

В теме!

Издание УК ИМПЕРИЯ КАДРОВ

ВАШ ОРИЕНТИР В МИРЕ HR

№3
(2014)

Главная тема

HEALTHCARE MANAGEMENT

ЗДОРОВЫЕ СОТРУДНИКИ – ГЛАВНЫЙ КАПИТАЛ КОМПАНИИ

стр. 6

ГДЕ РАБОТАЮТ «ИГРЕКИ»?

стр. 5

**КАКИЕ НЕСТАНДАРТНЫЕ
ПРОГРАММЫ ЗОЖ БЫВАЮТ**

Одна из них – запрет на хождение
сотрудниц в туфлях на каблуках

стр. 13

**ЗДОРОВЫЙ
СОТРУДНИК –
ЛУЧШИЙ СОТРУДНИК**

Исследовательский
Центр ИМПЕРИИ КАДРОВ
представляет

стр. 14

**«ЗДОРОВО ЖИВЕШЬ!»,
«ФЕРМА ЗДОРОВЕНЬКОВО»,
WELLNESS CLUB И ДРУГИЕ
ПРОЕКТЫ ПРОГРАММ ЗОЖ**

Кейсы российских компаний

стр. 10

**GRADUATE RECRUITMENT:
БУДУЩИЙ КАДРОВЫЙ
КАПИТАЛ КОМПАНИИ**

стр. 4



содержание

РЫНОК ТРУДА В ЦИФРАХ И ФАКТАХ

4

С миру по нитке. Где работают «игреки», как относятся российские работодатели к укреплению здоровья персонала, оригинальные методы мотивации и другие интересные факты.

ГЛАВНАЯ ТЕМА

6

Как управлять здоровьем персонала?

Healthcare Management: здоровые сотрудники – главный капитал компании. Корпоративные программы по управлению здоровьем персонала, направленные на поддержку хорошего эмоционального и физического состояния сотрудников, успешно внедряются во многих компаниях мира. Но что все-таки подразумевает Healthcare Management, какой функционал и значение имеют программы ЗОЖ, какими они бывают, и какую форму заботы о здоровье персонала лучше выбрать для своей компании?

ГЛАВНАЯ ТЕМА. HR-МНЕНИЕ

10

Реальные кейсы. HR-директора компаний делятся своим опытом реализации корпоративных программ, направленных на заботу о здоровье сотрудников.

HR-ИНСТРУМЕНТЫ

14

Здоровый сотрудник – лучший сотрудник. Новое исследование ИМПЕРИИ КАДРОВ, специально подготовленное к данному выпуску HR-альманаха, открывает ответы на разные вопросы, связанные с темой Healthcare Management. Какие методы укрепления здоровья сотрудников распространены в российских компаниях? Какие форматы корпоративных мероприятий по поддержанию благоприятного физического и эмоционального состояния персонала считаются наиболее эффективными? От кого в компании должна исходить инициатива по ведению здорового образа жизни?

РЕПОРТАЖ С МЕСТА СОБЫТИЯ

20

Благотворительная акция. Организованная в рамках Клуба социальных партнеров, как уже сложилось по традиции, акция в этом году прошла в Музее ВОВ на Поклонной горе. Здесь, в окружении партнеров и друзей ИМПЕРИИ КАДРОВ, мы все вместе поздравили дорогих ветеранов с праздником 9 мая.

Регулирование и развитие социально-трудовых отношений. Короткий рассказ о прошедшем летом объединенном заседании Комитета по человеческим ресурсам и Комитета по трудовому законодательству НП «Эксперты Рынка Труда», в рамках которого собрались ведущие эксперты в области трудового права и управления персоналом.

КАЛЕНДАРЬ. ИМПЕРИЯ КАДРОВ РЕКОМЕНДУЕТ

22

Самые интересные мероприятия – ноябрь 2014 – апрель 2015

В ТЕМЕ. HR-АЛЬМАНАХ

№ 3 (17)



Учредитель и издатель:
ООО «Управляющая Компания
ИМПЕРИЯ КАДРОВ»

Адрес редакции:
105066, Россия, г. Москва,
Ольховская ул., д. 4, корп. 1
Отпечатано:
в ЗАО «ТДДС-СТОЛИЦА-8»,
111024, г. Москва, Рязанский проспект, 6 А

Главный редактор:
Юлия Денесюк
тел.: +7 (925) 5173198
e-mail: JDenesyuk@imperia.ru
Департамент по работе с клиентами:
Ирина Тенькова
тел.: +7 (925) 5170752
e-mail: I.Tenkova@imperia.ru
Пресс-служба:
e-mail: PR@imperia.ru

Дизайн, верстка:
Hudilainen Design
тел.: +7 (904) 619-7708
e-mail: design@hudilainen.com
design.hudilainen.com
Литературное редактирование:
Илья Кононенко
тел.: +7 (904) 645-1516
e-mail: kiv.vfu@gmail.com



Юлия Сахарова
Генеральный директор
ИМПЕРИИ КАДРОВ,
Председатель Правления
НП «Эксперты Рынка Труда»

КЛЮЧ ЛОЯЛЬНОСТИ

Дорогие друзья!

Наступление осени, как обычно, совпадает с внедрением новых проектов, активностью на рынках, привлечением дополнительных трудовых ресурсов в компании. Зачастую именно в осенний период закладываются основы нового бизнеса и воплощаются новые идеи. Летние дни, располагающие к отдыху, прошли, и наступает период бурной деятельности. Кто-то продолжает работать в родной компании; кто-то ищет новые пути, новую должность или место работы, а то и меняет бизнес. Несмотря на большое количество открытых вакансий на рынке, многие не торопятся с выбором: каждый хочет найти лучшее по соответствию как своим профессиональным ожиданиям, так и комфортности условий работы.

Для сотрудников на рынке труда важно сохранить баланс работы и личной жизни, и в современной организации все больше задумываются, как эффективно выстраивать производственный процесс, чтобы этот баланс не нарушать.

В заботе о своих сотрудниках многие прогрессивные компании разработали целую систему, направленную на восстановление такого баланса. Такие системы предоставляют возможность планировать и реализовывать не только рабочие задачи, но и помогают выстраивать занятия во вне рабочее время и достижение личных целей: гибкий график работы, дополнительные выходные за успешно выполненный проект, материальная поддержка для спортивных занятий в организации или создание детских садиков для детей сотрудников, выделение часов для учебы и многое другое. В рамках темы сохранения баланса РАБОТА-ЖИЗНЬ затрагивается также вопрос здоровья сотрудников.

В экономически развитых странах Healthcare Management (управление здоровьем персонала) рассматривается как один из важнейших методов HR-отделов по уменьшению издержек компании и стимулированию работников. Да и в нашей стране многие крупные организации, и не только с западным капиталом, ощущают необходимость и выгоду введения «программ здоровья». Правда, внимание на этот ключ лояльности обратили совсем недавно.

Практика показывает, что правильно организованное управление здоровьем сотрудников позволяет снизить заболеваемость в коллективе и благотворно влияет на внутренний климат. Оздоровительные программы или отдельные мероприятия вводятся и для повышения ценности фирмы в глазах сотрудников, привлечения и удержания лучших специалистов, сплочения коллектива. Мы будем рады, если наш очередной номер HR-альманаха «В ТЕМЕ!» поможет вам выстроить новую систему правильного режима работы и отдыха или добавит новое в ваши корпоративные «программы здоровой жизни на работе».

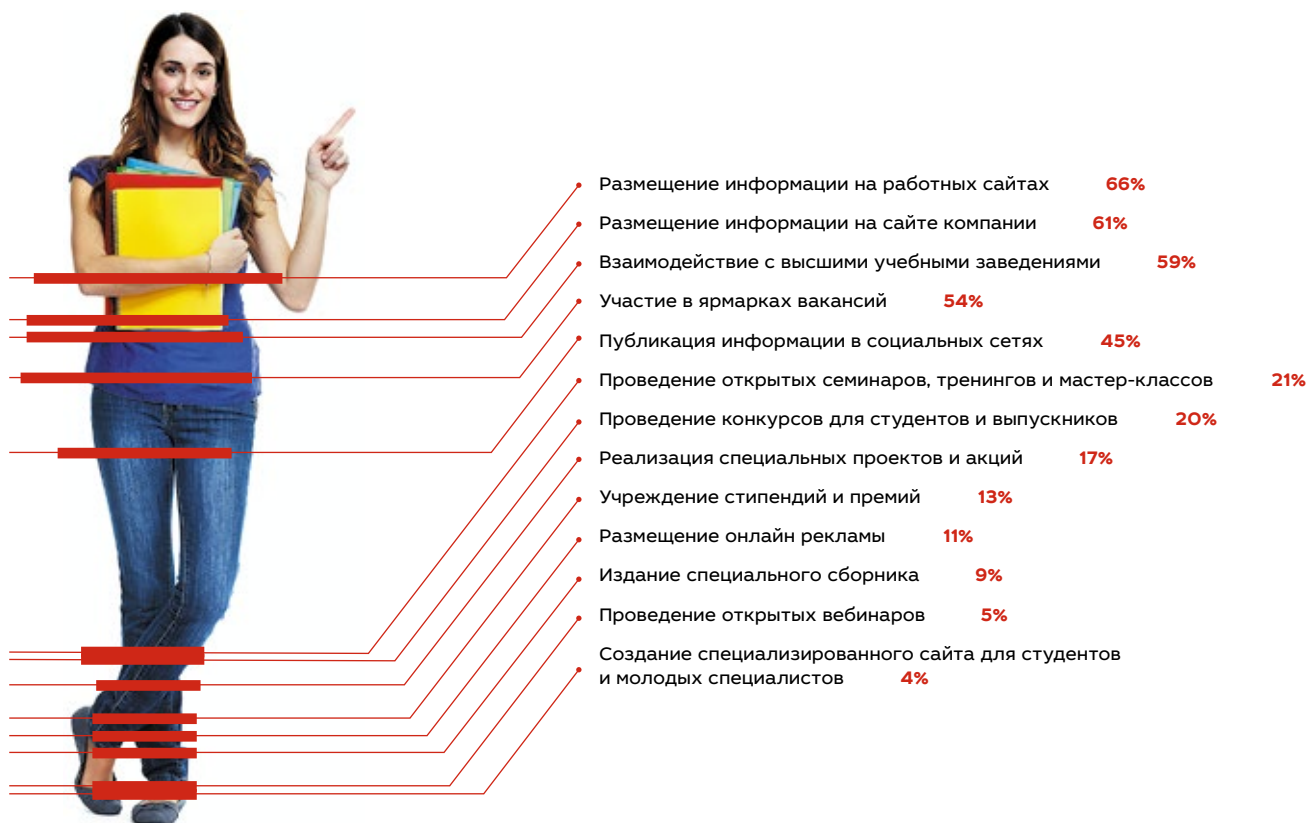
Здоровья вам и вашей команде!

РЫНОК ТРУДА В ЦИФРАХ И ФАКТАХ

GRADUATE RECRUITMENT: БУДУЩИЙ КАДРОВЫЙ КАПИТАЛ СТРАНЫ

КАКИЕ МЕХАНИЗМЫ ИСПОЛЬЗУЮТСЯ В ВАШЕЙ КОМПАНИИ ДЛЯ ПРОДВИЖЕНИЯ ПРОГРАММ ДЛЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ (GRADUATE-РЕКРУТМЕНТ ПРОГРАММЫ)?

(Респонденты могли выбрать несколько вариантов)



ИСТОЧНИК: НП «Эксперты Рынка Труда»

ФАКТЫ. РОССИЯ И США

В компании «Доу Кемикл» (США) у курильщиков по сравнению с некурящими было прогулов больше на 6 дней, инвалидности - на 8 дней, а заболеваемость - на 12% выше, что обошлось компании в лишних 1900-2300 долларов на одного курильщика в год. В России ведущими причинами того, что часть работников каждый год становятся инвалидами вследствие заболевания, являются болезни системы кровообращения, злокачественные новообразования и болезни органов дыхания.

ИСТОЧНИК: «Ключи к здоровью» (Г.Дейль, Э.Ладдингтон, И.Гамлешко)

МЕТОД МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ: ПРИМЕР ИЗ ЖИЗНИ

Одна американская компания платит своим сотрудникам по 10 долларов за каждые 1/2 кг потерянного и не набранного назад веса в течение 1/2 года. В этой же компании сотрудник, который решит бросить курить, получит 500 долларов, а вот если кто-нибудь решит заниматься физическими упражнениями, то компания ему регулярно будет давать по 500 долларов.

ИСТОЧНИК: «Ключи к здоровью»

ЧЕМ ЗАНИМАЮТСЯ «ИГРЕКИ»?

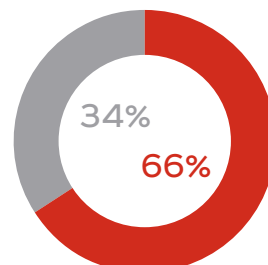
РОД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ
ПОКОЛЕНИЯ Y (1983–2003)

	Административное направление	15,8%
	Банки / Финансы / Страхование	6,8%
	Искусство / Культура	6,7%
	Розничная торговля	6,4%
	IT/Телекоммуникации	5,8%
	Медицина/Фармацевтика	5,0%
	Некоммерческие организации, волонтерство	4,2%
	Транспорт, логистика, ВЭД	3,6%
	Юриспруденция	3,6%
	Домашний персонал	3,0%
	Маркетинг / Реклама / PR	2,8%
	Спорт, фитнес, салоны красоты, SPA	2,8%
	Медиа	2,7%
	Безопасность, службы охраны	2,6%
	Консалтинг	2,3%
	Государственная служба	2,2%
	FMCG (Товары народного потребления)	1,9%
	Топ-менеджмент	1,5%
	Дизайн	1,2%
	Нефтегаз	0,9%
	Недвижимость/Строительство/Девелопмент	0,6%
	Сельское хозяйство	0,6%
	Управление персоналом	0,6%
	Закупки, снабжение	0,5%
	Химия	0,4%
	Туризм	0,3%
	ТЭК	0,3%
	Промышленное производство	0,2%
	Наука / Образование	0,1%
	Другие отрасли	14,6%

ИСТОЧНИК: Исследовательский Центр ИМПЕРИИ КАДРОВ

ОТНОШЕНИЕ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В РОССИИ К ПОДДЕРЖАНИЮ И УКРЕПЛЕНИЮ ЗДОРОВЬЯ СОТРУДНИКОВ

Выразили мнение,
что «здоровье сотрудника —
его личное дело»



Уверены, что «за поддержание
здоровья работника должен
нести ответственность и работодатель»

24,4%
Работодатели в принципе
не вкладывают никаких средств
в охрану и поддержание
здоровья работников

ИСТОЧНИК: Исследование «Опыт организации
корпоративных программ ЗОЖ» AIRM

Здоровье — великое дело, как для того, кто им
пользуется, так и для других.

Томас Карлейль

ЮМОР

Разговаривают два хирурга:

— Представляешь, у меня один больной вообразил
себе, что он автомобиль!

— Да, и как ты собираешься его лечить?

— Лечить? Да, я что больной? Я на нем на работу езжу!

Директор фирмы приглашает к себе одного
из служащих.

— Я слышал, — говорит он, — что вы постоянно
молитесь Богу о повышении зарплаты. Это правда?

— Правда, господин директор.

— В таком случае я должен вам сказать, что ваше
желание никогда не сбудется.

— Почему же, господин директор?

— Потому что я не люблю, когда мои служащие
обращаются в вышестоящую инстанцию через
мою голову.



КАК УПРАВЛЯТЬ ЗДОРОВЬЕМ ПЕРСОНАЛА? HEALTHCARE MANAGEMENT: ЗДОРОВЫЕ СОТРУДНИКИ — ГЛАВНЫЙ КАПИТАЛ КОМПАНИИ

Корпоративные программы по управлению здоровьем персонала (или Healthcare Management) созданы для поддержки хорошего эмоционального и физического состояния сотрудников и успешно внедряются во многих компаниях мира. К сожалению, некоторые российские работодатели не понимают, насколько эффективно и продуктивно для компании — заботиться о здоровье сотрудников, стимулировать и мотивировать их повышать качество своей жизни. В России традиционно многие инструменты и практики менеджмента перенимаются у западных компаний, поэтому, в целом, мы внедряем новинки с заметным опозданием. Также и с программами ЗОЖ (программы здорового образа жизни): в основном они интегрированы в корпоративную культуру глобальных компаний (например, представительств иностранных корпораций в России) — в них Healthcare Management уже давно является обязательным элементом работы с персоналом, и в крупных российских производственных компаниях, где сама специфика бизнеса диктует такие правила (на сложных производствах работодатель обязан особенно усилить внимание к охране труда и более тщательно заботиться о здоровье персонала).

В России практика применения программ ЗОЖ лишь зарождается, но многие отечественные компании осознают значимость ЗОЖ — не только для успешной работы с персоналом, но и для выгоды всего бизнеса. Следует признать, что российские работодатели достаточно активно внедряют Healthcare Management в корпоративную культуру, хоть они существенно отстают от своих западных коллег и по разнообразию реализуемых программ ЗОЖ, и по качеству организации самих процессов управления здоровьем персонала в компании. Даже в корпорациях, где программы ЗОЖ — уже традиционная и обязательная часть корпоративной культуры, часто упускается много важных моментов: компании не проводят оценку эффективности реализованного проекта ЗОЖ, не просчитывают возврат инвестированных в программу средств, не проводят мотивационных кампаний, не вовлекают сотрудников, соответственно, не получают ощутимого охвата и распространения программы.

Зарубежный опыт, безусловно, значительно отличается — в первую очередь именно более продолжительной практикой применения инструментов по управлению здоровьем сотрудников. Во многих европейских и американских компаниях программы ЗОЖ являются полноценной корпоративной системой, направление Healthcare Management выделяется в независимое подразделение, которое работает отдельно от департамента управления персоналом.

Итак, что подразумевает Healthcare Management, какой функционал и значение имеют программы ЗОЖ, какими они бывают, и какую форму заботы о здоровье персонала лучше выбрать для своей компании? Корпоративные программы управления здоровым образом жизни сотрудников, в первую очередь, предполагают не только поддержку здоровья персонала, но и мотивационную политику, которая призвана стимулировать сотрудников задуматься о пользе определенного поведения, о своем образе

жизни, о соблюдении баланса между работой и личным временем, о повышении качества жизни в целом. В результате улучшается психо-эмоциональное и физическое состояние сотрудника, повышается его эффективность и производительность. Компания, в свою очередь, получает гарантию более высокого результата. Вдобавок, проекты по поддержке здоровья благоприятно сказываются на корпоративной атмосфере.

Чаще всего здоровье персонала принято поддерживать предоставлением дополнительного медицинского страхования (ДМС), к тому же это наиболее популярный метод мотивации сотрудников. Исследования также подтверждают, что ДМС лидирует среди элементов компенсационного пакета и, в частности, в направлении по управлению здоровьем сотрудников. Например, в рамках недавнего опроса экспертов, проведенного Исследовательским центром ИМПЕРИИ КАДРОВ, ДМС лидирует среди наиболее востребованных форматов программ ЗОЖ (более трети респондентов (32%) назвали приоритетом при запуске программ по управлению здоровьем сотрудников именно ДМС).

В США, Израиле, Японии, если сотрудник в течение года не отсутствовал на работе по болезни, он может получить оплаченное приглашение на двоих в первоклассный ресторан либо чек на определенную сумму на обслуживание в лучших медицинских учреждениях.

Среди других востребованных программ ЗОЖ — скрининг основных показателей здоровья, вакцинация сотрудников, обеспечение персонала горячим питанием, стимулирование работников принимать участие в спортивных мероприятиях (организация корпоративных спортзалов и площадок, регулярное проведение спортивных событий, софинансирование или полная оплата занятий спортом и т.д.). Healthcare Management может включать и оплату путевок в санатории, консультации с корпоративным психологом, организацию «офисного врача» или круглосуточного call-центра по психологической поддержке. Не каждая компания решается вводить ограничительные меры (к примеру, программы по борьбе с курением), чтобы не вызвать излишнюю отрицательную реакцию персонала. Работодатели предпочитают ограничиваться рекомендательными мерами — проводить внутри организации профилактические кампании, информирующие об ущербе здоровью от вредных привычек.

Какими показателями измеряется эффективность реализуемой программы ЗОЖ? Безусловно, каждая организация оценивает результаты по-своему, и при выборе подхода к управлению здоровьем персонала ориентируется на собственные принципы корпоративной культуры, на собственное видение и прогнозы результатов.

«Какие из программ ЗОЖ считаю эффективными? Программы, которые реализованы в нашей компании, на мой взгляд, представляют наиболее оптимальный набор возможностей из области ЗОЖ, — говорит Наталья Новикова (АВВУ, Директор по персоналу головной компании). — Конечно, у нас есть профилактическая с точки зрения ЗОЖ программа ДМС для сотрудников, и мы стараемся, чтобы персонал получал по ней максимальную помощь. Из проактивных вещей у нас есть спортивный и тренажерный залы, в которых проводятся занятия по разным направлениям от йоги до танцев, комната для игры в настольный теннис. Также у нас есть возможность организовывать групповые занятия, и многие сотрудники этим пользуются, что, конечно, повышает уровень их здоровья. Помимо этого, в компании существует программа поддержки спорта: мы компенсируем часть затрат работников, например, на фитнес-клуб или спортивного тренера».

Укрепление лояльности, повышение мотивации и увеличение результативности сотрудников — это, безусловно, отличные ориентиры при оценке эффективности реализованных программ ЗОЖ. Но как качественно провести оценку, и все ли критерии подходят для этого?

При оценке эффективности таких программ часто используют сравнительный метод, сопоставление двух основных характеристик. Обычно прочие показатели сравниваются с уровнем издержек (затрат) на реализацию корпоративной программы ЗОЖ. Таким образом можно анализировать разницу между издержками двух аналогичных проектов — прошедшего и запущенного в настоящее время. Основным критерий сравнения — удалось ли при получении одинаковых результатов от программ, реализованных в разное время, оптимизировать затраты и сократить издержки последней.

Некоторые компании используют метод исследования издержек по таким условным показателям, как полезность программы или результат (с более конкретным критерием, например, снижение количества дней, пропущенных по болезни в целом по компании; снижение количества курящих сотрудников и т.п.).

Наиболее востребованными методами оценки по-прежнему остаются анализ соотношения «издержки/выгоды» и расчет ROI.

Показатели, на основе которых проводится анализ эффективности, также обычно ранжируются по целям: в зависимости от параметра оценки (выгода программы ЗОЖ, уровень затраченных средств, окупаемость инвестиций и т.д.) выбираются конкретные ориентиры, наиболее верные для определенной

компании. Такими показателями являются параметры, характеризующие позитивный эффект от реализации программы: рост производительности сотрудников, снижение временных и финансовых потерь от уменьшения пропусков по болезни и т.п.


Также используются материальные ориентиры: налоги, расходы на строительство спортивных помещений, затраты на финансовые стимулы (поощрения, премии, ценные призы и т.д.), расходы на услуги провайдеров и партнеров (компаний, которые обеспечивают и помогают реализовать программы ЗОЖ) и др. В целом, даже вышеуказанные показатели не считаются во многих компаниях ключевыми, в конечном счете главное — насколько улучшается эмоциональное и физическое состояние сотрудников и, следовательно, общая атмосфера в коллективе и результативность всей команды. «Вся статистика достаточно условная, — рассуждает Наталья Новикова. — Поэтому мы принимаем за аксиому, что заботящийся о своем здоровье человек чувствует себя лучше в принципе, и работоспособность у него выше. Именно по этой причине мы готовы вкладываться в программы ЗОЖ».

Один из важнейших, если не главный показатель оценки корпоративной программы Healthcare Management — это размер финансовых вливаний в ее реализацию. Считается, что программы ЗОЖ требуют больших затрат. Так ли это? По мнению многих экспертов, все затраты на внедрение в корпоративную культуру здорового образа жизни и привитие сотрудникам этой культуры обязательно окупятся; не стоит сильно ограничивать бюджет в рамках реализации таких программ. Персонал — это капитал компании. Еще более ценный капитал — это здоровые сотрудники.

«Действительно, программы ЗОЖ требуют финансовых вливаний. Сложно оценить их максимальную и минимальную величину. Все зависит от возможностей компании, — подтверждает Наталья Новикова. — Наш опыт показывает, что можно реализовывать довольно эффективные программы с умеренными вложениями. При этом совсем не обязательно специально ограничивать бюджетные рамки — возможностей и программ очень много, поэтому далеко не факт, что бюджет увеличится до огромных размеров. Тем более, что, на наш взгляд, затраты на программу ЗОЖ обязательно окупятся, ведь здоровые сотрудники с хорошим самочувствием — это одна из важнейших составляющих успеха любой умной компании».

Каждый 1 долл. США, вложенный в здоровье персонала, позволяет компании сэкономить 3,45 долл. США на оплате больничных листов.

ИСТОЧНИК: International Health, Racquet and Sportsclub Association (IHRSA)



Многие компании уже принимают как аксиому, что больной персонал обходится бизнесу куда дороже, чем экономия на условиях труда. Поэтому работодатели не только более внимательно и тщательно относятся к здоровью своих сотрудников, но и активно внедряют комплексные программы Healthcare Management. При реализации программы ЗОЖ необходимо помнить, что важны не только материальные и организационные ресурсы, но и информационная поддержка и направленная на персонал «рекламная кампания». Если сотрудники принимают изменения, положительно оценивают действия руководства, поддерживают корпоративные идеи — это лучше всего способствует успеху программы ЗОЖ. Это похоже на эффект плацебо, когда наибольшее влияние оказывают именно мысли и эмоции, настрой и самовнушение. Именно вера и положительные стимулы заставляют людей стремиться к лучшему: заниматься спортом, вести здоровый образ жизни и т.д.

По данным Cornwall University, трудопотери 100 крупнейших американских компаний за 7 лет реализации программ Healthcare Management снизились в пересчете на одного сотрудника с 7,8 дня до 3,5 дня. По оценкам Академии медицинских наук и Минздравсоцразвития России, наша экономика теряет из-за болезней около 1,4% ВВП, или 23–24 млрд долл. США в год.

Действительно, многие российские компании задумываются, а часть из них — уже реализуют свои корпоративные программы ЗОЖ; но нам еще далеко до уровня западного рынка труда, где большинство компаний уже давно позаботилось о здоровье своих сотрудников. По мнению экспертов, во многих российских организациях недооценивают важную роль Healthcare Management в успехе бизнеса компаний, и многие работодатели уделяют недостаточно внимания здоровью персонала. «У меня сложилось впечатление, что в целом, по рынку, работодатели считают, что здоровье сотрудников - это проблема сотрудников. Если человек заболел, ему просто не оплачивают больничный, либо оплачивают в таком размере, что болеть становится просто невозможно. Именно поэтому такое большое число работающих переносят болезни “на ногах”, объясняя, что “не могут себе позволить болеть”. Максимум, что предлагают работодатели, - ДМС и фитнес за счет компании. Но это в большей степени элементы социальной защиты и своеобразная дань моде (“у всех есть, нам тоже надо это делать”). Даже те компании, которые оплачивают больничные исправно и в полном размере, не сильно задумываются о потерях в связи с частыми (или не очень) заболеваниями сотрудников. Это, как правило, связано с тем, что у нас не принято считать экономическую эффективность персонала», - рассуждает Мария Хлынина (торгово-производственная компания «ГУД-ФУД», Руководитель отдела персонала).

Направление Healthcare Management на российском рынке труда еще только развивается, и многим организациям предстоит большая работа по внедрению и реализации корпоративных программ ЗОЖ, они постепенно, но неумолимо становятся незаменимым инструментом в мотивационной политике компаний. В полной мере над этим задумываются, в основном, компании определенного сектора. «Более или менее о программах здоровья, на мой взгляд, пока думают только в крупных сырьевых, добывающих и производственных компаниях. В этих секторах еще остались профсоюзы, санаторное лечение, а также другие инструменты и ресурсы, способствующие поддержке программ ЗОЖ», — подтверждает Мария Хлынина.

Подводя итоги, важно отметить, на что следует обратить внимание любой компании, равнодушной к своему будущему, а значит, к своему персоналу. Внедрение корпоративных программ ЗОЖ, во-первых, повышает и укрепляет мотивацию, ведь данные проекты напрямую влияют на работоспособность и результативность сотрудников, и в целом повышают уровень здоровья персонала, а значит - его эмоциональное состояние, и улучшают общую атмосферу в коллективе. Во-вторых, направление Healthcare Management — это важный элемент корпоративной культуры. Жизнеутверждающие и полезные идеи отлично сплачивают команду, повышают корпоративный дух. Не менее важный эффект от таких проектов — поддержка позитивного HR-бренда компании, его развитие и укрепление. Каждая уважающая себя компания в наше время задумывается об этом.

Чтобы корпоративные программы ЗОЖ успешно реализовывались и приносили ощутимый результат, недостаточно их просто разработать и запустить: важно, чтобы им содействовал топ-менеджмент компании, чтобы руководство вовлекалось во все мероприятия и поддерживало идеи в направлении Healthcare Management. Без стимула «сверху» корпоративные программы ЗОЖ рискуют провалиться еще на этапе запуска. Конечно, необходима поддержка и со стороны сотрудников. Поэтому мудрые компании до и во время старта подобных проектов проводят внутреннюю PR-кампанию, информируют сотрудников о пользе корпоративной программы здорового образа жизни, формируя у них позитивное отношение к будущим изменениям (корпоративные правила и регламенты, новый образ жизни, новые условия работы) и осознанную потребность в заботе о собственном здоровье. А чувствуя поддержку со стороны руководства, персонал ощущает свою причастность к идеям организации, приверженность ценностям компании, что только положительно влияет на результаты и повышает эффективность сотрудников.

Не зря говорится: лучший сотрудник — здоровый сотрудник. ■

Юлия Денесюк

«ЗДÓРОВО ЖИВЕШЬ!», WELLNESS CLUB И ДРУГИЕ ПРОЕКТЫ ПРОГРАММ ЗОЖ РОССИЙСКИХ КОМПАНИЙ

КЕЙС 1



Наталья Сус,
ГК «Новард»,
Директор по персоналу
и организационному развитию



Алла Бедненко,
Эконики,
Директор по персоналу
и организационному развитию

Группа компаний «Новард» уделяет особое внимание вопросам поддержания здоровья и физического состояния сотрудников, а также их семей.

Работа компании в этом направлении состоит из нескольких частей.

Во-первых, это дотация на питание и ДМС – как основа корпоративной программы по поддержке здоровья сотрудников. Также наши коллеги пользуются услугами «врача в офис» и имеют возможность проходить диспансеризацию. Много лет проводятся различного рода спортивные мероприятия; особой популярностью у нас пользуются футбол и фигурное катание, с некоторых пор мы даже начали вовлекать наших клиентов: например, каждый год в январе для жителей миниполиса «Строгинский» мы устраиваем Рождественские катания в Ледовом дворце, построенном компанией «СИТИ-21 век» (входит в ГК «Новард» - прим.ред.). Таким образом мы не только поддерживаем здоровый образ жизни, но и способствуем формированию добрососедских отношений.

Ежегодно в компаниях Группы реализуются различные акции и мероприятия в поддержку здорового образа жизни.

Например, не так давно была организована годовая программа «Здóрово живешь!»,

в рамках которой сотрудники могли почти без отрыва от работы принимать участие в интересных и полезных мероприятиях, вдохновляться идеями здорового образа жизни, лучше знакомиться со своими коллегами.

В рамках данного проекта были проведены:

- День оранжевого настроения (позитивно-витаминная акция) для всех сотрудников ГК «Новард»;
- Праздник для детей сотрудников «Путешествие на остров Здоровья»;
- Конкурс детских рисунков «Мама, папа, я — спортивная семья!»;
- Дни здоровых глаз, в рамках которых:
 - мы проверили зрение наших сотрудников;
 - узнали правила, сохраняющие остроту зрения;
 - изучили различные рецепты несложных «правильных» блюд, богатых витаминами и микроэлементами, необходимыми для поддержания зрения;
 - дегустировали полезные для глаз продукты;
 - делали видеозарядку для глаз (видео размещалось на страницах интранет-портала).

Также на корпоративном портале были размещены комплексы производственной гимнастики для разных групп мышц, а во дворе центрального офиса был установлен спортивный турник.

Главным событием годовой программы стала корпоративная акция «Брось курить – почувствуй новый вкус жизни»,

в которой приняли участие 33 добровольца.

На страницах нашего интранет-портала появился специальный раздел с информацией о вреде курения, видеороликами, электронными и аудиокнигами Аллена Карра «Легкий способ бросить курить», открыт форум для тех, кто бросал курить. Между победителями акции были разыграны iPhone-5, пять планшетов и другие призы.

Новым этапом в заботе о здоровье наших сотрудников стал запуск в рамках Группы компаний проекта под названием «Ферма Здоровеньково». Изначально он и был создан, чтобы заботиться о здоровом питании сотрудников. Поставки фермерских продуктов были организованы прямо на рабочее место. Благодаря реализации данного проекта всем нам была предоставлена уникальная возможность — приобретать настоящие деревенские продукты, выращенные на приусадебных фермерских участках в небольших объемах, продукты, которыми можно смело кормить своих детей и быть уверенными в качестве, вкусовых достоинствах и полезных свойствах этих продовольственных товаров.

На протяжении полутора лет уникальная продукция «Фермы Здоровеньково» была доступна исключительно для сотрудников нашей компании, их семей и друзей.

За это время мы добились хороших результатов:

- открыли собственную лабораторию, благодаря которой соблюдаются все санитарные, ветеринарные нормы, требования ГОСТ и Технических регламентов;
- наладили поставки фермеров-партнеров, производящих исключительно ВЮ-продукты;
- отработали процедуры получения сертификатов и деклараций соответствия;
- собрали рецепты из закровов домашних книг рецептов и арсеналов коллег-рестораторов.

И только с октября 2012 года было решено начать открытую продажу фермерской продукции. На сегодняшний день москвичи могут приобрести продукцию компании «Ферма Здоровеньково» уже в четырех магазинах столицы. Если говорить об эффективности проведенных мер и реализованных программ по поддержке здорового образа жизни сотрудников нашей компании, то каких-то измеримых KPI по данному направлению мы перед собой не ставили. Программы задумывались в первую очередь в целях PR-поддержки и продвижения корпоративных ценностей. Наша основная задача — показать, что Группа компаний «Новард» поддерживает и поощряет сотрудников, которые ведут здоровый образ жизни, то есть ретранслировать персоналу верное направление — какова правильная модель поведения работника с точки зрения ожиданий компании.

Мы каждый год формулируем подобную тему и анонсируем среди сотрудников.

Сейчас это — «Деловой стиль», а ранее была запущена программа в поддержку семейных ценностей и др.

Что касается показателей эффективности, то замеры уровня вовлеченности и лояльности персонала, того, насколько сотрудники разделяют корпоративные ценности, мы проводим регулярно. Показатели всегда высокие, и динамика из года в год положительная. После проведения акции для курильщиков» их число в нашем центральном офисе существенно сократилось, причем часть из них — это курильщики с большим стажем, которые в самой акции не участвовали.

Резюмируя — прежде чем запускать конкретный проект ЗОЖ, любой компании необходимо в первую очередь

определить цель такой программы, и на что она должна быть направлена.

Мы бы посоветовали не придумывать каких-то сложных и дорогостоящих мероприятий. Бюджет на реализацию может быть совсем небольшим, но сами акции должны быть интересные, креативные, с хорошей задумкой и «с душой». Чтобы вовлекать сотрудников, важно придумать интересную и мотивирующую визуализацию.

Разрабатывать акции нужно так, чтобы была задействована и рациональная, и эмоциональная сферы.

В первом случае мы объясняем, зачем нужно вести здоровый образ жизни, обращаемся к научным фактам, цифрам и т.п. Во втором — затрагиваем эмоциональную сферу. Это могут быть яркие визуальные образы, связанные с ЗОЖ, которые вызывают положительные эмоции и показывают, что при соблюдении определенных правил и бережном отношении к своему здоровью человек получает новое качество жизни: она становится более насыщенной, яркой, богатой за счет новых ощущений, которые свойственны только здоровому человеку.

КЕЙС 2



Вера Бондарева,
ТИККУРИЛА (Россия),
Директор по персоналу

Современное общество уже несколько десятилетий назад вплотную подошло к проблеме сохранения здоровья, обеспечения лучших условий работы и жизни, оздоровления нации. Работодатели откликнулись несколько позднее, но сегодня уже можно сказать, что проблемы, связанные с поддержкой здорового образа жизни персонала, актуальны и высоко востребованы среди социально-ответственных компаний. Например, в одной из глобальных FMCG-корпораций уже несколько лет как запущен, востребован и пользуется неизменным успехом внутренний тренинг, который знакомит и обучает принципам здорового питания, образа жизни, формирует и прививает здоровые привычки.

В корпорации «Тиккурила» достаточно давно задумались о внедрении и популяризации среди сотрудников принципов здорового образа жизни.

Самые распространённые способы поддерживать здоровье работников компания внедрила с момента своего выхода на российский рынок:

ДМС, ежегодные медицинские осмотры, диспансеризация, вакцинация от гриппа и витаминизация в периоды высокой заболеваемости.

Естественно, сотрудники быстро привыкают к таким формам заботы об их здоровье и не рассматривают усилия работодателя по поддержке высокого уровня благополучия персонала как серьёзное вложение.

С 2012 года наша компания решила предложить своим сотрудникам внимательнее отнестись к принципам здорового образа жизни и организовала новый формат общения по интересам. Согласитесь, не всем людям интересно ходить в спортзал или бассейн, не все хотят или планируют избавляться от вредных привычек, далеко не все отдают себе отчет, что психологический настрой и положительные эмоции на работе помогают и способствуют высокой эффективности и готовности работать в коллективе.

Поэтому мы предложили концепцию клубного общения Tikkurila Wellness Club, что включает в себя:

- спорт-клуб, который объединяет сотрудников, любящих спорт, активное времяпрепровождение, тех, кто стремится к достижению высоких спортивных результатов и к победам. Таким работникам предоставляется возможность посещать фитнес-клубы по корпоративной цене;
- тур-клуб для единомышленников и туристов, желающих совместно путешествовать, изучать природу, достопримечательности и окрестности родного края;
- бизнес-клуб, объединяющий сотрудников, которые уже ведут здоровый образ жизни или только планируют избавляться от вредных привычек и привыкать к здоровым, придерживаться здорового питания и грамотно заниматься физическими нагрузками. При встречах с опытными специалистами — диетологами, физиотерапевтами, тренерами скандинавской ходьбы — участники клуба начинают лучше разбираться в принципах и процессах, формирующих правильные установки на здоровый образ жизни.

Окупаются ли данные программы?

Целесообразно ли вкладываться?

Я считаю, что данное направление деятельности не только экономически выгодно и работает на удержание, но и укрепляет статус работодателя в глазах сотрудников, кандидатов и общества.

Несомненно, перед финансовой службой и отделом персонала

встает вопрос возврата инвестиций и экономической выгоды,

но одно уже стало очевидным — серьезное сокращение времени листов нетрудоспособности, а также процент удержания сотрудников стабильно находятся на оптимальном уровне. Однозначно определить невозможно, какие именно усилия приводят к серьезным улучшениям, но нас не может не радовать, что, по мнению работников, участвующих в традиционных опросах, более 87% не планируют менять работу в ближайшие 2 года.

Мы все работаем в разных сферах, развиваем различные отрасли и услуги, но стоит помнить, что здоровье — это не только дело лично каждого, но и наше с вами профессиональное настоящее и будущее, а также устойчивый и созидательный рост наших компаний. ■

КАКИЕ НЕСТАНДАРТНЫЕ ПРОГРАММЫ ЗОЖ БЫВАЮТ

Кейсы разных компаний

- Премирование сотрудников, которые не брали больничный в течение определенного срока
- Тренинги по вопросам здорового питания
- Установка в офисе ортопедических кресел, стола для пинг-понга, массажных кресел
- Танцкласс, где занимаются йогой, аэробикой, танцами
- Тренер по фитнесу, который приходит в офис по утрам и проводит для всех сотрудников утреннюю зарядку
- Игровые профилактические мероприятия
- Запрет на хождение сотрудниц в туфлях на каблучке
- Поощрение за подъем на работу по лестнице, а не в лифте
- Программа изменений, которая поощряет небольшие активности по поддержке своего здоровья (например, стараться в течение дня больше стоять, а не сидеть)
- Работа в компании физиотерапевта или мануального терапевта
- Хранение конфет в непрозрачной посуде, а полезных злаковых и витаминных батончиков — в стеклянных вазах (в общих зонах офиса, ресепшен)

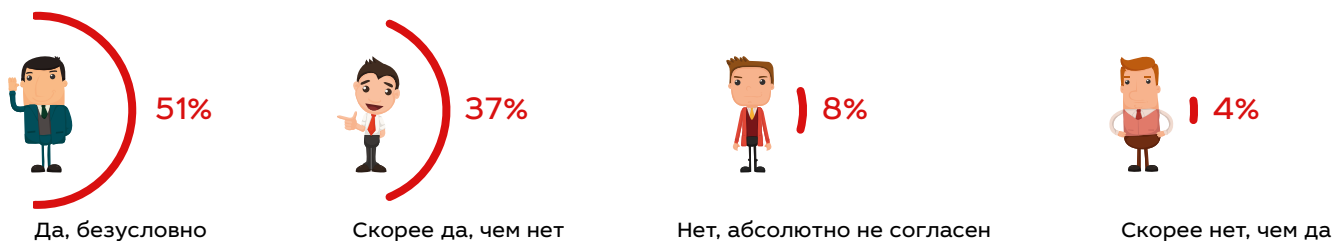
- Организация в офисе, помимо плавательного бассейна и тренажерного зала, стены для занятий скалолазанием и симулятора Тур де Франс
- Так называемый «творческий отпуск», который может длиться от 2 месяцев до года. Оплачиваемый
- Пол-дня СПА-процедур (мини-день СПА)
- Онлайн-аптека на корпоративном сайте
- Стимулирование пеших прогулок
- Сеансы медитации и йоги
- Введение в корпоративную инфраструктуру программы по аренде велосипедов
- Возмещение расходов на абонемент в тренажерный зал
- Организация просторной территории для прогулок или сада, например, на крыше офисного здания
- Общественные велосипеды и служба ремонта велосипедов (за счет компании)
- Организация на территории офиса столов «стенд-ап» (стол на высоких ножках для работы за компьютером, чтения и т.п.)
- Предоставление помощи по уходу за ребенком

ЗДОРОВЫЙ СОТРУДНИК – ЛУЧШИЙ СОТРУДНИК

Для современных российских компаний очень актуальным в последнее время становится вопрос внедрения не отдельных элементов, а комплексной системы управления здоровьем персонала – Healthcare Management. Это позволяет не только сократить сроки пребывания сотрудников на больничном, но и повысить лояльность и производительность труда персонала, улучшить имидж компании и построить действенную корпоративную культуру.

Какие методы укрепления здоровья сотрудников распространены в российских компаниях? Какие форматы корпоративных мероприятий по поддержанию благоприятного физического и эмоционального состояния персонала считаются наиболее эффективными? От кого в компании должна исходить инициатива по ведению здорового образа жизни? С ответами на эти и другие вопросы можно ознакомиться в инфографике, подготовленной на основе результатов нового исследования ИМПЕРИИ КАДРОВ – «Healthcare Management: здоровые сотрудники – главный капитал компании»*.

? **Согласны ли вы, что сотрудники, ведущие здоровый образ жизни, работают более продуктивно и качественно?**



? **Вы считаете, что ваша трудовая активность...**



? **Как вы оцениваете состояние своего здоровья?**

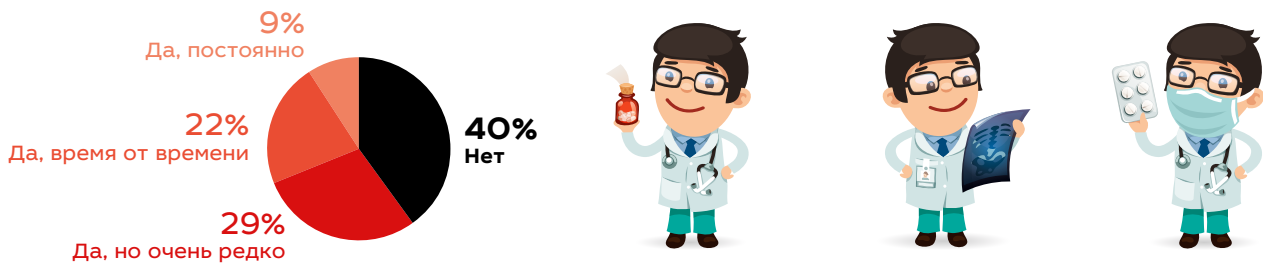


? Какому виду здоровья своих сотрудников работодатели должны уделять большее внимание?

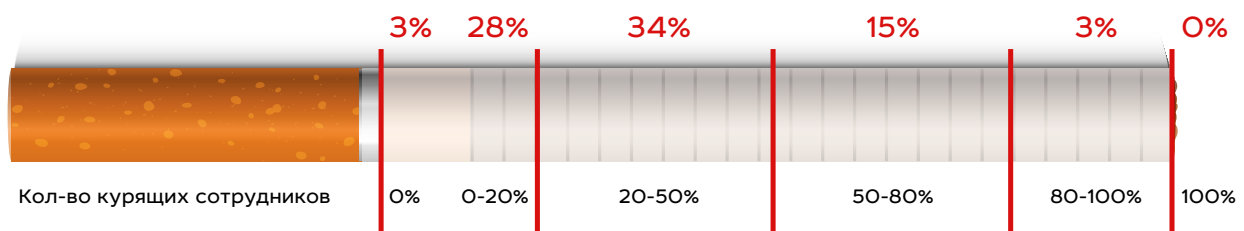


Среди других ответов: и физическому, и психическому в равной степени

? Чувствуете ли вы заботу со стороны вашего работодателя по поддержанию вашего здоровья?

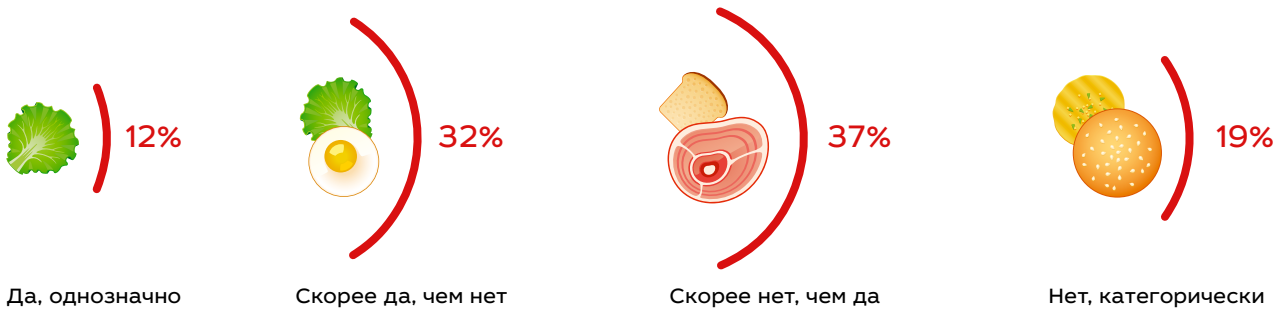


? Сколько сотрудников вашей компании являются курящими?



Затрудняюсь ответить — 17%

? Можно ли отнести рацион, предлагаемый в офисной столовой, к здоровой пище?



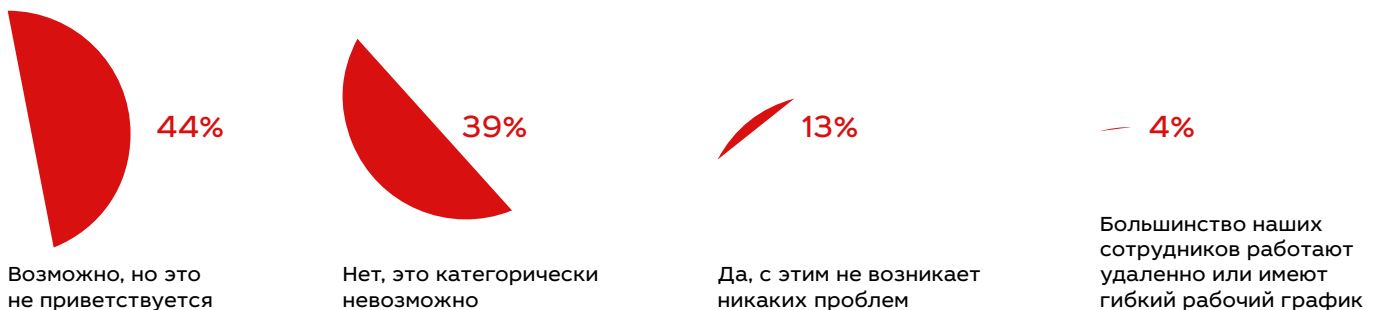
Да, однозначно

Скорее да, чем нет

Скорее нет, чем да

Нет, категорически

? Возможен ли в вашей компании перевод сотрудников на более гибкий график работы/удаленную работу?



Возможно, но это не приветствуется

Нет, это категорически невозможно

Да, с этим не возникает никаких проблем

Большинство наших сотрудников работают удаленно или имеют гибкий рабочий график

? Информированы ли вы о технике безопасности, которую необходимо соблюдать при выполнении рабочих задач?



? Проводятся ли в вашей компании какие-либо мероприятия, направленные на поддержание и укрепление здоровья сотрудников?



Да, но очень редко

Нет, и ранее никогда не проводились

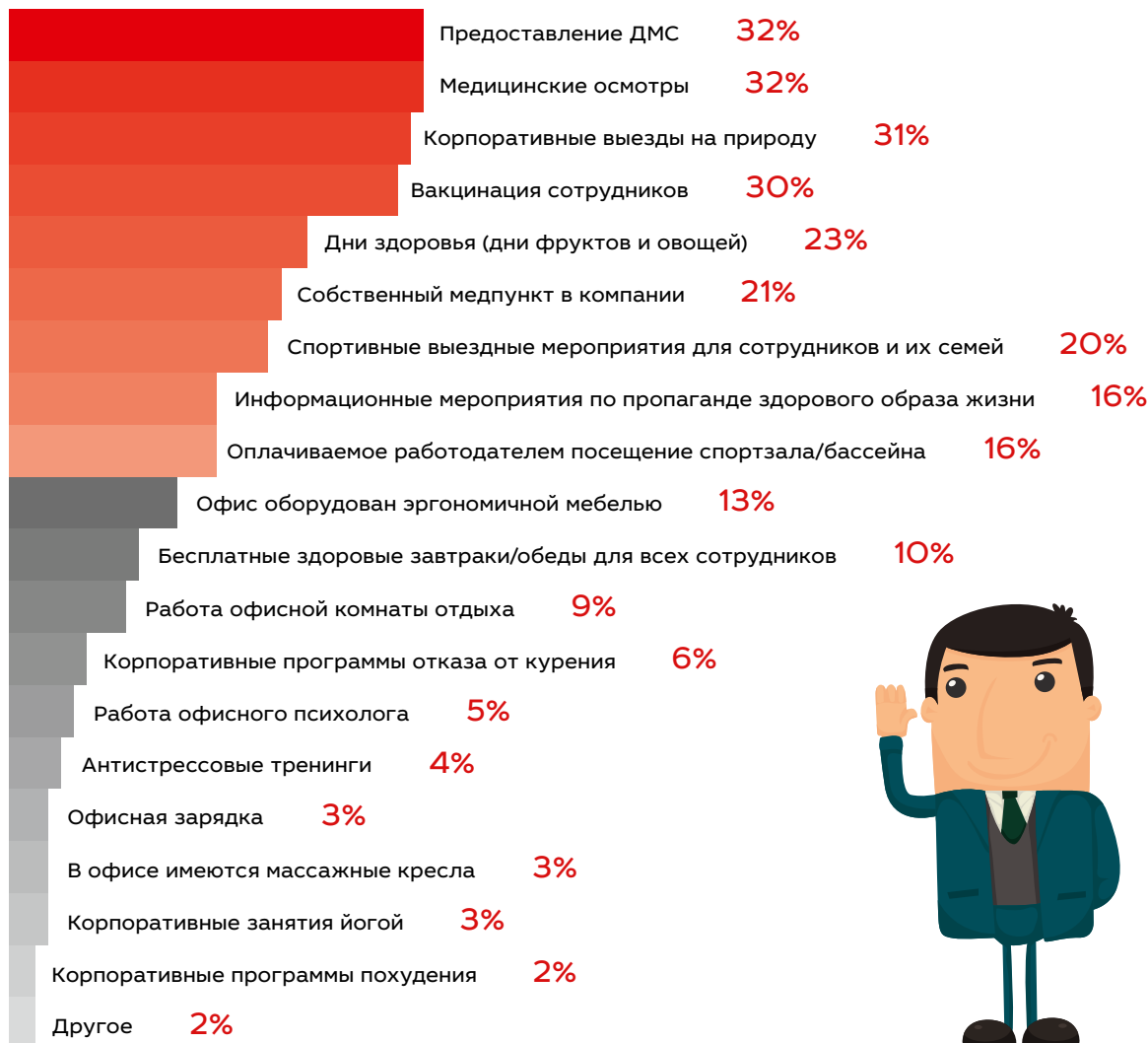
Да, время от времени

Да, регулярно

Нет, но раньше проводились

ЕСЛИ НА ПРЕДЫДУЩИЙ ВОПРОС РЕСПОНДЕНТЫ ОТВЕТИЛИ «ДА».

? Каков формат таких мероприятий в вашей компании? (респонденты могли выбрать несколько вариантов ответа)



? Что обязательно должен включать социальный пакет, предоставляемый работодателем всем сотрудникам?



? Какой из инструментов системы Healthcare Management вы отнесли бы к наиболее и наименее распространенному в российских компаниях? (респонденты могли указать не более 3 пунктов)

Наиболее

85%

Обязательное и добровольное медицинское страхование

40% Оплачиваемое работодателем посещение спортзала/бассейна

32% Регулярные медицинские осмотры

31% Вакцинация сотрудников

20% Спортивные выездные мероприятия для сотрудников и их семей

15% Корпоративные оздоровительные мероприятия

11% Дни здоровья (дни фруктов и овощей)

11% Корпоративные программы отказа от курения

9% Собственный медпункт в компании

6% Информационные мероприятия по пропаганде здорового образа жизни

4% Работа офисной комнаты отдыха

3% Оборудование офиса эргономичной мебелью

2% Социальная диспансеризация

2% Бесплатные здоровые завтраки/обеды для всех сотрудников

2% Антистрессовые тренинги

1% Корпоративные программы похудения

1% Офисная зарядка

1% Работа офисного психолога

Наименее

39%

Работа офисного психолога

34%

Корпоративные программы похудения

28%

Антистрессовые тренинги

26%

Бесплатные здоровые завтраки/обеды для всех сотрудников

23%

Корпоративные занятия йогой

18%

Работа офисной комнаты отдыха

18%

Дни здоровья (дни фруктов и овощей)

16%

Корпоративные программы отказа от курения

16%

Оплачиваемое работодателем посещение спортзала/бассейна

16%

Оборудование офиса эргономичной мебелью

15%

Социальная диспансеризация

13%

Регулярные медицинские осмотры

12%

Собственный медпункт в компании

10%

Вакцинация сотрудников

9%

Корпоративные оздоровительные мероприятия

7%

Информационные мероприятия по пропаганде здорового образа жизни

6%

Спортивные выездные мероприятия для сотрудников и их семей

4%

Обязательное и добровольное медицинское страхование

2%

Офисная зарядка

? На ваш взгляд, наиболее эффективным мероприятием по укреплению здоровья персонала компании является... (респонденты могли указать не более 3 пунктов)

62%

Оплачиваемое работодателем посещение спортзала/бассейна

55%

Предоставление ДМС

27% Медицинские осмотры

26% Бесплатные здоровые завтраки/обеды для всех сотрудников

20% Антистрессовые тренинги

18% Собственный медпункт в компании

16% Дни здоровья (дни фруктов и овощей)

15% Офисная зарядка

14% Работа офисного психолога

13% Вакцинация сотрудников

13% Корпоративные программы отказа от курения

12% Оборудование офиса эргономичной мебелью

12% Работа офисной комнаты отдыха

11% Спортивные выездные мероприятия для сотрудников и их семей

7% Корпоративные выезды на природу

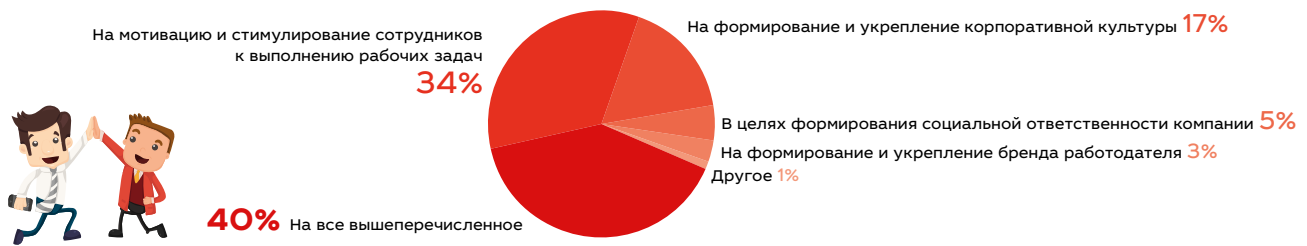
7% Корпоративные занятия йогой

6% Информационные мероприятия по пропаганде здорового образа жизни

5% Корпоративные программы похудения

3% В офисе имеются массажные кресла

? На что в большей степени должна быть направлена система укрепления здоровья сотрудников в компании?



? От кого должна исходить главная инициатива по поддержке здорового образа жизни в компании?

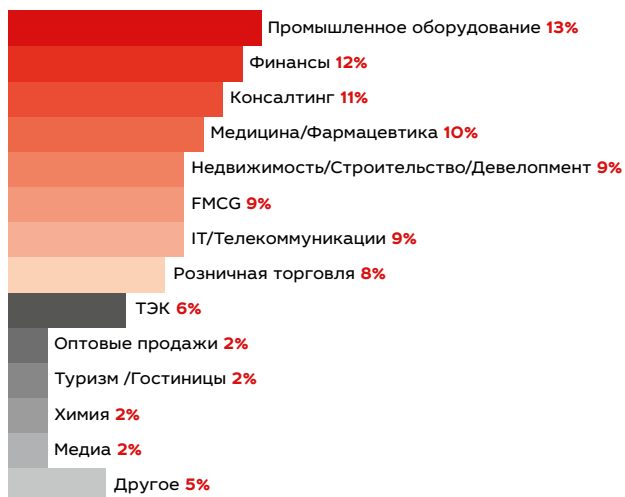


? Согласны ли вы, что Healthcare Management должен быть полноценной частью системы корпоративного управления в российских компаниях?



Информация о респондентах:

ОБЛАСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ



СРЕДИ УЧАСТНИКОВ ОПРОСА

Директор по персоналу
 Директор по развитию
 Директор по маркетингу
 Заместитель генерального директора
 Менеджер по обучению
 Менеджер по персоналу
 Бизнес-тренер
 Психолог
 Специалист по охране труда

ГЕОГРАФИЯ ОПРОСА

Москва
 Санкт-Петербург
 Ашдот (Израиль)
 Владивосток
 Воронеж
 Казань
 Калуга
 Киров
 Кишинев
 Магнитогорск
 Нижний Новгород
 Новосибирск
 Омск
 Рязань
 Самара
 Тамбов
 Челябинск и другие города

*В рамках исследования было опрошено около 500 респондентов

КЛУБ СОЦИАЛЬНЫХ ПАРТНЕРОВ

Вот уже несколько лет подряд ИМПЕРИЯ КАДРОВ собирает друзей и коллег, чтобы 9 мая всем вместе подарить настоящий праздник ветеранам ВОВ. Этот год не стал исключением: 9 Мая Клуб социальных партнеров, организованный ИМПЕРИЕЙ КАДРОВ, при поддержке Некоммерческого Партнерства «Эксперты Рынка Труда», совместно с партнерами — «Альфа-Банк», Британская компания «Ahmad Tea Ltd», «Марш — страховые брокеры» — выразили уважение и благодарность героям войны. Партнерами Клуба на территории Центрального Музея ВОВ на Поклонной горе был организован настоящий стенд с подарками и цветами: именно здесь участники акции чествовали ветеранов и благодарили героев войны за подаренную нам всем возможность — жить в мире и согласии. Помимо этого, была собрана целая команда волонтеров, которые взяв пакеты с подарками, обошли залы музея, а также территорию мемориального комплекса, чтобы поздравить всех ветеранов, пришедших в этот день на Поклонную гору.



СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Прошедшим летом состоялось объединенное заседание Комитета по человеческим ресурсам и Комитета по трудовому законодательству НП «Эксперты Рынка Труда», в рамках которого собрались ведущие эксперты в области трудового права и управления персоналом, чтобы обсудить вопросы регулирования и развития социально-трудовых отношений.

Основными спикерами мероприятия выступили HR-директора компаний и представители международных юридических фирм: Валентин Тимаков (Rax Lavogum, Управляющий Партнер), Елена Герасимова (Центр социально-трудовых прав, Директор), Анна-Стефания Чепик (YurBee.ru, CEO), Дмитрий Ефремов (ФГУП «Почта России», Руководитель департамента по социальной работе), Евгений Рейзман (Бейкер и Макензи — Си-Ай-Эс, Лимитед, Советник), Вера Липковская (CMS (Россия), Юрист практики трудового права) и другие.

Социально-трудовые отношения являются главной составляющей всей коммуникационной системы общества. Однако интересы работодателя и нанимаемого им работника не всегда могут совпадать — возможно столкновение этих интересов на любой стадии существования трудовых отношений. Для эффективного разрешения таких ситуаций и проблемных вопросов HR-специалистам необходимо обладать соответствующими умениями и управленческими компетенциями: навыки построения социального партнерства и развития культуры поиска компромиссов; управление и развитие программ КСО; отличное знание трудового законодательства, кадрового документооборота; нормирование труда, повышение производительности и др. При этом современный бизнес предъявляет к данным компетенциям все более высокие требования. Эти и многие другие актуальные вопросы и проблематика обсуждались в рамках прошедшего заседания.



ИМПЕРИЯ КАДРОВ РЕКОМЕНДУЕТ:

Мероприятия — ноябрь 2014–апрель 2015

20–21 ноября

Эффективное управление
компанией 2014
Практическая конференция
Москва

Большой форум для руководителей и владельцев компаний различного уровня. Двухдневное практическое мероприятие — серия лекций-докладов и мастер-классов ведущих российских экспертов в области управления бизнесом и различных его направлений: стратегическое развитие, финансы, управление персоналом, система продаж, маркетинг, безопасность и т.д.

www.conference.image-media.ru

27 ноября

Аутсорсинг 2014:
Актуальные бизнес решения
Конференция
Москва

Конференция призвана собрать на одной деловой площадке потребителей услуг и ведущих провайдеров отрасли для того, чтобы определить наиболее актуальные аутсорсинговые решения и эффективные технологии для бизнеса. Выставка Outsourcing Expo: уникальная площадка, предоставляющая возможность познакомиться потенциальных клиентов с вашими продуктами и услугами, продемонстрировать инновационные разработки. В рамках вечерней программы состоится церемония награждения участников «Премии года в области аутсорсинга»/Outsourcing Russia Award 2014.

www.events.bis-info.ru/outourcing2014

27–28 ноября

Трудовое право: актуальные
вопросы и лучшие практики
Конференция
Москва

VIII профессиональная конференция, организованная компанией Infor-media Russia, — это независимое мероприятие, на котором профессионально рассматриваются вопросы трудовых отношений, интересные как для юристов, так и для кадровиков. Программа конференции составляется с учетом пожеланий и предложений участников прошлых мероприятий и ведущих экспертов.

www.infor-media.ru

2–3 декабря

Управление персоналом
в контакт-центре
Форум
Москва

На мероприятии будут рассмотрены вопросы работы с персоналом в контакт-центрах: от подбора до стратегических подходов к развитию систем управления. Перед руководителями контактных центров и HR-департаментами сегодня стоит сложная задача: поиск, обучение и развитие персонала в период демографического спада, роста требований к качеству и скорости обслуживания, увеличения количества различных каналов обслуживания и объемов информации, тяжелой экономической ситуации в стране и мире. На площадке Форума эксперты и профессионалы рынка поделятся своим опытом, успешными кейсами и новейшими подходами к управлению персоналом.

www.callcenterevent.ru/hrms

4 декабря

HR-Форум
Москва

HR-Форум — это XVIII ежегодный проект газеты «Ведомости», призванный вынести на экспертное обсуждение лучшие практики, инструменты и подходы к обеспечению конкурентоспособной политики по управлению персоналом. По традиции дважды в год на форуме встречаются топ-менеджеры ведущих работодателей страны и ближнего зарубежья — более 150 участников обмениваются опытом управления человеческим капиталом и устанавливают деловые и дружеские контакты.

www.vedomosti.ru/events

9–10 декабря

Talent Management Forum 2014

Конференция

Москва

Крупнейший российский форум по управлению талантами. В течение двух дней — реальные кейсы от HR-менеджеров ведущих российских и зарубежных компаний, совместная работа (фасилитации и дискуссии), а также методология и инструменты от известных HR-провайдеров. Делегаты и спикеры — HR-директора и менеджеры по персоналу ведущих компаний России и стран СНГ.
www.hrmedia.ru/node/1266

13 марта 2015

6-й Российский пенсионный конгресс

Москва

В рамках мероприятия выступают представители государственной власти, НПФ, управляющих компаний, зарубежные эксперты. Основные темы обсуждения: тенденции законодательства; модели пенсионных систем других стран, их достоинства и недостатки; наиболее «работающие» в современных экономических условиях модели; зарубежный опыт управления пенсионными средствами; российская практика управления пенсионными средствами; управление рисками.
www.lbsglobal.com

22 -23 апреля 2015

Персонал Москва 2015

Выставка

Москва

11-ая специализированная выставка по HR-менеджменту, тренингу и развитию. Выставка «Персонал Москва» — это место встречи компаний, предлагающих услуги и продукты в области управления персоналом и HR-специалистов из различных отраслей экономики. В рамках выставки участникам предоставляется широкий спектр возможностей обмена опытом и получения информации о HR-рынке.
www.personal-moscow.ru

КАК НАЙТИ ТАЛАНТ И НЕ ОШИБИТЬСЯ С ВЫБОРОМ?

ALEX | PRIMUS

Официальный партнер ИМПЕРИИ КАДРОВ

МОЖНО ЛИ БЫТЬ УВЕРЕННЫМ, ЧТО ВАШ КАНДИДАТ ЯВЛЯЕТСЯ ТЕМ, КАКИМ ОН СЕБЯ ПРЕЗЕНТУЕТ, И ОБЛАДАЕТ ТЕМИ КАЧЕСТВАМИ, КОТОРЫЕ НЕОБХОДИМЫ ВАШЕЙ КОМПАНИИ?

Для оценки кандидатов сегодня успешно применяются такие личностные опросники, как DISC (Система Томаса), опросник Айзенка, опросник Кеттелла, тест Майерс Брикс и другие. Среди них особенно выделяется метод и оценка психометрических характеристик человеческого потенциала на основе теории Уильяма М. Марстона — исследование PDA.

С помощью исследования вы узнаете:

- Потенциал вашего сотрудника
- Совместимость команды с новыми талантами
- Стиль лидерства
- Стиль принятия решений
- Навыки убеждения
- Аналитические способности
- Бизнес-навыки
- Уровень мотивации
- Сильные стороны и области для развития
- Совместимость с вакантной должностью
- Специфику создания профиля вакансии

Alex Primus совместно с PDA International предлагают эффективный инструмент оценки в России!

Пройти исследование бесплатно и получить отчет:
alexprimus.testpda.com

По всем вопросам обращайтесь, пожалуйста, к сертифицированным консультантам - аналитикам:

Георгий Евменов: +7 (926) 374 69 43
Марат Яфизов: +7 (916) 276 16 56

Издатель:
УК ИМПЕРИЯ КАДРОВ

Наши контакты:
МОСКВА:
+7 (495) 748-0440
www.imperia.ru



При поддержке



ЭКСПЕРТЫ РЫНКА ТРУДА
НЕКОММЕРЧЕСКОЕ ПАРТНЕРСТВО

Перепечатка и использование материалов
допускается только с разрешения редакции
и со ссылкой на журнал «В ТЕМЕ!».