказываются важны для человека (даже не всегда ожидаемо для него самого), он не расстается с ними в конфликтном выборе. Но он не всегда знает, как управлять ими

ФАКТОРЫ СКРЫТОГО РИСКА

факторы, к которым сотрудники либо привыкли, либо не осознают в полной мере их значение. Сотрудники не всегда понимают, как на эти факторы влиять и контролировать и им самим, и компании

ФАКТОРНАЯ МАТРИЦА

2

Факторы позитивного фона

- Работать с конструктивно настроенными людьми, в хорошем коллективе
- Работать с профессионалами, экспертами своего дела
- Регулярно обучаться профессионально, развиваться в интересных направлениях
- Иметь возможность зарабатывать больше, прилагая дополнительные усилия
-

1

Факторы соавторства сотрудника с компанией

- Иметь время для общения с семьей, близкими и друзьями
- Получать достойный доход за свой труд
- Заниматься любимым делом, раскрывать в работе свои способности и потенциал
- Иметь возможности для карьерного роста
-

4

Факторы скрытого риска

- Работать на хорошо обустроенном, комфортном, безопасном рабочем месте
- Иметь доступ к качественному питанию на работе
- Участвовать в волонтерских/социально значимых проектах
- Иметь качественную психологическую помощь и поддержку при необходимости
-

3

Факторы потенциала – джокер в руке

- Иметь возможность путешествовать, видеть страну и мир
- Получать качественные медицинские услуги
- Следить за своей физической формой
-

ЦЕННОСТЬ БИЗНЕС-СИМУЛЯТОРА



БИЗНЕС-СИМУЛЯТОР «Я ВЫБИРАЮ» – СПОСОБ АКТУАЛИЗИРОВАТЬ ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КОНТРАКТ СОТРУДНИКА С КОМПАНИЕЙ

**Я ПОЛУЧАЮ
ОТ КОМПАНИИ**

Я ДАЮ КОМПАНИИ



КОМПАНИЯ ДАЁТ МНЕ

**КОМПАНИЯ ПОЛУЧАЕТ
ОТ МЕНЯ**

БИЗНЕС-СИМУЛЯТОР. ИТОГИ-2024



ФОРМИРОВАНИЕ ЛИЧНОЙ КОНЦЕПЦИИ ПО КАЧЕСТВУ ЖИЗНИ СОТРУДНИКОВ



ПОДБОР СУЩЕСТВУЮЩИХ ПРОЕКТОВ И ИНСТРУМЕНТОВ КОМПАНИИ ПОД ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ПОТРЕБНОСТИ СОТРУДНИКОВ



АНАЛИЗ СООТВЕТСТВИЯ ТЕКУЩИХ ПРОГРАММ ПРИОРИТЕТАМ СОТРУДНИКОВ

ИТОГИ 2024

АМБАССАДОРЫ

27 сотрудников блока разведки и добычи прошли обучение и сертифицированы как ведущие бизнес-симулятора

ОХВАТ

Периметр блока разведки и добычи

КОЛИЧЕСТВЕННЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Проведено более 100 сессий, более 700 участников

ЦИТАТА УЧАСТНИКА

«Мы всегда чего-то хотим, чего-то нам не хватает, и разные сценарии прокручиваем у себя в голове, а тут уже когда ты задумался, что ты будешь делать и готов ли ты чем-то пожертвовать, то более чётко свои приоритеты расставляешь»

КАК СТАТЬ АМБАССАДОРОМ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ?

ОБУЧЕНИЕ В 3 ЭТАПА:

- Личная проба и рефлексия
- Методологическая прокачка
- Супервизия + сертификация как ведущего



РЕКОМЕНДОВАННЫЕ КРИТЕРИИ ОТБОРА

- 1 ЛИЧНЫЙ ИНТЕРЕС К ТЕМЕ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ. ПОНИМАЕТ ВАЖНОСТЬ «АВТОРСКОЙ ПОЗИЦИИ» В ФОРМИРОВАНИИ И РЕАЛИЗАЦИИ ЖИЗНЕННЫХ СТРАТЕГИЙ
- 2 АКТИВНЫЙ УЧАСТНИК ПРОГРАММ И ИНСТРУМЕНТОВ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ. ИМЕЕТ ОПЫТ ПРИМЕНЕНИЯ РАЗНООБРАЗНЫХ ПРАКТИК
- 3 ГОТОВНОСТЬ ЗАТРАТИТЬ ОПРЕДЕЛЕННЫЙ РЕСУРС (ВРЕМЯ, ВНИМАНИЕ) НА ОСВОЕНИЕ ИНСТРУМЕНТАРИЯ
- 4 НАВЫКИ ВНУТРЕННЕГО ТРЕНЕРСТВА, УМЕНИЕ РАБОТАТЬ С ГРУППАМИ С СОБЛЮДЕНИЕМ ЭТИЧЕСКИХ НОРМ И КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТИ
- 5 ЗНАНИЕ ПРОГРАММ И ИНСТРУМЕНТОВ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ В СВОЕМ ДО ДЛЯ КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ УЧАСТНИКОВ БИЗНЕС-СИМУЛЯЦИИ

ОЦЕНКИ И ЦИТАТЫ УЧАСТНИКОВ

РЕЗУЛЬТАТЫ ОПРОСА

1. Оцените, насколько вам было полезно участие в бизнес-симуляторе по шкале от 1 до 5

99%

Удовлетворены ?

Популярный ответ: **5**
59 ответов (75%)

Неудовлетворены Удовлетворены

1 (1%)

78 (99%)

Удовлетворенность считается с 3

1

2

3

4

5

3. Готовы ли вы порекомендовать участие в бизнес-симуляторе вашим коллегам?

+71%

Индекс лояльности ?

Шкала оценки

0-6 — критики
7-8 — нейтральные
9-10 — сторонники

Негативный Позитивный

-100

-75

-50

-25

0

25

50

71

100



6 (7.59%)



11 (13.92%)



62 (78.48%)

ЦИТАТЫ УЧАСТНИКОВ

«В определенные периоды жизни это полезный инструмент для пересмотра своих приоритетов как в работе, так и в личной жизни»

«Это хорошая возможность подумать о себе про себя и об других»

ЦИТАТЫ УЧАСТНИКОВ

«Удобный, интересный людям, оригинальный и инсайтный инструмент для переосмысления собственных ценностей и формирования личной стратегии качества жизни»

«Очень интересный опыт, всем советую) Интересно посмотреть на свои приоритеты с другой стороны. Есть над чем подумать!»

«Я выбираю» - очень интересный и полезный продукт. Мне за короткий промежуток времени удалось понять, сконцентрироваться на важных аспектах своей жизни. Рекомендую коллегам поучаствовать»

ПЛАНЫ И ЗАДАЧИ НА БУДУЩЕЕ

ПЛАНОВЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ

ПОВЫШЕНИЕ ОХВАТА

- Оцифровать бизнес-симуляцию
- Разработать варианты тестирования для экспресс-оценки

ФОКУС НА ПЕРСОНАЛИЗАЦИЮ ОПЫТА

- Описание практик качества жизни (каталогизация) для сотрудников, оцифровка доступов

АНАЛИТИКА

- Анализ эффективности существующих практик, формирование метрик, пересборка программ



Задавайте ваши
вопросы, мы будем
рады на них ответить

ЭКОПСИ
бизнес делают люди

info@ecopsy.ru

+7 (495) 645-00-40

