АССОЦИАЦИЯ ОЗДОРОВИТЕЛЬНОГО ТУРИЗМА
И КОРПОРАТИВНОГО ЗДОРОВЬЯ

БИБЛИОТЕКА КОРПОРАТИВНЫХ ПРОГРАММ
ОЗДОРОВЛЕНИЯ СОТРУДНИКОВ

ИНВЕСТИЦИИ В РАЗВИТИЕ ЗДОРОВОЙ СТРАНЫ. ЛУЧШИЕ КОРПОРАТИВНЫЕ ПРАКТИКИ-2023

PALMIRA GROUP

Генеральный партнер

РАЗУМ × Ai

vilovit

ЯСНО

Avicenna

Create Well Life CERAGEM

daigo

INEXPERTIZA

Медскан
группа компаний

Дорогие участники Ежегодного Всероссийского Форума и Конкурса «Инвестиции в развитие здоровой страны. Лучшие корпоративные практики», уважаемые члены жюри и партнеры!

Ассоциация оздоровительного туризма и корпоративного здоровья вновь подводит итоги конкурса, за четыре года ставшего важным событием в жизни компаний, деятельность которых основана на принципах устойчивого развития, компаний, которые уделяют огромное внимание заботе о людях – сотрудниках, их семьях и даже жителях городов, где расположены предприятия, тем самым вносящих свой вклад в создание здорового общества в нашей стране.

Мы стремимся к тому, чтобы в конкурсе с каждым годом участвовали все больше предприятий, занимающихся развитием программ поддержки здоровья и благополучия сотрудников, формирующих у себя здоровьесберегающую среду, которая позволяет создавать условия для здоровой жизни. И мы рады, что нам это удается: конкурс сегодня охватывает как компании-гиганты, формирующие целые индустрии, так и небольшие предприятия из всех уголков нашей страны.

В 2023 году мы снова открыли для себя новые, сильные проекты, и у нас появились новые лидеры, за которыми, уверена, последуют все больше российских компаний, перенимая и адаптируя успешный опыт наших конкурсантов!

На традиционной дискуссионной площадке Форума мы обсудим предпосылки развития программ благополучия и здоровья на фоне меняющегося мира и выясним, что сегодня мотивирует российский бизнес на реализацию социальных инициатив. На практической сессии компании, посвящающие себя заботе сотрудниках, поделятся реализованными кейсами и проектами, которые позволяют им быть привлекательными работодателями.

Мы благодарны всем, кто считает важным и необходимым делиться опытом реализации в своих компаниях программ заботы о сотрудниках! Ведь именно благодаря вам мы создаем уникальную библиотеку знаний, популяризируем в нашей стране это важнейшее направление, демонстрируем, что Россия способна не только следовать принципам ESG, но и развивать собственные инициативы, нацеленные на повышение качества жизни людей.

Желаю всем участникам Форума отличной работы, важных и продуктивных встреч, новых идей, и, конечно же, от всей души поздравляю всех победителей и лауреатов конкурса!

Ваша Елена Трубникова

Председатель Ассоциации оздоровительного туризма и корпоративного здоровья, Президент международной аудиторско-консалтинговой сети FinExpertiza

НОМИНАЦИЯ «РАЗВИТИЕ СПОРТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ»

EcoStandard group……6
АО «Апатит» (г. Череповец)……..…..7
Завод «Атоммаш» компании «АЭМ-технологии……..…8
«АТОМСТРОЙКОМПЛЕКС»……...…10
«Бэби Вита Дент» сеть стоматологических клиник……...12
ВЭБ.РФ……...…14
«ВымпелКом»……....16
ВМУ группа компаний Уралхим……..…19
ООО «Санаторий «Заполярье»……20
КВС-СТРОЙ»……..……22
«МДМ-Лайт»……..…24
АО «МЕТРОВАГОНМАШ»……26
АО «Монди СЛПК»……..28
ГУП «Московский метрополитен»……..……30
Магнитогорский металлургический комбинат……..…..32
АО «МОСИНЖПРОЕКТ»……33
АО «НИИМЭ»……...36
Группа НЛМК……38
Первая сувенирная компания……...40
ГК «Программный продукт»……42
ОАО «РЖД»……...44
АО «Русская медная компания»……...46
АО «Силовые машины»……47
«СЛТ-Аква»……49
ООО «Тольяттикаучук»……50
«Уралкалий» и «Уралхим»……51

НОМИНАЦИЯ «РАЗВИТИЕ ОЗДОРОВИТЕЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ»

Mriya Resort & SPA 5*, Республика Крым……..……53
S7 Airlines……..…..55
АБ ИнБев Эфес (AB InBev Efes)……..……58
АО «Апатит» Волховский филиал……..……..60

АО «БУАРОН» ……..62

ВЭБ.РФ……64

ООО «Интер РАО - Управление электрогенерацией»…….…..67

Здравница «Лаго-Наки» (Республика Адыгея)……...…68

ООО УК «Металлоинвест»……...70

АО «Монди СЛПК»……...…73

Группа НЛМК …….…..76

ПАО «ГМК «Норильский никель»……..78

ОАО «РЖД»…….....80

АО Центр восстановительной медицины и реабилитации «Сибирь», г. Тюмень……...82

ПАО «СИБУР Холдинг»……...84

НОМИНАЦИЯ «ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОСТРАНСТВА ДЛЯ ОТДЫХА»

АО «Апатит» Балаковского филиала……86

Работа. Ру……89

НОМИНАЦИЯ «ЗАБОТА О ПСИХОЛОГИЧЕСКОМ КОМФОРТЕ СОТРУДНИКОВ»

АО «Апатит», Череповец……...…92

ПАО «ЛК «Европлан» ……...…94

Группа НЛМК……98

АО «Опытное Конструкторское Бюро Машиностроения имени И. И. Африкантова»……100

Работа. Ру……..102

АО «Федеральная Пассажирская Компания»……...106

НОМИНАЦИЯ «РАЗВИТИЕ КОРПОРАТИВНОЙ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТИ И ВОЛОНТЕРСТВА ЧЕРЕЗ СПОРТИВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ»

HB-Assistance……..…108

Сеть стоматологических клиник «Бэби Вита Дент»……109

ООО «Сахалинская Энергия»……112

Благотворительный фонд «Система»……116

НОМИНАЦИЯ «СОЗДАНИЕ ИНФОРМАЦИОННОГО РЕСУРСА ПО ВОВЛЕЧЕНИЮ СОТРУДНИКОВ В ЗАНЯТИЯ СПОРТОМ И ЗОЖ»

BIOCAD……118

S7 Airlines……123

АО «Апатит» Балаковского филиала……126

ПАО «ВымпелКом»……133

Благотворительный фонд «Система»……137

АО «Монди СЛПК»……139

ПАО «СИБУР Холдинг»……146

НОМИНАЦИЯ «СОЗДАНИЕ БЛАГОПРИЯТНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА»

ВЭБ.РФ……148

Работа.ру ……150

ПАО «Совкомбанк»……153

НОМИНАЦИЯ «ЛУЧШАЯ ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ КОНЦЕПЦИЯ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ В САНАТОРИИ ИЛИ СПА-ОТЕЛЕ»

Alean Family Doville……155

AZIMUT Парк Отель Прометей Небуг……157

АМАКС Курорт «Красная Пахра»……160

Life Balance отель Rosa Springs ……162

АО «Монди СЛПК» ……164

ЗАО Санаторий «Родник»……168

Санаторий «Заполярье»……172

КЦО «СИБУР-ЮГ»……174

ФГБУ «Юг Спорт»……176

НОМИНАЦИЯ «РАЗВИТИЕ СПОРТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ»

Проект «Марафон шагов – путь к сердцу команды»

Сайт: https://ecostandardgroup.ru/

Видео презентация проекта - здесь

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

Основная цель – сплотить коллектив по всей России в полезном и доступном спортивном мероприятии. Участники регистрируется на платформе, выбирая соответствующий департамент. Учет шагов ведется, как индивидуально, так и по командам. В командном зачете подсчитывается среднее количество шагов. Продолжительность марафона – 1 месяц, за это время вырабатывается привычка ходить минимум 10 000 шагов в день.

На протяжении месяца ведется информационная «pr-кампания»: о спортивных привычках, полезном питании, советы экспертов, встречи с врачами и спортсменами, тренировки, интервью участников.

По итогам марафона награждаются команды и индивидуальные лидеры корпоративной брендированной продукцией.

СРОКИ

Ежегодно с 2021 года

ЦЕЛИ

- Популяризация здорового образа жизни в компании;
- Командообразование отделов, представленных в разных городах страны;

ДОСТИЖЕНИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ

Главным результатом хотим отметить – **положительный спортивный импульс**, который мы запустили уже на 1 марафоне в 2021.

С каждым годом растет вовлеченность участников. На данный момент мы объединяем более 750 участников по России. Вдохновившись проектом, сотрудники создали «Беговой клуб», в котором продолжают поддерживать друг друга во всех спортивных начинаниях и результатах.

Руководители инициировали участие в благотворительном забеге «Бегущие сердца» в 2022 году. Сотрудники в регионах самостоятельно предлагают новые спортивные инициативы и даже самостоятельно их организовывают: турниры по настольному теннису, занятия волейболом и т.д.

АО «Апатит» (г. Череповец)

НОМИНАЦИЯ «РАЗВИТИЕ СПОРТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ»

Сайт: https://www.phosagro.ru/

Видео презентация проекта - здесь

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

В компании АО «Апатит» (далее по тексту Общество) разработан Коллективный договор, где с целью привлечения работников Общества через активные занятия физической культурой и спортом в обязательном порядке включён раздел с мерами по организации оздоровительной и спортивно-физкультурной деятельности. Посещение спортивных объектов работниками общества, дочерних зависимых обществ и членов их семей, а также ветеранов происходит на бесплатной основе. Согласно Коллективному договору, Работодатель обеспечивает за счет средств бюджета Общества техническую эксплуатацию, хозяйственное содержание и развитие объектов социально-бытового назначения и спортивных сооружений.

На балансе Общества находятся:

1. Бассейн – 6 (Череповец, Балаково, Кировск)
2. Тренажерный зал – 8 (Череповец, Балаково, Кировск, Волхов)
3. Зал игровых видов спорта – 7 (Череповец, Балаково)
4. Зал фитнеса – 5 (Череповец, Балаково, Волхов)
5. Корт – 1 (Череповец)
6. Лыжная база – 2 (Череповец, Волхов)
7. Лыжный стадион – 1 (Кировск)
8. Горнолыжный комплекс «большой вудьявр» - 1 (Кировск)

При 100% финансировании компании «ФосАгро» ежегодно проводятся спартакиады внутри трудовых коллективов по 18 видам спорта. Общее участие трудовых коллективов в спартакиаде во всех города присутствия составляет более 2000 человек.

Персонал спортивно-оздоровительных комплексов учтен в штатном расписании Профсоюзных организаций на каждой площадке, это не только отличные спортсмены, но и прошедшие обучение инструктора по плаванию, инструктора фитнес программ, игровых видов спорта.

С целью вовлечения работников общества в спортивную жизнь на постоянной основе проводятся соревнования, фестивали, семейные спортивные мероприятия, профсоюзная спартакиада среди работников общества, а также спартакиада АПО «Минудобрения», объединяющая все площадки присутствия компании «Апатит» - это Череповец, Балаково, Кировск, Волхов.

Для участия сборных команд Общества в спортивных мероприятиях, сотрудники освобождаются от работы с сохранением среднего заработка по основному месту работы за счет средств Общества, а также командируются для участия в выездных соревнованиях регионального, российского и международного уровней.

Завод «Атоммаш» компании «АЭМ-технологии

НОМИНАЦИЯ «РАЗВИТИЕ СПОРТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ»

Проект «Я В СПОРТЕ, АТОММАШ!»

Сайт: https://www.aemtech.ru/

Видео презентация проекта - здесь

СРОКИ

Январь 2022 г.– по настоящее время

ЦЕЛИ ПРОЕКТА

- Популяризация здорового образа жизни
- Профилактика проф. заболеваний
- Укрепление здоровья работников
- Продление проф. долголетия, надежности и эффективной трудовой деятельности
- Укрепление корпоративной культуры и командного взаимодействия работников

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

Проект «Я в спорте, Атоммаш!» стартовал в 2022 г. и реализуется постоянно, совершенствуя качество, вовлеченность, количество и масштаб мероприятий.

Основная цель проекта – увеличить количество работников, приверженных поддержанию ЗОЖ и занимающихся спортом регулярно.

В рамках реализации проекта были организованы:

- бесплатные занятия спортом по видам: футбол, волейбол, плавание, йога.
- спортивные соревнования между командами подразделений по видам: волейбол, футбол, настольный теннис, гиревой спорт, шахматы, стритбол, дартс.
- спортивная эстафета для семей работников
- забег работников на дистанцию 2.5 км
- команда предприятия по волейболу, футболу, стритболу
- участие спортивных команд завода в отраслевых/дивизиональных/городских соревнованиях
- компенсация стоимости абонементов в фитнес-клубы

- соревнования по пейнтболу
- сплавы по р. Дон на сап-досках
- соревнования по технике водного туризма
- поощрение лучших работников-спортсменов
- акция «Бездымная жизнь»
- конкурс рисунка «ЗОЖ глазами детей»
- конкурс рецептов «правильное питание - залог здоровья» и др.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Проект объединил более 1000 работников предприятия и членов их семей. С каждым годом наблюдается увеличение количества команд, принимающих участие в спортивных соревнованиях предприятия.

Спортивные команды предприятия показывают улучшенные результаты в городских/ отраслевых / дивизиональных соревнованиях. Наблюдается увеличение количества участников среди детей. Впервые был организован и проведен забег на дистанцию 2,5 км, в котором приняли участие одновременно 100 работников. Возрос спрос на участие в проекте «Бездымная жизнь»: более 50 работников прослушали лекции о вреде курения, участвовали в очных встречах с проф. специалистами, поддерживали друг друга на пути отказа от курения и добились результата.

В соревнованиях по пейнтболу и сплавах по р.Дон на сап-досках приняли участие 100 молодых работников.

145 работников получили компенсацию стоимости абонементов в фитнес-клубы города в 2022 году.

8 семей приняли участие в спортивных эстафетах среди работников и их членов семей. Организованы и проведены товарищеские игры по футболу, волейболу между командами предприятия и опорным ВУЗом, что позволяет ориентировать молодое поколение будущих специалистов завода на поддержание ЗОЖ и систематические занятия спортом.

Реализация проекта важна для развития внутренней среды и корпоративной культуры предприятия.

«АТОМСТРОЙКОМПЛЕКС»

НОМИНАЦИЯ «РАЗВИТИЕ СПОРТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ»

Сайт: https://www.atomstroy.net/

Видео презентация проекта здесь

СРОКИ

2005 год – по настоящее время

БЮДЖЕТ ПРОЕКТА

5,5 млн рублей в год

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

Развитие спортивной культуры как способ комплексного воздействия на формирование здорового образа жизни, профессионального долголетия сотрудников, привлечение их к систематическим занятиям спортом.

Начиная с 2005 года в компании реализуется огромный спектр мероприятий, направленный на развитие спортивной культуры, а также пропаганду здорового образа жизни среди сотрудников предприятия. Одно из самых ключевых моментов – это корпоративная спартакиада «Атомстройкомплекс», которая проводится по 13 видам спорта и охватывает до 1000 человек участников. Основная цель спартакиады – вовлечение как можно большего количества людей к систематическим занятиям спортом, формирование здоровых привычек и обеспечение профессионального долголетия сотрудников. Помимо спартакиады на протяжении всего года созданы условия для тренировочного процесса, посещение бассейна, сдачи норм ГТО, возможность участия в мероприятиях, проводимых компанией, а также попадание в состав сборных команд по различным видам спорта. Сборные команды по волейболу и мини-футболу постоянно участвуют в городских и региональных соревнованиях. А в прошлом году приняли участие в финале Всероссийской спартакиады трудящихся в г. Сочи.

РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОЕКТА

По результатам каждого года увеличивается число занимающихся спортом. Спорт развивает в сотрудниках такие качества как дисциплину, упорство, силу воли и нацеленность на результат. Такие люди быстрее достигают цели, продуктивнее работают в команде и больше замотивированы на успешное выполнение поставленных задач.

Сокращаются больничные листы, возникает сильная эмоциональная привязанность к компании, повышается самооценка.

ВЫВОДЫ ПРОЕКТА

Развитие спортивной культуры играет важную роль в жизни компании. Проведение корпоративных спортивных мероприятий является важным фактором для формирования коллектива, влияет на повышение работоспособности. Повышается лояльность сотрудников к компании, формируется командных дух, улучшается психологический климат в коллективе. Увеличивается число занимающихся спортом и активно поддерживающих здоровый образ жизни.

НОМИНАЦИЯ «РАЗВИТИЕ СПОРТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ»

Сайт: https://babyvitadent.ru/

Видео презентация проекта - здесь

СРОКИ

2017 год – настоящее время

ЦЕЛИ ПРОЕКТА

- Объединение сотрудников для участия в спортивных мероприятиях
- Пропаганда здорового образа жизни среди сотрудников и членов их семей
- Поддержание командного духа и здоровой психологической атмосферы в коллективе
- Организация досуга для сотрудников и членов их семей

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

Участие в массовых спортивных мероприятиях

За период с 2017 года нам удалось привлечь интерес сотрудников к поддержанию здорового образа жизни посредством участия в таких массовых мероприятиях, как: забеги, заплывы и даже триатлон.

Мы регулярно участвуем в забегах в качестве волонтеров с подопечными благотворительного фонда «Больше, чем Можешь» - наши сотрудники бегут со специальными беговыми колясками или в качестве сопровождающего.

Проведение регулярных спортивных мероприятий для сотрудников

В целях поддержания активного образа жизни наших сотрудников мы организовали еженедельные совместные тренировки по плаванию с профессиональным тренером, которые проходят до начала рабочего дня для всех желающих сотрудников.

В 2019 году группа состояла из 3-х человек, однако к концу 2022 года в группе насчитывалось уже 15 человек.

Организация занятий спортом в индивидуальном порядке для сотрудников

Мы сотрудничаем с сетью фитнес-клубов X-fit и берем на себя 50% обязательств по оплате клубной карты в удобный для них спортивный клуб.

Доля сотрудников, занимающихся в фитнес клубе X-fit по корпоративной программе:

- 2017 год – 5 %
- 2018 год – 7%
- 2019 год – 10%
- 2020 год – 10%
- 2021 год – 15%

- 2022 год – 15%

Организация корпоративных мероприятий в г. Москва

Ежегодно с 2017 года мы проводим спортивные корпоративные мероприятия, в которых принимают участие 90% сотрудников:

- Лыжи
- Заплывы на сапах
- Турниры по боулингу
- Игры в волейбол и футбол
- Совместные заплывы

Наравне с активными видами спорта мы также организуем корпоративные занятия для сотрудников по йоге, стоянию на гвоздях.

Таким образом вовлекается еще больше сотрудников, а также поддерживается здоровая психологическая атмосфера в коллективе.

Организация выездных спортивных корпоративных мероприятий

Наша компания не останавливается на мероприятиях в пределах г. Москва.

За 2022 год мы провели корпоративные выезды и за её пределы:

- участие в триатлоне Iron Star в Сочи, Калининграде, Казани;
- совместный лыжный отдых в Сочи;
- спортивная поездка на Алтай с рафтингом и трекингом.

НОМИНАЦИЯ «РАЗВИТИЕ СПОРТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ»

Проект «МЫспорти»

Сайт: https://xn--90ab5f.xn--p1ai/

Видео презентация проекта – здесь

СРОКИ

Реализуется с конца 2021г. по настоящее время.

ЦЕЛИ

Вовлечь сотрудников в регулярные занятия физической активностью, учитывая возрастной статус, интересы и индивидуальные особенности; создать условия, при которых у сотрудников сформируются здоровые привычки, осознанное отношение к своему здоровью и ответственность перед окружением и подрастающим поколением (собственным примером). Здоровый сотрудник =эффективный сотрудник= успешный бизнес.

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

Основываясь на статистику и анализ («пирамида вовлечённости», указаны в презентации), разработан план мероприятий, который регулярно корректируется и адаптируется под запросы работников, что является отличительной особенностью.

Мы внедрили все известные практики с большим процентом вовлечённости на высоком уровне исполнения, во многом благодаря команде идейных и вовлечённых коллег.

На площадке ФОК ППО ВЭБ.РФ действуют:

-групповые уроки по расписанию (силовые, функциональные тренировки, ТА-бо, BOSU и др.). Авторские направления: ОФП для хоккеистов, изучение техники в ТЗ; направления MIND BODY (Здоровая спина, стрейчинг, оздоровительная гимнастика- самые востребованные, являясь отличной методикой для минимизации негативного воздействия сидячей работы, профилактики и восстановления после перенесённого COVID.;

-индивидуальные и групповые уроки в тренажёрном зале;

-специальные направления: танцы, йога, бокс, настольный теннис;

-игровая зона: настольный теннис, баскетбол-одно кольцо, мини- футбол 3*3, волейбольная сетка.

Регулярно проводятся турниры по настольному теннису, тематические соревнования, комплекс МЫспорти-ПРО», «Весёлые старты», «Народный жим», личные первенства.

Развитие корпоративного спорта:

-в зале организованы тренировки по бадминтону (в апреле запланировано участие в турнире среди трудовых коллективов).

-на арендованных площадках проходят тренировки: хоккей, футбол, волейбол. В прошлом году собрали команды, выиграли золотой кубок по волейболу, заняли призовые места по футболу и настольному теннису. Выступаем на дружеских матчах по хоккею.

Действуют 12 сообществ с лидерами- наставниками: плавание, циклические виды спорта, большой теннис и др., Коллеги тренируются сами и выступают на соревнованиях, как итог, каждую неделю мы выкладываем результаты в рубрике «Минута славы», что является почётным.

Провели два крупных командных мероприятия смешанного формата, где у сотрудников была возможность участвовать из любого доступного места и в любое удобное время.

1. Челендж «Быстрее.Выше.Сильнее.Вместе»: 17 команд, 160 человек, 12 подразделений, 17 руководителей, включая заместителей председателя.
2. Образовательный марафон «Ничего_лишнего»: обучающий марафон по снижению жирового компонента тела и регулярным физическим нагрузкам под контролем диетолога, нутрициолога, диетолога- психолога и тренеров. 370 довольных участников, 305 кг сброшенного жира и 30 человек привлечённых в регулярные физические нагрузки впервые в своей жизни.

Организована группа по подготовке к сдаче норм ГТО, организованно сдали: 31 сотрудник (27 золотых и 4 серебряных знака). С сентября 2022 г. запущен проект производственной гимнастики, который успешно реализуется на ежедневной основе по настоящее время.

Организовали несколько поездок «Туры выходного дня» для работников и их семей со спортивной программой, готовим проект для регулярных выездов.

Для детей сотрудников в офисе организовываем образовательные и развлекательные мероприятиями с привлечением звёзд спорта, диетологами, педагогами на тему ЗОЖ, спорта и рационального питания. Для малышей тематические праздники и «Весёлые старты».

Провели турнир по хоккею для тетей сотрудников, который планируем проводить раз в три месяца.

По пятницам в офисе проходят «Дни открытых дверей» для детей и питомцев. Дети смотрят условия труда, играют в ФОК, а питомцев можно привести в офис, таким образом мы влияем на атмосферу.

У сотрудников компании есть возможность заниматься с 7 утра и до 23, поощряются обеденные тренировки с соблюдением рабочего времени, во время отпусков, во время большой загруженности у всех есть возможность заниматься он-лайн. Видео контент со всеми лекциями, уроками для самостоятельных тренировок и техникой выполнения упражнений хранится в общем доступе, возможностью скачать на телефон и транслируется на экранах ФОК.

В нашем зале, как и в офисе нет пластиковой, одноразовой посуды, каждый сотрудник пользуется личными бутылками для воды. А самому активному «Сборщику» пластика мы вручаем раз в месяц возможность персональной тренировки с тренером.

В нашей компании нет необходимости материального вознаграждения, проводимые мероприятия, наличие ФОК и множества опций для реализации, уже является большой наградой, как отмечают сами сотрудники.

НОМИНАЦИЯ «РАЗВИТИЕ СПОРТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ»

Проект «Спорт в Билайне: от приложения до спартакиад»

Сайт: https://moskva.beeline.ru/

Видео презентация проекта - здесь

СРОКИ

- Апрель 2020 – Август 2020 – Проектирование Спорта как направления в программе благополучия сотрудников BeeWINNER. Разработка функционала приложения BeeSPORT
- Сентябрь 2020 – Запуск приложения BeeSPORT как онлайн-альтернативы корпоративному офлайн-спорту (вместе с запуском большой программы благополучия сотрудников BeeWINNER)
- 2021 год – Развитие контента в приложении BeeSPORT, вовлечение регионов, отдельные спортивные офлайн-инициативы в регионах
- 2022 год – Запуск событийного подхода к спорту и увеличение региональных спортивных событий в 2,5 раза. Интеграция этого подхода в приложение BeeSPORT, Запуск и масштабирование челленджей на отдельные целевые аудитории внутри компании (функциональные подразделения, регионы)
- 2023 год – развитие событийного подхода к офлайн-спорту, пользовательского контента в приложении BeeSPORT, расширение возможностей и инструментов, усиление персонального подхода.

ЦЕЛИ

Цель программы благополучия сотрудников – создание среды для роста эффективности через влияние на качество жизни сотрудников. Это значит:

- создать единую систему инструментов, которые влияют на качество жизни сотрудника и проявляют заботу компании
- улучшить опыт сотрудника и тем самым повлиять на отток и срок его жизни в компании
- усилить клиентоцентричность в культуре компании через фокус на внутреннем клиенте
- повысить вовлеченность и лояльность сотрудников, усилить мотивацию к росту лидерства и проактивности

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

На основе внутренних исследований в начале 2022 года (опрос по вовлеченности и Employee Well-being Survey), мы выяснили, что расширение возможностей корпоративного спорта входит в **ТОП предложений по улучшению корпоративной среды от сотрудников.** Поэтому именно развитие спорта стало одним из ключевых тактических фокусов развития корпоративного спорта в 2022 году.

До 2022 года охват офлайн-спорта был невысоким, спорт реализовывался в разных городах по-разному – отсюда у сотрудника не было общего представления, как компания поддерживает спорт.

Нужен был единый подход к развитию спорта. Кроме того, после пандемии и тотальной удаленки мы фиксировали высокие запросы на расширение возможностей для неформального взаимодействия с коллегами (как стороны сотрудников, так и со стороны руководителей).

Мы проанализировали разные концепции к развитию корпоративного спорта – и приняли событийный подход к спорту. Он позволил нам решить одновременно две задачи:

- способствовать продвижению здорового образа жизни для сотрудников компании через создание ярких впечатлений;
- развивать эффективный инструмент для командообразования и кросс-функционального взаимодействия на всех территориях присутствия компании (с учетом удаленной работы существенной части коллег), объединять людей вокруг достижения общей цели.

Сегодня программа корпоративного спорта включает в себя: событийный офлайн-спорт, спортивные сообщества и онлайн-платформу BeeSPORT, которая коммуникационно объединяет все спортивные возможности для сотрудников. Платформа развиваем мы вместе с подрядчиком – компанией Crossslife.

РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОЕКТА

Результаты корпоративной программы спорта в 2022 г.:

1) была создана прозрачная и понятная концепция участия в спортивных мероприятиях.

2) офлайн-спорт: за 2022 - 125 событий в 47 городах и более 20 спортивных форматах;

3) в приложении BeeSPORT расширен функционал – появились модули «События», «Блог», «Челлендж для региона/функции», проведены 3 вовлекающих челленджа, запущены ежемесячные награды за баллы – как следствие, число регистраций в приложении выросло в 2 раза, активность в приложении в 2,4 раза;

4) мы удвоили охват спортивных активности: за год в них приняли участие 5027 сотрудников (порядка 17% от общей численности компании).

5) зафиксировано влияние спорта на eNPS, лояльность и вовлеченность сотрудников:

   - готовность рекомендовать билайн как работодателя у коллег, которые приняли участие в спортивных офлайн-мероприятий, на 7,7 п.п. выше, чем у тех, кто в программе не участвует
   - вовлеченность сотрудников, участвовавших в спортивных офлайн-мероприятиях, выше на 1 п.п. (чем у тех, кто в них не участвует)
   - среди участников спортивных мероприятий на 6 п.п. больше тех, кто чувствует заботу компании (метрика «Счастье»), на 5 п.п. больше тех, кто предлагает идеи по улучшению процессов в компании
   - метрика «Фитнес» у участников спортивных офлайн-мероприятий так же выше: среди таковых на 15 п.п. больше тех, кто постоянно делает упражнения или занимается спортом.

ВЫВОДЫ ПРОЕКТА

- Событийный подход позволяет усилить внимание к корпоративному спорту и мотивировать сотрудников на здоровый образ жизни через совместные впечатления
- Гибкий и целевой подход в общей точке входа (в нашем случае это приложение BeeSPORT) – один из ключей к созданию целостного впечатления о поддержке спорта со стороны компании
- Важно постоянно анализировать путь внутреннего клиента: это может существенно влиять на охват инструментами. Мы уже сделали многое в этом направлении, и планируем держать фокус.
- Сотрудники сами хотят и готовы участвовать в развитии корпоративного спорта. С их участием получается сделать контент более искренним и уникальным, популяризировать спорт через живые примеры коллег, с которыми мы делаем одно дело. Мы продолжим развивать направление амбассадоров и пользовательский контент

НОМИНАЦИЯ «РАЗВИТИЕ СПОРТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ»

Проект «ЗОЖигаем с ВМУ»

Сайт: https://www.uralchem.ru/about/assets/64/

Видео презентация проекта – здесь

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

Место: т/б «Березовка»

Количество участников: 100 человек (семьи с детьми)

План проведения мероприятия:

10.00 - 10.30 - встреча, регистрация, фотозона с фото-будкой.

10.30 - 12.00 - Семейный квест: «ЗОЖигаем с ВМУ»

- 6 команд по 15 - 16 человек в каждой

- делимся цветными браслетиками (на регистрации)

- у каждой команды «проводник-аниматор»

- продолжительность 90 минут: 10 минут - начало, презентации, приветственное слово, 70 минут - активности по командам, 10 минут - финал

- в качестве «баллов» используем золотые камешки - 1 балл - 1 задание, всего нужно 60 баллов.

- весы- стрелка с противовесом, задача поднять стрелку до уровня «УРАЛХИМ» - «отлично» — это значит, что все 6 команд собрали 60 баллов.

12.00 - 12.30 – Пикник для всех участников

12.30 - 13.30 - продолжение активной программы:

Для детей: мастер-класс глиняной игрушки.

ООО «Санаторий «Заполярье»

НОМИНАЦИЯ «РАЗВИТИЕ СПОРТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ»

Сайт: https://www.zapolarye.ru/

Видео презентация проекта – здесь

СРОКИ

с 2008 года по настоящее время

ЦЕЛИ ПРОЕКТА

- приобщение сотрудников к здоровому образу жизни;
- повышение интереса сотрудников к занятиям спортом;
- поддержание взаимоотношений между сотрудниками различных предприятий Компании;
- нематериальное мотивирование сотрудников

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

Санаторий «Заполярье» входит в группу компаний «Норильский Никель», которая в своем обществе популяризирует ЗОЖ. Ежегодно, на территории санатория проводятся корпоративные спортивные игры по направлениям:

- волейбол;
- плавание;
- баскетбол;
- мини-футбол;
- горные лыжи;
- сноуборд;
- семейные игры «Мама, папа, я».

Корпоративные соревнования – это возможность сотрудника показать свои спортивные достижения в одном из видов спорта. Для того, чтобы сотрудники были допущены к соревнованиям, санаторий «Заполярье» организовывает промежуточный этап – отбор, на котором выявляются сильнейшие представители, в последствии которые выступают от имени санатория на соревнованиях.

Для того, чтобы сотрудники были полностью готовы, санаторий бесплатно предоставляет участникам профессионального тренера, экипировку, а также неограниченное количество для посещений самого функционального в Сочи фитнес-клуба Zfit.

Сотрудники, прошедшие отборочные этапы по горнолыжным видам спорта, направляются на соревнования в другие регионы России за счет компании. Дополнительной мотивацией для сотрудников, занявшим призовые места, является денежное премирование.

В Санатории «Заполярье» все сотрудники, даже не участвующие в корпоративных спортивных соревнованиях, могут заниматься спортом в многофункциональном фитнес-клубе Zfit. Для них организован специальный тариф на приобретение клубной карты «1 месяц сотрудник», а также дополнительная скидка для родственников на приобретение клубной карты

РЕЗУЛЬТАТЫ

За время работы программы, с 2008 года, более 500 сотрудников санатория «Заполярье» принимали участие в корпоративных спортивных соревнованиях. Более 1000 сотрудников санатория приобрели льготные клубные карты в фитнес-клуб Zfit.

НОМИНАЦИЯ «РАЗВИТИЕ СПОРТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ»

Проект «Строим со спортом»

Сайт: https://kvsspb.ru/

Видео презентация проекта - здесь

СРОКИ

сентябрь 2021 год – по настоящее время

ЦЕЛИ ПРОЕКТА

1. Привлечение максимального количества сотрудников к занятиям спортом и здоровому образу жизни
2. Сплочение команды сотрудников разных подразделений и отделов
3. Повышение эффективности компании через повышение эффективности сотрудников
4. Создание философии бренда – заботимся и о клиентах, и о сотрудниках, создавая для них условия для здорового образа жизни

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

Еще до сентября 2021 года мы задумывались о том, какие мероприятия нужны нам для сплочения коллектива сотрудников: состав команды стремительно увеличивался, к тому же, холдинг «расселили» по разным офисам

Наша компания заботится о клиентах - строим не только квартиру для них, но и учитываем все нюансы для комфортной жизни, к примеру, обустраиваем зоны для спорта и комфортных прогулок.

Так, было принято решение – развивать спортивную культуру в холдинге не только для клиентов, но и для сотрудников. Это решение было направлено в первую очередь на сплочение команды сотрудников.

Нами был создан чат, в который мы приглашали инициативных коллег, которые рассказывали о спортивных увлечениях, так мы нашли первых амбассадоров спортивной культуры нашей компании – Генеральный директор холдинга и инженер испытательной лаборатории. После этого, открыт сбор участников в хоккейную команду, а также, формируем беговой клуб.

Для занятий хоккеем компания предоставляет сотрудникам арендованную ледовую арену

и экипировку. А беговой клуб «соберёт» коллег на тренировки в парке или онлайн.

РЕЗУЛЬТАТЫ

На сегодняшний день, в «КВС» уже целых две хоккейные команды, состоящие в Хоккейной лиге Санкт-Петербурга, и активно принимающие участие в матчах. Важно, что есть и группа болельщиков, которые активно поддерживают спортсменов на трибунах. А те, кто не пришел могут смотреть видеотрансляции в корпоративном Telegram-канале.
Беговой клуб состоит из 103 человек. Сейчас, когда сняты ковидные ограничения, мы уже проводим тренировки в парке. Параллельно начали формироваться и другие спортивные направления: пляжный волейбол, фитнес-команда (по корпоративной программе в тех фитнесс-залах, которые построены нашей компанией, нашим сотрудникам предлагают фитнес-программы, и сотрудники стали вместе ходить заниматься).

Сформирована команда и по футболу (в 2022 году уже приняла участие в городских соревнованиях). А также, ведется активная пропаганда «спортивного» образа жизни: компания предлагает сотрудникам и их семьям билеты на футбольные и хоккейные матчи, скалодром, фитнес-залы и т.д. и т.п. Сегодня мы видим, что сотрудники совершенно из разных подразделений «КВС» постоянно принимают участие в массовых забегах, а также в благотворительных спортивных мероприятиях городского и Всероссийского масштаба.
По результатам опроса на тему спортивного развития, проведенного в конце 2022 года

Получены следующие результаты:
45 % опрошенных ответили, что «они даже не думали, что они смогут столько пробежать», А 23 % отметили, что они узнали новых коллег и подружились. Сегодня наша компания занимается строительством своей ледовой арены и уже через год наши хоккеисты смогут заниматься в ней.

ВЫВОДЫ

- ✓ Спорт в «КВС» - для всех: как для генерального директора, так и для производителя работ. Мы все в компании – для общего дела! А спорт – лишь доказательство этого!
- ✓ Наблюдая положительные результаты спортивного направления, 2023 год мы начали с плана спортивного и здорового образа жизни для сотрудников.
- ✓ Сегодня задача: увеличить количество сотрудников, которые будут причастны к конкретному виду спорта.

«МДМ-Лайт»

НОМИНАЦИЯ «РАЗВИТИЕ СПОРТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ»

Сайт: https://www.mdm-light.ru/

Видео презентация проекта - здесь

С 2022 года по настоящее время в компании «МДМ-Лайт» проходит серия спортивных мероприятий.

ЦЕЛИ ПРОЕКТА

- Популяризация здорового образа жизни в компании;
- Увеличение вовлеченности сотрудников;
- Объединение сотрудников в группы по интересам (футбол, йога);
- Поддержка сотрудников в стремлении приобретать полезные привычки.

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

Проект «МДМ за движение» начался в 2022 году из простого предложения поиграть в футбол после работы и перерос в движение единомышленников внутри компании, которое охватило сотрудников всей компании, а в перспективе и их семьи.

В настоящий момент в рамках проекта сейчас проводится следующее:

- Футбол для мужчин проходит по вторникам. Коллеги играют маленькими мини-командами между собой, а также участвуют в соревнованиях с местными командами-любителями и проводят внутренние соревнования;

- Для женщин в нашей компании проводится танцевальная йога по средам. Здесь нет соревновательного элемента. Данные занятия направлены на расслабление, растяжку и развитие гибкости;

В разработке у нас семейно-спортивный праздник «МДМ, Я - спортивная семья», ориентированный на семьи сотрудников с детьми, носящий соревновательно-праздничный характер. Основная цель мероприятий – дать сотрудникам возможность заняться спортом, приобрести здоровые привычки и стать частью команды «МДМ-спорт».

РЕЗУЛЬТАТЫ

За год проекта через спортивные секции прошло до 80% сотрудников, сформировались группы постоянных участников. Сотрудники делятся позитивной обратной связью о проекте, предлагают расширить спортивные программы.

Атмосфера в коллективе стала более открытой. Сотрудники могут вынести свои эмоции в спортивное пространство.

Генеральный и исполнительные директора периодически участвуют в футбольных баталиях и это всегда вызывает очень живой отклик от сотрудников. Топ-менеджеры женщины тоже участвуют в йога практике и это сближает людей, делает атмосферу компании более понятной, близкой. Руководители становятся ближе, и рядовые сотрудники становятся более лояльными.

ВЫВОДЫ ПО ПРОЕКТУ

После такой волны вовлеченности мы приняли решение добавить семейные спортивно-развлекательные программы и сделать спорт неотъемлемым элементом корпоративной культуры.

В настоящее время мы готовимся к запуску семейных «веселых стартов» «МДМ, Я – спортивная семья», приуроченных ко Дню защиты детей.

Так же мы разрабатываем программу по вовлеченности семей сотрудников в текущие спортивные программы.

Мы в компании приветствуем движение вперед как в интеллектуальном плане, так и в физическом и делаем все, чтобы спорт стал доступнее и ближе всем нашим сотрудникам и их семьям.

НОМИНАЦИЯ «РАЗВИТИЕ СПОРТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ»

Проект «Корпоративный спорт АО «МЕТРОВАГОНМАШ»

Сайт: https://metrowagonmash.ru/

Видео презентация проекта - здесь

СРОКИ

С 2000г по настоящее время.

ЦЕЛИ

- сплочение коллектива
- воспитание командного духа
- выработка лояльности персонала
- улучшение здоровья сотрудников
- повышение работоспособности
- нацеленность на результат
- позитивный психологический климат

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

Проект «Корпоративный спорт АО «МЕТРОВАГОНМАШ» стартовал в 2000году.

Основная цель проекта – с помощью спортивных достижений максимально вовлечь сотрудников компании в корпоративную жизнь организации, увеличить количество сотрудников, занимающихся физической культурой и спортом.

Наиболее популярны направления спорта в АО «МЕТРОВАГОНМАШ»: футбол, волейбол, баскетбол, настольный теннис, плавание, хоккей, легкая атлетика.

По каждому направлению спорта у нас есть сборная команда, состоящая из работников организации. Все команды активно принимают участие в различных соревнованиях и турнирах общегородского, общероссийского и международного уровня. Во всех турнирах и соревнованиях наши команды достойно занимают пьедестальные места.

АО «МЕТРОВАГОНМАШ» на регулярной основе проводит опросы работников о развитии новых спортивных направлений. На сегодняшний день мы формируем команды по-спортивному дрифту и по прыжкам с парашютом.

В ближайшее время спортсмены АО «МЕТРОВАГОНМАШ» планируют подготовку к ежегодным соревнованиям «Спортивная Лига ТМХ». Это ежегодный конкурс, в котором участвуют работники предприятий ГК «Трансмашхолдинг».

РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОЕКТА

Корпоративный спорт внедрялся в АО «МЕТРОВАГОНМАШ» с 1914г, проект «Корпоративный спорт АО «МЕТРОВАГОНМАШ» запущен с 2000г и по настоящее время мы смогли привлечь к спорту более 900 человек.

Получен огромный отклик от работников компании.

Наши спортивные результаты за 2023 год:

2-е место по настольному теннису в городском турнире г. Мытищи;

1-е место в футбольной лиге г. Королев

ВЫВОДЫ

Внедрение корпоративного спорта является крайне положительным и эффективным способом повышения мотивации и работоспособности персонала, что доказывает уровень роста производственной мощности АО «МЕТРОВАГОНМАШ». Каждый 3-й работник организации готов участвовать в спортивной жизни компании. Цель на 2025г привлечь к спортивной деятельности не менее 50% работников предприятия.

АО «Монди СЛПК»

НОМИНАЦИЯ «РАЗВИТИЕ СПОРТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ»

Проект «Формула здоровья»

Сайт: https://www.mondigroup.com/en/home/

Видео презентация проекта – здесь

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

С первых дней строительства комбината на страже здоровья работников стояла медицинская служба при поддержке профсоюза. Здоровье и безопасность работников предприятия с момента зарождения комбината и по сей день является ведущим приоритетом АО «Монди СЛПК», что закреплено в политике компании и осуществляется за счёт широкого спектра мероприятий в рамках её миссии.

СРОКИ

Программа 2022г., которая продолжает общую концепцию с 1969 г. – по настоящее время.

ЦЕЛИ

- Привлечение работников предприятия к систематическим занятиям физкультурой и спортом
- Выявление сильнейших спортсменов по видам спорта для комплектования сборных команд АО «Монди СЛПК»
- Совершенствование спортивного мастерства, сохранение спортивных традиций,
- Популяризация здорового образа жизни в компании.

ДОСТИЖЕНИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ

Сохранение здоровья работников является одним из главных приоритетов политики компании, что закреплено в ее **миссии до 2024г.** Вся деятельность предприятия выстроена таким образом, что эффективность достигнутых результатов неуклонно растет с каждым годом, давая четкие и измеримые результаты.

Благодаря системному подходу, на протяжении более 50 лет комбинат значительно снизил уровень заболеваемости сотрудников. За последние **20 лет, уровень заболеваемости** был **снижен на 59.5%**.

Ежегодно компания Монди определяет для себя высокие плановые показатели, неизменно добиваясь их реализации. Благодаря применению современных технологии, мы эффективно внедряем спорт в жизнь работников комбината всех возрастных групп.

В 2022 г. стартовал оздоровительный **онлайн** марафон «Шагаем вместе», что позволило привлечь к мероприятию не только работников, живущих в непосредственной близи к комбинату, но и для работников отдаленных лесных участков.

На портале комбината был запущен проект «Академия здоровья». Данный ресурс даем возможность всем работникам в режиме 24/7 знакомиться с тематическими статьями, просматривать обучающее видео, анализировать свое состояние здоровья. Таким образом, в 2022 г. был внедрен принцип **доступности абсолютно для всех работников** предприятия.

ГУП «Московский метрополитен»

НОМИНАЦИЯ «РАЗВИТИЕ СПОРТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ»

Проект «Вперед за рекордами!»

Сайт https://mosmetro.ru/

Видео презентация проекта - здесь

СРОКИ

Апрель 2021 г. – по настоящее время

ЦЕЛИ

Развитие имиджа работодателя, поддержка транслируемой заботы о сотрудниках и положительного образа транспортного предприятия в глазах кандидатов и персонала

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

Московский метрополитен — один из крупнейших работодателей города, и мы всегда про людей. Со дня создания предприятия в 1935 году интересы сотрудников, в том числе поддержка здорового образа жизни среди работников и членов их семей стоят на первом месте. Это главная неизменная ценность предприятия. Мы создаем здоровые и безопасные условия труда, используем новые технологии, оптимизируем процессы, предоставляем возможность обучаться и профессионально расти.

На сегодняшний день штат предприятия составляют более 68 тысяч сотрудников, которые работают в территориально удаленных локациях по всей Москве, имеют сменный график работы, а часть людей работает только по ночам. Часто из-за этих факторов люди не имеют прямого общения с коллегами из других подразделений или служб. Спорт в метро всегда был важной частью корпоративной жизни. До начала развития единой спортивной культуры, спортивные активности в подразделениях инициировались и реализовывались обособлено для работников только текущего подразделения, со своей айдентикой, индивидуальным регламентом проведения мероприятия и наградной атрибутикой на усмотрение подразделения. Это не давало возможности принимать участие в мероприятиях другим коллегам, и действующая на тот момент корпоративная культура не могла объединить всех сотрудников мосметро.

У нас существует должность спортинструктор – это профессиональные спортсмены, которые имеют профильное образование и признанные достижения. Спортинструктора — слышат и видят реальную ситуацию в каждом подразделении, знают потребности и

спортивные движения, говорят на одном языке со своим коллективом. Главный посыл — объединение, сплочение коллектива, трансляция идеи «Ты не один, присоединяйся и развивайся». Амбассадоры спорта в метро курируют секции, каждый по определённому виду спорта и направлению, и помогают инициативным коллегам в создании спортивных сообществ по групповым и индивидуальным дисциплинам. Потребность в продвижении ESG программ на предприятии решили совмещать с развитием корпоративных коммуникаций, транслируя прозрачную политику спортивной культуры. Через спортивных инструкторов, а также при поддержке Совета молодежи и инициативных сотрудников была выстроена новая модель «Спорт мосметро». Сегодня корпоративный спорт охватывает четыре уровня для вовлечения и развития сотрудников:

1. те, кто далек от спорта всё равно находятся в центре спортивных событий и новостей подразделения на сайте и Telegram-канале «Спорт в мосметро». А те, кто любит видеоигры — вступают в Киберлигу.
2. для желающих поддерживать себя в форме и позаниматься в свое удовольствие работают секции бокса, любительского футбола, в том числе есть женская команда, страйкбольное сообщество, шахматный клуб. В корпоративном тире можно потренироваться в стрельбе из спортивного лука и пневматической винтовки
3. стремящихся к победам коллег мы приобщаем к корпоративным чемпионатам, в том числе Спартакиаде, которая насчитывает более 10 дисциплин и длится весь год. Еще мы проводим регулярные соревнования по бегу, лазертагу, семейным эстафетам и стартам, силовым дисциплинам. Спортивный календарь мосметро полон событий и активностей.
4. лучшие спортсмены, для которых спорт – жизнь, выступают под флагом мосметро на крупных соревнованиях регионального уровня, где выступают команды не только из Москвы, но и России.

ВЫВОДЫ ПО ПРОЕКТУ

На основании пожеланий и инициативы спортивных сообществ, секции, сборных, индивидуальных инициатив работников предприятия команда Центра организует проведение спортивных мероприятий, торжественных награждений, приуроченных к памятным датам, а также инициирует развитие объектов спортивной инфраструктуры на территории предприятия. Благодаря чему появляется разнообразие не только среди спортивных дисциплин, но и программа и типы самих мероприятий расширяются – показательные выступления, открытые соревнования, учебно-тренировочные мероприятия, туристические эстафеты, подвижные игры. Мы представляем спортивные мероприятия не только как состязательную деятельность, в которой реализуются физические способности работников предприятия, но и как набор инструментов психологической разгрузки работников, создания климата неформального общения, тимбилдинг, нетворкинг, что соответствует всем критериям современных принципов ESG.

В мосметро инновации приходят на шаг раньше, и в спорте мы тоже держим ветвь первенства. Мы первые в транспортной отрасли города внедрили систему развития культуры спорта на предприятии через амбассадоров с профильным спортивным образованием и видим отличные результаты работы не только в виде завоеванных кубков и наград, но и в увеличении % вовлеченности и лояльности персонала.

НОМИНАЦИЯ «РАЗВИТИЕ СПОРТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ»

Проект «Лидеры Здоровья ММК»

Сайт: https://mmk.ru/ru/

Видео презентация проекта - здесь

ЦЕЛИ ПРОЕКТА

Повышение мотивации работников к здоровому образу жизни; увеличение количества людей, регулярно занимающихся спортом; укрепление здоровья работников через занятия физической культурой и спортом; популяризация активного и здорового образа жизни.

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

В 2021 году запущена программа «Лидеры здоровья ММК», направленная на развитие и популяризацию здорового образа жизни (ЗОЖ), 20 активных работников-волонтеров Группы ММК («лидеров здоровья») прошли обучение основам ЗОЖ, фитнеса, анатомии и правильного питания в КЦПК «Персонал» и СК «Металлург-Магнитогорск». «Лидеры» подготовили уникальные программы мероприятий, затем каждый из «лидеров» набрал целевую группу здоровья из 10 сотрудников Группы. В течение полугода «лидеры» вели работу с группами в выбранном направлении на различных спортивных площадках г. Магнитогорска: фитнес-залы, тренажерные залы, бассейн, аква-аэробика, тренировки на открытых (уличных) площадках, игровые площадки, бег в парках, велопрогулки и другое.

Компания стремится выполнить задачу, поставленную Президентом Российской Федерации, о создании всех условий для того, чтобы не менее 70% граждан России к 2030 году могли систематически заниматься спортом и физической культурой.

Действие одного сезона проекта - полгода, то время, когда человек активно врывается в занятие (первый месяц), затем посещение тренировок идет на спад (2-4 месяца), переход занятий в режим на «постоянной основе» и желание продолжать так вести свою жизнь всегда (5-6 месяца). За это время отслеживалось питание, шаги, параметры тела и вес участников программы, осуществлялся мониторинг достижений групп здоровья. Перед началом реализации программы было проведено анкетирование о самочувствии участников для определения стартовых показателей здоровья, а также анкетирование по стандартам well-being.

По итогам 1 сезона состояние здоровья и самочувствия (по анкетированию well-being) у участников проекта улучшилось на 47%. Снижение веса одного участника в среднем 3,4 кг. Один из участников программы снизил свой вес на 27 кг за все время участия в проекте.

Учитывая высокую вовлеченность участников 1 сезона, высокие показатели улучшения здоровья, было принято решение о запуске 2 сезона (с мая по ноябрь 2023), результаты, следующие: по стандартам well-being, состояние здоровья и самочувствия у участников проекта улучшилось на 44%, снижение веса каждого участника в среднем 3,03 кг. Максимально достижение одного участника минус 25 кг за все время участия в проекте**.**

3 сезон проекта «Лидеры Здоровья ММК» стартовал 01 января 2023 года и закончится 30.06.2023.

АО «МОСИНЖПРОЕКТ»

НОМИНАЦИЯ «РАЗВИТИЕ СПОРТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ»

Проект «СПОРТивным быть ЗДОРОВо»

Сайт: https://mosinzhproekt.ru/

Видео презентация проекта - здесь

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ

- Мотивация и объединение сотрудников для участия в спортивных проектах компании;
- Формирование спортивной культуры как основной составляющей корпоративной культуры компании;
- Популяризация здорового образа жизни в компании и повышение физической активности в повседневной жизни сотрудников;
- Формирование имиджа компании как организации с высокой социальной ответственностью.

СРОКИ

Январь 2020 – по настоящее время

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

Корпоративный спорт и спортивная культура – современный и мощный инструмент решения задач бизнеса. Сплочение и формирование командного духа, нацеленность на результат, поддержание здоровья, – только небольшой перечень плюсов. Такой способ проявления индивидуальных способностей сотрудников повышает их самооценку и, соответственно, влияет на стремление к карьерному росту и на результаты труда.

В чем состояла проблематика в нашей компании на момент старта проекта:

– ОГРАНИЧЕННОСТЬ ВИДОВ СПОРТА. В компании исторически существовали несколько спортивных направлений: футбол, йога, кружок по шахматам, лечебная физкультура. но посещаемость была крайне низкой, менее 3% от численности компании и потому это даже финансово было нерентабельно.

– НИЗКАЯ ИНФОРМИРУЕМОСТЬ. По результатам пульс опроса, только 27% сотрудников знали о том, что в компании на регулярной основе проходят тренировки.

– НИЗКАЯ ВОВЛЕЧЕННОСТЬ сотрудников ввиду того, что им не интересен ни тот, ни другой вид спорта, исторически существующий в компании.

– ОТСУТСТВИЕ МОТИВАЦИИ на занятия спортом, низкая популяризация.

– ОТСУТСТВИЕ амбассадоров, лидеров направлений.

– ОТСУТСТВИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ, непонимание и руководством, и сотрудниками понятия спортивной культуры.

В январе 2020 года была разработана программа «СПОРТивным быть ЗДОРОВо»

.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Компания поощряет и поддерживает активный образ жизни сотрудников, и как часто это бывает, после того как сотрудники принимают участие в тех или иных соревнованиях или начинают заниматься в спортивных клубах, коллеги приобретают привычку регулярных тренировок и занятий спортом и физкультурой. И это наша общая победа! Помимо личных успехов стоит отметить, что сотрудники занимают призовые места в различных внешних и внутренних соревнованиях, это благотворно влияет не только на мотивацию самих сотрудников, но и на имидж компании в целом.

Только за 2022 год мы заняли:

1 место:
в футбольном турнире «Лига Чемпионов Бизнеса»;
в первенстве профсоюзов строителей города Москвы по настольному теннису;
по волейболу в турнире «Лига Чемпионов Бизнеса»;
в чемпионате по волейболу спартакиада «Моспром».
2 место:
в соревнованиях на Приз открытия сезона по лыжным гонкам среди строителей;
в спортивном празднике «Лыжня строителей–2022»;
в осеннем турнире «Лига Чемпионов Бизнеса» по волейболу;
в чемпионате по хоккею, спартакиада «Моспром»;
в соревнованиях по лыжным гонкам (женщины) спортивный праздник «Московская лыжня»;
в командном первенстве по пулевой стрельбе;
в осеннем турнире «Лига Чемпионов Бизнеса» по футболу.
3 место:
в соревнованиях по лыжным гонкам (мужчины) спортивный праздник «Московская лыжня»;
в чемпионате по легкой атлетике, спартакиада «Моспром».
Вице-чемпион шахматного турнира среди строительной отрасти и вузов.

Результаты в цифрах

450+ сотрудников приняли участие в различных спортивных соревнованиях
650+ сотрудников занимаются в спортивных клубах на постоянной основе
45+ численность выпускников института амбассадоров
70% сотрудников задействовано в проекте и с каждым годом, количество сотрудников, присоединяющихся к активной спортивной жизни, увеличивается.
На 67%! Выросла вовлеченность участия в проекте!
800+ отзывов было получено с момента старта программы, 97% из них – положительные!
1100+ численность участников комьюнити сообществ проекта на настоящий момент
30+ спортивных наград заработано в копилку АО «Мосинжпроект» за 2021 и за 2022 год

8 000 000 руб+ было сэкономлено сотрудниками благодаря сервису «BestBenefits» на покупке товаров для спорта и здоровья
500+ килограмм гуманитарной помощи направлено в подшефные учреждения благодаря спортивным соревнованиям

ВЫВОДЫ

Проект «СПОРТивным быть ЗДОРОВо» стал неотъемлемой частью жизни сотрудников компании. Все цели, которые нами были поставлены на момент старта программы, выполнены и перевыполнены. Более того, руководство компании высоко оценило результаты проекта и на 2023 год принято решение расширить программу и дать старт новому проекту «ЗДОРОВым быть ЗДОРОВо». С удовольствием поделимся результатами в следующем году.

НОМИНАЦИЯ «РАЗВИТИЕ СПОРТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ»

Проект «НЕ СПОРТИВНЫХ НЕ БЫВАЕТ»

Сайт: https://www.niime.ru/

Видео презентация проекта – здесь

СРОКИ ПРОЕКТА

февраль 2020 – по настоящее время

ЦЕЛИ ПРОЕКТА

- Поддержание корпоративных ценностей компании «команда и надежность»
- Популяризация здорового образа жизни

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

НИИМЭ поддерживает инициативы сотрудников по развитию спортивной культуры. Компания финансирует команды по футболу и волейболу, предоставляя возможность участвовать в корпоративных и отраслевых соревнованиях, оплачивает аренду спортивного зала для тренировок, услуги тренеров, предоставляет форму и необходимый инвентарь.

КОРПОРАТИВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ

День конька

Каждую зиму для сотрудников и членов их семей проводится традиционный спортивный праздник на катке, во время которого участники имеют изучить элементы фигурного катания и поучаствовать в эстафетах.

День футбола

Ежегодно летом участники футбольной команды встречаются на традиционном товарищеском матче. Ход игры сопровождает спортивный комментатор, который озвучивает напряженность моментов, подбадривает игроков и заводит болельщиков. В конце мероприятия спортсменов ждет фуршет, кубок и медали победителей, памятные призы всем участникам.

ОТРАСЛЕВЫЕ СОРЕВНОВАНИЯ

Футбольная команда НИИМЭ принимала участие в городском турнире Зеленограда, а также в турнире "Кубок Науки и ОПК" для команд промышленных, научных и оборонных предприятий России.

Волейбольная команда НИИМЭ принимала участие в турнире «Кубок Победы» среди корпоративных команд предприятий России.

СПАРТАКИАДА «МОСПРОМ»

Ежегодно сотрудники принимают участие в спартакиаде в составе сборной команды «АО Микрон и АО НИИМЭ», соревнуясь в волейболе, мини-футболе, легкой атлетике, настольном теннисе, шахматах и других видах спорта.

МЕРОПРИЯТИЯ АФК «СИСТЕМА»
Ежегодно сотрудники принимают участие в летней, зимней спартакиаде, благотворительных забегах и Гонке героев в составе сборной команды ГК «Элемент».

РЕЗУЛЬТАТЫ

По итогам 2021-2022 гг. спортивные мероприятия НИИМЭ объединили более 300 человек. Получен огромный отклик от сотрудников компании и их семей.

Спортивными результатами компании стали:

2020 год	
Турнир по волейболу «Кубок Победы»	2 место в серебряной лиге
Летняя спартакиада АФК «Система»	В составе 10 лучших команд турнира
Городской турнир по мини-футболу Зеленограда	8 место
Спартакиада «Моспром»	24 место
2021 год	
Зимняя спартакиада АФК «Система»	3 место в общекомандном зачете
Турнир по волейболу «Кубок Победы»	2 место в серебряной лиге
Турнир по мини-футболу «Кубок Науки и ОПК»	3 место
Спартакиада «Моспром»	38 место
2022 год	
АФК «Система» «НаЛыжне»	6 место
«День Конька»	120 человек участников
Спартакиада АФК Система	150 человек участников
Интеллектуальные игры КВИЗ	15 участников в команде

ВЫВОДЫ

Спорт способствует производственным достижениям сотрудников (победители премий, конкурсов, корпоративные награды)

Для сотрудников участие в спортивных мероприятиях — это способ развития внутреннего потенциала, способностей быстрого принятия решений и навыков командного взаимодействия

Группа НЛМК

НОМИНАЦИЯ «РАЗВИТИЕ СПОРТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ»

Конкурсный проект «НЛМК СПОРТ»

Сайт: https://nlmk.com/ru/

Видео презентация проекта - здесь

ЦЕЛИ ПРОЕКТА

- Вовлечение сотрудников в регулярные занятия физической активностью
- Формирование осознанного отношения сотрудников к своему здоровью

СРОКИ

2018 г. – по настоящее время

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

Проект по развитию спортивной культуры стартовал в 2018 году как составной элемент комплексной программы «Здоровье сотрудника Группы НЛМК».

Ключевые элементы программы по развитию корпоративного спорта и поддержке физической активности сотрудников:

- **Предоставление доступных возможностей для занятий физической активностью и спортом.** Развитие ключевых корпоративных видов спорта, выстраивание взаимодействия с корпоративными спортивными объектами, занятия спортом в местах пребывания. Обеспечение доступности спортивных занятий и развитие спортивной инфраструктуры как на территории предприятий, так и в местах проживания работников.
- **Организация и проведение корпоративных спортивных соревнований.** Спартакиады предприятий, корпоративные игры между предприятиями, турниры и спортивные фестивали к памятным и праздничным датам.
- **Участие в целевых внешних спортивных соревнованиях.** Межотраслевые, региональные, всероссийские соревнования по различным видам спорта.
- **Поддержка и развитие амбассадоров спорта.** Активное привлечение и обучение внутренних тренеров для продвижения спортивных активностей и поддержке здорового образа жизни
- **Поддержка и развитие спортивных сообществ.** Клуб любителей Северной ходьбы», шахматный клуб, клуб ГТО, беговой клуб «НЛМК-RUN» и др.
- Участие во **Всероссийском проекте** «Северная ходьба - новый образ жизни» - вовлечение сотрудников в занятия и соревнования по северной (скандинавской) ходьбе

- Поощрение сотрудников к **сдаче норм ГТО**, участие во Всероссийском фестивале ГТО

РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОЕКТА

Качественные результаты

- Регулярное участие сотрудников в спортивных мероприятиях предприятия
- У участников программ ЗОЖ и спорта сформировано более осознанное отношение к управлению своим физическим здоровьем
- Изменились поведенческие модели сотрудников: повышение общей физической активности более регулярные занятия спортом, вовлечение коллег и семей

Количественные результаты

- Доля сотрудников, вовлеченных в регулярные занятия спортом, % от численности – **25%**
- Доля сотрудников, вовлеченных в корпоративные спортивные мероприятия, % от численности - **40%**

ВЫВОДЫ ПО ПРОЕКТУ

С 2018 года, компания НЛМК ведет системную работу по развитию и поддержке корпоративного спорта. НЛМК предоставляет широкие возможности для занятий спортом с учетом собственной и внешней инфраструктуры, целенаправленно развивает корпоративные виды спорта, предоставляет возможности для достижения высоких спортивных результатам. Компания планирует дальнейшее развитие спортивной культуры на всех площадках и локациях Группы НЛМК.

Первая сувенирная компания

НОМИНАЦИЯ «РАЗВИТИЕ СПОРТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ»

Проект «Первая Сувенирная Спартакиада»

Сайт: https://1souvenir.ru/

Видео презентация проекта - здесь

ЦЕЛИ

внутренние

- повышение спортивной осознанности сотрудников компании;
- позиционирование спортивного образа жизни как стиля поведения успешного сотрудника;
- внедрение спортивного мышления в повседневную жизнь и рабочие процессы;
- сплочение, укрепление и оздоровление коллектива и их семей;
- снижение влияния стрессовых ситуаций на здоровье и жизнь сотрудников

внешние

- развитие и укрепление спортивной корпоративной культуры в России, благодаря выделению и акцентированию внимания на спортивном мерче, поддержки спорт мероприятий, ориентированных на корпоративное участие, поддержку любительских спортивных команд и детского спорта
- превращение сотрудников компании в амбассадоров спортивного мышления и образа жизни

СРОКИ

июль 2014 по наст время

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

“Первая Сувенирная Спараткиада” - трансформирующаяся спортивная система, реализуемая Первой Сувенирной Компанией с момента ее основания и по сегодняшний день.

Каждый год программа видоизменяется, но всегда преследует описанные выше цели. Меняются лишь активности и инструменты. Внутри компании есть амбассадоры спортивного образа жизни, активисты и сомневающиеся. Задача каждый года сокращать количество сомневающихся и максимально всех сотрудников вовлекать в спортивные активности.

Ежегодно программа имеет 2 основные фазы: активная и поддерживающая, это связано с загрузкой работников и сезонностью бизнеса.

В 2023 году вступила в силу новая мотивационная система, которая направлена на поддержку и развития командного и семейного корпоративного спорта.

Этапы реализации.

1 половина года:
- вовлечение большего количества сотрудников в Спартакиаду
- проведение собственных спортивных мероприятий
- участие и поддержка внешних мероприятий
- выпуск коллекции спортивного мерча по сезонам

2 половина года (высокий уровень загруженности всех сотрудников)
- поддержка спортивного образа жизни в повседневных реалиях, запуск челленджей в спортивном приложении и поддержка программ, направленных на расслабление и релаксацию, улучшающих психологическое состояние коллектива.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Всегда в программе участвовало 50% коллектива, в 2022 году уже было 60%, в 2023 благодаря запускам челленджей и всесторонней системе поддержки спортивного движения, мы планируем повысить внутреннюю системную вовлеченность до 70%. Было принято участие во внешних спортивных мероприятиях: В 2021 году – 1 В 2022 году – 3 В 2023 году - 2, запланировано 5 Реализовано 29 проектов по созданию спортивного мерча для внешних заказчиков, 3 проекта для внутреннего пользования

ВЫВОДЫ ПО ПРОЕКТУ

Спартакиада позволяет претворить в жизнь амбициозные планы - создать необходимую среду для комплексной поддержки спортивного образа жизни на B2B рынке с вовлечением членов семей сотрудников компаний.

ГК «Программный продукт»

НОМИНАЦИЯ «РАЗВИТИЕ СПОРТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ»

Сайт: https://ppr.ru/

Видео презентация проекта - здесь

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

События 2020–2022 годов создали особый контекст организации корпоративной культуры. Гибридный и удаленный график работы, как следствие — мало общения и низкая вовлеченность в корпоративную жизнь компании. Потребность в проведении неформальных совместных командных встреч с одной стороны, и забота об эмоциональном и физическом здоровье с другой, привели к решению перезапустить корпоративный спорт. 2022 год был объявлен годом спорта в компании. Проанализировав причины низкой вовлеченности сотрудников в спортивных мероприятиях в прошлом, мы пришли к выводу, что для успешной организации проекта нам не хватало: лидеров и амбассадоров, дисциплины, оформленного проекта и рекламы, поддержки руководства.

Этапы проекта:

1. Подготовительный этап — анкетирование и создание спортивных групп, плана мероприятий, логотипа и мерча для корпоративного направления, закупка и брендирование спортивного инвентаря.

2. Внедрение. Для успешного внедрения новой инициативы мы действовали через агентов влияния. В каждом спортивном сообществе присутствовали активисты и амбассадоры.
   Амбассадоры спорта — вдохновители, сотрудники, которые активно занимаются спортом и готовы принять участие в агитации и организации.
   Активисты — социально ориентированные сотрудники, экстраверты, кто готов поддерживать атмосферу и энергию в спортивных сообществах.
   Для удержания и постоянной поддержки вовлеченности был использован инструмент целеполагания. Спортивные сообщества постоянно были сплочены вокруг одной измеримой и ограниченной по времени цели.

РЕЗУЛЬТАТЫ

1. Было проведено 4 фитнес-марафона, 6 общих больших забегов, 22 тренировки с тренером, 3 веломарафона, 2 волейбольных турнира, 34 тренировки, 40 уроков йоги. Началось развитие нового направления на зимний период – лыжи.

2. Сформировались новые активные и самостоятельные сообщества по интересам и ценностям:

#Велоспорт
#Бег (в зимнее время лыжи)
#Crossfit (активные участники марафонов и челленджей)

3. Помимо турниров, организованных HR-департаментом, сотрудники стали сами создавать спортивные события. К примеру, воскресные пробежки, празднование дней рождения спортивных активистов.
4. Снижение текучки кадров на 5%
5. Увеличение активности во всех HR-проектах на 30%
6. Новые горизонтальные связи между сотрудниками

Мы гордимся, что этот проект в такое тяжелое время сплотил нас и стал маяком в нашей компании.

Мы удержали высококлассных специалистов, сплотили их.

Мы усилили командный дух и расширили кросс-функциональные связи.

ОАО «РЖД»

НОМИНАЦИЯ «РАЗВИТИЕ СПОРТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ»

Проект «Комплексная программа «Физическое благополучие железнодорожников»

Сайт: https://www.rzd.ru/

Видео презентация проекта - здесь

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

Комплексная программа «Физическое благополучие железнодорожников» является в ОАО «РЖД» одним из приоритетных направлений социальной политики, направленной на заботу и повышение благополучия работников компании, членов их семей и неработающих пенсионеров отрасли.

Комплексная программа основывается на следующих основных принципах:

1. нормативный (Коллективный договор, Концепция здорового образа жизни);
2. финансовый;
3. методологический (единый спортивный оператор ОО РФСО «Локомотив»);
4. организационный.

В компании активно формируется единая внутрикорпоративная политика в сфере здорового образа жизни. Забота о физическом благополучии железнодорожников поддерживается руководством компании и закреплена в основополагающих документах (Коллективный договор ОАО «РЖД» и пр.). Мероприятия проводятся по таким направлениям, как сохранение психологического здоровья и благополучия; повышение физической активности; просвещение, продвижение корпоративной культуры здорового образа жизни; мотивация здорового образа жизни; снижение доли работников с вредными привычками и др.

Комплексная программа распространена на всю сеть железных дорог (от Владивостока до Калининграда). Участниками являются не только работники компании всех категорий и возрастов, но и члены их семей, а также ветераны отрасли.

В рамках реализации программы в компании в 2022 году проведено более 2,5 тыс. спортивных мероприятий с охватом более 150 тыс. работников, частичную компенсацию абонементов в спорт и фитнес клубы получили 81,6 тыс. работников, в созданных на предприятиях физкультурно-спортивных клубах занимается более 26 тыс. работников (в целом охват более 40% от общей численности компании). Около 50 тыс. детей железнодорожников приняли участие в спортивных мероприятиях и мероприятиях в области здорового образа жизни.

Активное вовлечение работников в занятия физической культурой и спортом способствует увеличению доли работников компании, ведущих здоровый образ жизни; снижению доли курящих работников; улучшению психоэмоционального состояния работников компании.

Мероприятия комплексной программы позволяют сформировать корпоративную культуру в области здорового образа жизни, вовлечь помимо работников, членов их семей и неработающих пенсионеров.

Комплексная программа «Физическое благополучие железнодорожников» дополняется новыми направлениями или мероприятиями, учитывающими интересы и потребности работников компании в ведении здорового образа жизни.

Именно забота о работниках стала основополагающей для объявления 2023 года Годом здоровья в ОАО «РЖД».

АО «Русская медная компания»

НОМИНАЦИЯ «РАЗВИТИЕ СПОРТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ»

Проект «Корпоративная спартакиада «Кубок РМК»

Сайт https://rmk-group.ru/

Видео презентация проекта – здесь

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

Корпоративная спартакиада «Кубок РМК» впервые состоялась в 2014 году в честь 10-летия Русской медной компании. На тот момент, несмотря на уже достаточно обширную географию (Свердловская область, Челябинская область, Оренбургская область, Новгородская область), Группа РМК в полной мере не осознавала себя как единую команду, как вертикально-интегрированный холдинг, преимущества и выгоды взаимодействия сотрудников разных предприятий не до конца осознавались. Не было традиции сквозных мероприятий внутренней социальной политики и внутренних коммуникаций, направленных на объединение сотрудников всей Группы. Кубок РМК стал первым и, как показало время, самым «народным», самым жизнеспособным и самым эффективным инструментом, чтобы повысить вовлеченность сотрудников и улучшить их взаимодействие. Кстати, из сотрудников, познакомившихся на Кубке РМК, даже сложилось несколько семей.

Настоящим открытием стала семейная эстафета, в которой участвуют дети, мужья, жены сотрудников. Во-первых, она не требует особой физической подготовки. Во-вторых, подчеркивает ценности и корпоративную культуру компании.

Задания для соревнований периодически меняются, чтобы даже самым постоянным участникам было интересно, но база остается неизменной: футбол, волейбол, состязания на командное взаимодействие. Компания создает все условия, чтобы в течение года участники Кубка РМК могли тренироваться и готовиться к соревнованиям, либо оплачивая аренду площадок, либо создавая многофункциональные спортивные залы и площадки прямо на предприятиях. Благодаря этому в регулярные занятия массовым спортом и физкультурой вовлекаются даже те сотрудники, кто не готов попробовать свои силы в Кубке РМК.

Победа в Кубке РМК имеет достаточно высокий статус внутри компании, но, следуя правилу «главное – не победа, а участие», компания стремится поощрять по возможности максимальное количество спортсменов: в качестве призов участники получают зарядные устройства, спортивный инвентарь, термобутылки, развивающие игры (в т.ч. новое направление - нейроигрушки для детей), телевизоры, умные станции, ноутбуки, телефоны, музыкальные колонки, самокаты, велосипеды и т.д. Кроме того, немаловажной мотивацией для многих сотрудников предприятий является возможность приехать на финал в Екатеринбург.

С каждым годом количество участников растет. В 2022 году их количество превысило 1000 человек (включая семейные команды и болельщиков). Уверены, что в юбилейный десятый год Кубок РМК побьет все рекорды.

АО «Силовые машины»

НОМИНАЦИЯ «РАЗВИТИЕ СПОРТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ»

Сайт: https://power-m.ru/

Видео презентация проекта - здесь

ЦЕЛИ ПРОЕКТА

Привлечение сотрудников компании и членов их семей к систематическим занятиям физической культурой и спортом.

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

Финансирование спортивной работы включено в коллективный договор финансирование спортивной работы и занятие физической культурой.

В состав штатных сотрудников входят 3 человека – 1 директор спортивного клуба, 2 инструктора.

На территории предприятия имеется свой спортивный зал
для занятий настольным теннисом, йогой, дартсом, гимнастикой, занятий на тренажерах.
Помимо собственного зала компания арендует спортивные объекты и залы для проведения тренировок и соревнований;

- Дом спорта Московского района
- Спортивный зал Fitness Family
- Спортивный зал Ново-Девяткино
- Спортивный зал АТЭМК
- Бассейн «Волна»
- Дворец спортивных игр «Зенит»
- ДОЛ «Буревестник»

Ежегодно приобретается спортивный инвентарь для обеспечения занятий спортом и физической культурой работниками компании:
мячи футбольные, мячи мини-футбольные, мячи волейбольные, мячи баскетбольные, столы для настольного тенниса, ракетки для настольного тенниса, форма футбольная, форма волейбольная, силовые тренажеры, гири, винтовки пневматические, дартс, коврики гимнастические, шахматы, прочий инвентарь.
Количество работников, систематически занимающихся физической культурой и спортом более 1400 человек.
Организована работа спортивных секций по видам спорта и количество занимающихся в них;

- секция волейбола
- секция мини-футбола
- секция настольного тенниса
- йога

- лыжные гонки
- велоспорта

Перечень проведенных массовых физкультурно-спортивных мероприятий и количество участников;

- Спартакиада работников предприятия по двенадцати видам спорта
- Летний туристический слет
- Чемпионат АО «Силовые машины» по мини-футболу
- Турнир по Волейболу
- Легкоатлетическая эстафета, посвященная Дню Победы
- Чемпионат по бильярду
- Легкоатлетический забег «За_бег СМ»

Команды АО «Силовые машины» являются неоднократным победителем и призером в различных видах спорта: Спартакиады Калининского района среди производственных коллективов, Спартакиады трудящихся промышленных предприятий и организаций Санкт-Петербурга, городских соревнований среди любительских команд.

Использование нетрадиционных форм организации физкультурно-спортивной работы, разработка и внедрение программ физкультурно-оздоровительной направленности;

в условиях пандемии, проведение тренировок в режиме онлайн, через интернет

- онлайн занятия по танцевальному направлению Zumba
- спортивные челленджи в соц.сетях
- производственная физкультура в режиме труда, создание условий для после трудового отдыха;
- организация работы тренажерного зала
- группа занятий йогой

РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОЕКТА

По результатам проведенных спортивных мероприятий наблюдается увеличение интереса работников к занятиям физической культурой и спортом.

Участие в спортивных мероприятиях помогает коллективу сплотиться, что в дальнейшем приводит к улучшению показателей в работе.

Совместные мероприятия внутри компании помогают знакомится с работниками других подразделений.

Наличие спортивного клуба и организации физкультурно-спортивных мероприятий является дополнительной мотивацией, для тех, кто интересуется вакансиями.

Дальнейшее развитие:

- Создаст внутреннее сообщество вовлеченных и активных сотрудников.
- Привлечет сотрудников к здоровому образу жизни
- Привлечет сотрудников к занятиям физической культурой и спортом
- Повысит узнаваемость и рост престижа компании вовне

«СЛТ-Аква»

НОМИНАЦИЯ «РАЗВИТИЕ СПОРТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ»

Сайт: https://slt-aqua.ru/

Видео презентация проекта - здесь

СРОКИ

с сентября 2021 г. по настоящее время

ЦЕЛИ

- Поддержка здорового образа жизни.
- Сплочение коллектива и повышение лояльности сотрудников.
- Развитие навыка и умения работать в команде.
- Неформальное общение сотрудников и руководителей.
- Положительный имидж компании во внутренней и внешней среде.
- Налаживание связей с партнерами.

ОПИСАНИЕ

Внедрение корпоративного спорта является крайне положительным и эффективным способом повышения мотивации и работоспособности персонала, а также сплочения коллектива.
Спорт дисциплинирует, а дисциплина очень нужна в работе.
Любой деятельности присуща цель, если человек добивается цели в спорте, то в работе он так же будет к этому стремиться. Спортивные соревнования требуют наличие команд, что позволяет сплотить коллектив, а, как известно команда один из самых эффективных способов организации совместной деятельности сотрудников.

Корпоративный спорт способствует:

- снятию нервного напряжения и уменьшения стресса;
- выявлению неформальных лидеров и объединения вокруг них коллектива;
- формированию командного духа, установления неформальных отношений между работниками;
- нацеленности на результат, выработке стратегий, которые впоследствии переносятся на способ организации деятельности и коммуникаций на рабочем месте;
- проявлению индивидуальных способностей сотрудников, что повышает их самооценку и, соответственно, влияет на стремление к карьерному росту;
- поддержанию здоровья сотрудников компании;
- формированию корпоративного стиля поведения.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Летом 2022 года проведен опрос удовлетворенности и опрос по осознанности корпоративной культуры: 80% сотрудников отметили повышение уровня развития спортивной культуры, и сплочения команды. 90% сотрудников вовлечены в корпоративную спортивную жизнь.

ООО «Тольяттикаучук»

НОМИНАЦИЯ «РАЗВИТИЕ СПОРТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ»

Проект «Наш спортивный интерес»

Сайт: https://togliatti.tatneft.ru/

Видео презентация проекта - здесь

ЦЕЛИ

вовлечение сотрудников предприятия в занятия спортом для поддержания здоровой физической формы и пропаганды и здорового образа жизни в компании в целом; объединение сотрудников, занимающихся спортом, для участия в спартакиадах трудовых коллективов на корпоративном уровне компании «Татнефть», города Тольятти, Самарского региона и РФ; сплочение трудового коллектива через занятия спортом, формирование положительного имиджа компании посредством транслирования посыла к здоровому образу жизни.

ОПИСАНИЕ

Для любого предприятия здоровый коллектив – это один из факторов того, что организация будет успешно работать, процветать и развиваться. Именно к таким предприятиям и относится ООО «Тольяттикаучук» (входит в группу «Татнефть»). Для сотрудников «Тольяттикаучук» и их детей в рамках проекта на постоянной основе бесплатно, на специально арендуемых в городских ФОКах и бассейнах работают 11 спортивных секций. Это секции по футболу, легкой атлетике, хоккею, волейболу, «Ледовый проект» (хоккей и фигурное катание для детей, секции по теннису, теннису для детей, бадминтону, настольному теннису, а также секции в бассейнах. Спортивным движением охвачены почти четверть работников предприятия, а именно – 492 человека, и это количество постоянно увеличивается.

ООО «Тольяттикаучук» принимает участие в регулярных спортивных соревнованиях компании «Татнефть» по командным и индивидуальным видам спорта. Команды предприятия регулярно выставляются на соревнования. Нефтегазстройпрофсоюза России, Федерации профсоюзов Самарской области. «Тольяттикаучук» – постоянный участник городской спартакиады трудовых коллективов г.о. Тольятти.

Ежегодно ООО «Тольяттикаучук» проводит внутреннюю спартакиаду по следующим видам спорта: волейбол, футбол, гиревой спорт, плавание, настольный теннис, бадминтон, большой теннис. Отдельное направление в проекте – организация оригинальных спортивных мероприятий с привлечением всех желающий сотрудников, к примеру – мероприятия по сапсерфингу, яхтингу, скалолазанию. Кроме бесплатных занятий в секциях члены профсоюза предприятия, а также ветераны «Тольяттикаучука» в рамках соцпакета и программ преференций имеют право на получение льготных абонементов в оздоравливающие и спортивные клубы. Проект «Тольяттикаучук и наш спортивный интерес не имеет сроков окончания реализации, он бессрочный. Поэтому работа в этом направлении будет продолжаться.

НОМИНАЦИЯ «РАЗВИТИЕ СПОРТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ»

Сайт: https://www.uralchem.ru/

Видео презентация проекта - здесь

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

Поддержка федераций различных видов спорта, спортивных школ, проведение чемпионатов и других соревнований и реализация долгосрочных системных проектов в регионах присутствия:

- Всероссийская федерация плавания
- Федерация триатлона России
- Федерация Регби России
- Кикбоксинг
- Бокс
- Самбо
- Художественная и спортивная гимнастика
- Смешанные боевые единоборства
- Автомобильный спорт

Программа - Миссия Чемпиона

- Открытие ледовой арены в г. Соликамске посетил глава Всероссийского общества охраны природы, посол доброй воли ООН - Вячеслав Фетисов.
- Апрель 2022 года в Пермский край приезжал чемпион мира и серебряный призер Олимпийских игр по водным видам спорта в Пекине Александр Сухоруков, а также Олимпийская чемпионка гимнастка Маргарита Мамун

Инфраструктура.

На балансе предприятий находятся спортивный комплексы в Соликамске и Березниках, куда входят такие спортивные объекты как: лыжная база, дома спорта (Соликамск и Березники), бассейн (Соликамск). Сотрудники с удовольствием поддерживают свою физическую форму. С 2020 года в акциях по прокату лыжного и колёсного инвентаря могут участвовать и члены семей.

- Соликамск:

- плавательный бассейн (25 метров, 6 дорожек, проходимость до 450 человек в день, бассейн внесен во Всероссийский Реестр объектов спорта.),
- лыжная база (250 пар лыж, освещённая трасса на 3 км),
- дом спорта (3 зала – универсальный, игровой и аэробный, проходимость 250 человек в день).

Спортивный комплекс регулярно принимает у себя соревнования высокого уровня, например, Всероссийские турниры по спортивно-бальным танцам в 2017,2018 и 2019 гг., первенство ПФО по греко-римской борьбе в 2019 г., первенство ПФО по дзюдо в 2020 г., краевые турниры по

художественной гимнастике и аэробике, ежегодно – «Лыжню России» и краевые соревнования по различным видам спорта.

- Березники:

- лыжная база (550 пар лыж, освещённая трасса на 3,5 км, лыже роллерная трасса),
- дом спорта (один зал – универсальный, проходимость 300 человек в день).

Мы организуем турниры различного уровня, оказываем материально-техническую помощь спортивным секциям в области детско-юношеского спорта. Один из таких ярких примеров – баскетбольный клуб «Калий-баскет». На базе наших спортивных объектах в рамках программы «Развитие детского спорта» работают следующие детские секции: Проект «Калий-Баскет» охват 1600 мальчиков из Соликамска и Березников, художественная гимнастика, карате, бокс, плавание, шахматы, лыжи, легкая атлетика и др. Итого занимается около 3 000 детей**.**

Корпоративный спорт

- **Общекорпоративная спартакиада, которая проводится ежегодно по 18 видам спорта**
- Ко Дню химика – чемпионат по волейболу среди женских команд, спортивный праздник для семей,
- Ко Дню шахтёра – чемпионат по футболу среди мужских команд,
- массовые мероприятия ¬ ко Дню физкультурника.
- Сотрудники наших предприятий участвуют в муниципальных фестивалях ГТО в гг. Березники, Соликамск – индивидуально и семьями.
- «Уралкалий» и «Уралхим» выставляет сборные команды на городские и региональные старты: чемпионаты, первенства, памятные мемориалы и т.п.
- «Уралкалий» и «Уралхим» Участвуют в краевой спартакиаде Росхимпрофсоюза по 10 видам спорта.
- «Уралкалий» и «Уралхим» организуют выезды на общероссийские или краевые спортивные события, которые проводятся в Перми, Челябинске, Екатеринбурге (легкоатлетические забеги, полумарафоны, лыжные соревнования и т.п.).
- С 2018 года калийщики принимают участие в турнирах «Ударная десятка» (бокс и сила удара).
- Для повышения мотивации спортсменов и спорторганизаторов «Уралкалия» ежегодно проводятся конкурсы «Лучший спортсмен подразделения» и «Лучший спортивный организатор компании». Победители награждаются призовой поездкой на спортивное событие федерального уровня (в 2021 г. – футбольный Евро-2020 в г. Санкт-Петербург).

RUN и SKI FACTORY – сообщества, главная задача которых заключается в массовой популяризации любительского спорта.

Достижения в области реализации RUN FACTORY. Мы бежим друг с другом, а не друг против друга, помогая достигать личные рекорды.

На сегодняшний день УРАЛХИМ RUN FACTORY:

- Готовится к открытию беговой базы в Лужниках;
- открыл 7 локаций с бесплатными тренировками под руководством профессиональных сертифицированных тренеров по бегу;
- создает уникальный контент для аудитории бегового сообщества Уралхим Run Factory;
- формирует план забегов, в которых выступит как партнер с активационным наполнением;
- разрабатывает уникальную систему лояльности, которая направлена на формирование специальных условий по беговой экипировке, получение слотов на участие в самых топовых забегах и участвовать в наших спортивных вечеринках с известными людьми в мире спорта и не только.

Mriya Resort & SPA 5*, Республика Крым

НОМИНАЦИЯ «РАЗВИТИЕ ОЗДОРОВИТЕЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ»

Проект «Год здоровья»

Сайт: https://mriyaresort.com/

Видео презентация проекта - здесь

ЦЕЛИ ПРОЕКТА

- Повышение уровня энергии и осознанности сотрудников для достижения максимальных результатов в жизни и профессии

- Демонстрация экспертности Mriya Life в вопросах осознанного отношения к здоровью и превентивной медицины. Трансляция экспертности специалистов курорта для повышения уровня доверия сотрудников и гостей.

- Повышение вовлеченности сотрудников и лояльности к бренду работодателя

- Укрепление связей между сотрудниками со схожими целями и ценностями. Командообразование.

Концепция Well-being как основа заботы о сотрудниках

Основа благополучия и успеха – здоровье физическое и ментальное. Важно уметь сохранять баланс, вовремя восполнять силы, осознанно управлять своим здоровьем и уровнем энергии. Поэтому параллельно с развитием hard skills важно удерживать баланс в других не менее значимых сферах, осознанно управлять ими.

Целевые аудитории:

- сотрудники линейные (мужчины и женщины 19-45 лет)

- руководители линейные (мужчины и женщины 27-70 лет)

- топ руководителей (мужчины и женщины 23-69 лет)

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

Для каждой целевой аудитории сотрудников были выделены основные запросы и цели, для проработки которых составлены программы, включающие медицинскую диагностику и лечение, более 15 видов спортивных активностей, обучающие мероприятия с врачами и топ-тренерами курорта, а также лекции и тренировки с приглашенными медийными персонами в области спорта и здорового образа жизни. Было кардинально пересмотрено питание в корпоративном ресторане и кофе-поинтах – 40% блюд и снеков заменены на полезные альтернативы, добавлено больше фруктов, орехов, травяных чаев и тд.

Отдельный трек – забота о ментальном здоровье: сессии с психологом, арт-терапия, тренинги по эмоциональному интеллекту. Важное внимание уделяется общему органичному развитию личности, поэтому в компании разработан план развития, включающий регулярные тренинги по Soft&Hard Skills для каждого сотрудника. Особое внимание уделяется комфортной среде в офисе, целый ряд мероприятий направлен на командообразование и поддержание духа.

РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОЕКТА

+20% использование корпоративных ресурсов для заботы о здоровье (Медицинский центр и Институт Активного Долголетия)

40% ассортимента корпоративных ресторанов заменены полезными блюдами и перекусами

+30% рост удовлетворенности корпоративным питанием с фокусом на здоровье

+45% популяризация корпоративного спорта и привлечение новых сотрудников в корпоративные секции

+24% рост показателей вовлеченности и удовлетворенности сотрудников

12 групп сформированы по видам спорта среди сотрудников

93% сотрудников прошли хотя бы одно обучение по поддержанию ментального здоровья

1 команда сформирована для дальнейшего участия в спортивных соревнованиях на всероссийском уровне

S7 Airlines

НОМИНАЦИЯ «РАЗВИТИЕ ОЗДОРОВИТЕЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ»

Проект «Центр мониторинга здоровья»

Сайт: https://www.s7.ru/

Видео презентация проекта - здесь

СРОКИ

Апрель 2022 – по настоящее время

ЦЕЛИ ПРОЕКТА

- Проявить заботу о здоровье персонала. Это наш главный актив.
- Поддержать сотрудников в их стремлении к здоровому образу жизни и ответственному отношению к своему здоровью
- Осуществлять динамическое наблюдение за состоянием здоровья у членов экипажей
- Создание комфортных условий труда
- Создать условия для комфортной подготовки к ВЛЭК (ежегодное обследование здоровья у пилотов, без которого они не могу выполнять полеты)
- Поддерживать уровень коллективного иммунитета на высоком уровне
- Повысить лояльность и вовлеченность действующих сотрудников и укрепить позиции HR-бренда.

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

С 01 сентября 2022г. вступил в силу новые авиационные правила, согласно которым бортпроводники больше не должны проходить обязательное медицинское освидетельствование. Другими словами, авиакомпании РФ больше не обязаны контролировать состояние здоровья членов экипажей, а это может повлиять на безопасность полетов.

Мы в S7 Airlines не могли этого допустить, заранее предприняли меры и организовали на своей площадке собственный медицинский центр – Центр мониторинга здоровья.

В марте 2022 г мы получили лицензию на осуществление медицинской деятельности и уже в апреле приняли первых пациентов в Центре в Домодедово.

С самого начала работы над проектом мы решили делать не просто медицинский центр для наблюдения за состоянием здоровья членов экипажей. Мы стремились сделать место, где любой сотрудник авиакомпании вне зависимости от характера работы сможет получить медицинскую консультацию профессионального врача и снять волнующие вопросы по здоровью еще до посещения врачей по ДМС.

Сегодня Центр мониторинга здоровья оказывает услуги:

- проведение скринингов здоровья для сотрудников

- консультация врачей-терапевтов
- сезонная вакцинация
- выдача направления на медицинские осмотры
- выписка справок для СКЛ
- забор биоматериала на исследования
- проставление голограммы в санитарную книжку бортпроводников
- проведение пред- и после- рейсовых осмотров
- оформление больничных

S7 Airlines имеет широкую маршрутную сеть по всей стране, основные летные базы у нас находятся в Москве и Новосибирске. Чтобы в реальном времени отслеживать состояние здоровья не только в столице, но еще и в регионах, мы организовали Центр мониторинга здоровья в аэропорту Толмачево (Новосибирск). Здесь Центр начал свою работу в сентябре и оказывает аналогичные услуги всем сотрудникам S7.

Наличие собственной медицинской площадки вовсе не означает, что люди готовы доверить свое здоровье корпоративным врачам. За время работы Центров мы организовали несколько скринингов здоровья персонала – как собственными силами (ЭКГ, кровь, консультации), так и с помощью приглашенных специалистов (онкоскрининг совместно с НМИЦ им.Н.Н.Блохина и скрининг хирурга, невролога и офтальмолога совместно с Домодедовской городской центральной больницей). Мы стали проводить вакцинацию от сезонных инфекций (грипп, Covid-19, клещевой энцефалит) и тестирование на наличие антител к вирусам (Covid-19, корь). Так сотрудники на реальном примере узнали врачей Центров, поняли как работает мед.центр и стали больше доверять нам.

РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОЕКТА

В авиации быть здоровым и вести здоровый образ жизни является безоговорочной нормой – только такие сотрудники управляют самолетом и делают полет комфортным и безопасным. Создание собственного медицинского центра для сотрудников помогает S7 Airlines сохранять высокий уровень корпоративного иммунитета и положительно влияет на летное долголетие.

Несмотря на изменение законодательства нам удалось сохранить контроль за состоянием здоровья членов экипажей, а значит фактор здоровья не влияет безопасность полетов, и она остается на самом высоком уровне! Помимо этого, наземные сотрудники теперь могут получать помощь профессионалов при появлении малейших подозрений на заболевание и снять первоначальные волнения по этому поводу.

Результаты первого года работы Службы мониторинга здоровья в цифрах:

- Посещаемость – 7860 чел (5734 чел Москва, 2126 чел Новосибирск)
- Вакцинация – 649 чел (Covid-19, корь, грипп, клещевой энцефалит)
- Дни здоровья – 621 чел (онкоскрининг, флеболог, невролог, дерматолог, гастроэнтеролог)
- Сотрудники стали брать меньше больничных

Несмотря на то, что Центр мониторинга здоровья появился из-за влияний внешних факторов, он оказался очень востребованным и уже успел доказать свою эффективность и положительно повлиять на состояние здоровья коллектива авиакомпании.

Люди стали меньше болеть, а значит их работа выполняется в срок и приносит результат – это еще один несомненный плюс от появления Центра мониторинга здоровья.

ВЫВОДЫ ПО ПРОЕКТУ

Центры мониторинга здоровья в Москве и Новосибирске стали неотъемлемой частью Системы корпоративного здоровья S7 Airlines, которая предлагает комплексную заботу о сотрудниках авиакомпании.

В наших планах дальнейшее развитие медицинского направления: авиакомпания активно развивает Восточное направление, значительно увеличено количество рейсов из нашей базы в Иркутске. А это означает, что скоро там появится и Центр мониторинга здоровья. Сейчас у нас в работе подготовка к открытию кабинетов офтальмолога, отоларинголога и массажа в Москве и старт пред/после сменных осмотров персонала в Новосибирске. Таким образом мы сможем предоставить сотрудникам тех специалистов, которые всегда пользуются спросом и который просили сами пациенты. Да и получить сеанс массажа после тяжелой рабочей недели всегда приятно :)

АБ ИнБев Эфес (AB InBev Efes)

НОМИНАЦИЯ «РАЗВИТИЕ ОЗДОРОВИТЕЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ»

Проект «Береги здоровье»

Сайт: https://abinbevefes.ru/

Видео презентация проекта - здесь

ЦЕЛИ

1. Проведение комплексной оценки здоровья
2. Предупреждение различных серьезных заболеваний
3. Развитие культуры превентивной заботы о своем организме
4. Построение плана дополнительных мероприятий

СРОКИ

1 ноября 2021г. – по настоящее время

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

Проект «Береги здоровье» был запущен в ноябре 2021 года совместно с провайдером Worldwide Assistance (WWA). Наши сотрудники получили возможность бесплатно проходить комплексное профилактическое медицинское обследование (чек-ап) 1 раз в 2 года. Для выполнения скрининга был выделен 1 день доп. оплачиваемого отпуска.

При запуске проекта проведена большая коммуникационная кампания. Через год WWA подготовил конфиденциальную, обобщённую «Карту здоровья» компании.

Что мы узнали о сотрудниках?

- 50% имели нарушения индекса массы тела
- 56% отметили, что стараются придерживаться здорового питания
- 39% регулярно занимались спортом
- 52% не высыпались

На базе «Карты здоровья» разработали план мероприятий «Месяца здоровья». Организовали тематические вебинары и дистанционные консультации специалистов по ЗОЖ от ГК ПРАВОКАРД. Также запустили ТГ-канал, где делились полезными советами и рекомендациями.

«Месяц здоровья» поделили на 4 блока:

1. Первую неделю посвятили «Секретам благополучия». Обсудили идею, что состояние здоровья — это и есть результат профилактических действий

2. Вторую неделю посвятили здоровому питанию. Провели вебинар «Сколько вешать в граммах или как напитать свой организм к весне». На заводских площадках провели «Витаминные дни», разработали стикеры для блюд ПП
3. На неделе здорового сна провели вебинар «Источник энергии: сон как неоценённый ресурс для жизни и работы». В ТГ-канале запустили марафон по сну «Спать и высыпаться»
4. В завершение месяца провели вебинар о ресурсном состоянии человека

РЕЗУЛЬТАТЫ

- Зарегистрировано 856 запросов на чек-ап (28% от общей численности сотрудников компании в России)
- Сотрудники получили 102 консультации ЗОЖ
- Число заявок на прохождение чек-апа за «Месяц здоровья» выросло в 2 раза

ВЫВОДЫ

- Программу «Береги Здоровье» сотрудники отмечают, как отличное дополнение к уже существующей программе ДМС
- По результатам «первой волны» проекта программа будет доработана с учетом мед. рекомендаций и обратной связи от сотрудников
- Видим необходимость проводить подобные мероприятия чаще и на другие тематики
- Ищем возможности для реализации дополнительных инициатив по повышению физической активности через мобильное приложение

АО «Апатит» Волховский филиал

НОМИНАЦИЯ «РАЗВИТИЕ ОЗДОРОВИТЕЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ»

Проект «На волне добра и здоровья»

Сайт: https://www.phosagro.ru/about/holding_volkhov/

Видео презентация проекта - здесь

СРОКИ

2009 – настоящее время

ЦЕЛИ

- Повышение уровня вовлеченности сотрудников (в оздоровительных программах и мероприятиях)
- Популяризация ЗОЖ
- Мотивация сотрудников к занятиям физической культурой и спортом
- Создание условий для участия в оздоровительных программах и мероприятиях

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

Проект стартовал в марте 2019 года, когда было принято о реализации инвестиционного проекта в Волховском филиале АО «Апатит», с объемом вложений более 34 млрд. руб Развитие и увеличение производственных мощностей неразрывно связано с развитием социальной жизни работников, реализации новых социальных проектов.

Проект реализуется по ключевым направлениям:

1. ДМС (*У каждого работника есть полис ДМС*. Лимит 12 000 руб. на процедуры и консультации. Лимит 15 000 руб. на стоматологию (лечение и чистка). Протезирование отдельно (лимит в зависимости от стажа). *Диспансеризация по ДМС*. В 2022 году прошли более 170 человек. По итогам диспансеризации расширен перечень санаторно-курортных учреждений в регионе, *Дни здоровья* (2023 год). Приглашение узких специалистов из Санкт-Петербурга высших категорий, *вебинары* (взаимодействие главного врача Поликлиники с работниками – перечень процедур, специалисты, процедуры, ответы на вопросы. *Санаторно-курортное лечение и оздоровительный отдых:* 2019 год – 116 чел., 2020 год (COVID-19) – 63 чел, 2021 год – 289 чел., 2022 год – 844 чел.)

2. Поликлиника на территории предприятия (12 медицинских сестер, 5 фельдшеров, 11 врачей следующих специальностей: терапия, акушерство-гинекология, хирургия, отоларингология, офтальмология, ультразвуковая диагностика, организация здравоохранения и общественное здоровье, стоматология терапевтическая, неврология, психиатрия, психиатрия-наркология, функциональная диагностика, профпатология. 97 врачебных посещений/день.
Здравпункт (24 часа) оказывает экстренную и неотложную помощь;

- контролирует выполнение сан-эпидемического режима мест общественного питания (столовые предприятия);
- осуществляет первичный прием фельдшером;
- проводит обучение по оказанию первой медицинской помощи;

• проводит вакцинопрофилактику (ГРИПП, COVID-19, Клещевой энцефалит, пневмококковая инфекция и пр.)
Посещение - 3500 чел./мес.

3. Питание (*Программа «Светофор»* (маркировка блюд и напитков), *ЛПП* (кол-во 266 чел, ежеквартальная оценка качества питания через qr код – 4,42 (из 5) оценка за IV квартал 2022. Проведение тематичных дней по здоровому питанию – 1 раз-квартал)

4. Спорт. На территории предприятия работает *Физкультурно-оздоровительный комплекс*. Режим работы – пн-воск с 08 до 20. В ФОКе организованы занятия групп здоровья, групповые тренировки и индивидуальные занятия. Есть зона кардиотренировок, силовые тренажеры, 2 зала для настольного тенниса, зал для Дартса, 2 бильярдных стола.
Ежемесячно ФОК посещают более 700 чел. (https://vk.com/wall-136313878_12369)
Бесплатное *посещение бассейна* в городе. Ежемесячно - более 250 сотрудников и членов их семей. В городе арендуют дополнительные залы для занятий по игровым видам спорта. Проводятся *спартакиады* среди коллективов по 9 видам спорта. Участие принимают более 350 человек в год. (https://vk.com/wall-42697688_1260)
С 2019 года проводится *городской праздник*, посвященный Всемирному дню Сердца. Легкоатлетический забег дистанции (до 11 лет фановый забег 500 и 1 км). С 12 лет - 2,4,10 км. Регистрация на reg.o-time. Более 700 участников. Работники, члены семей, жители города Волховского района и Ленинградской области. (https://vk.com/wall-45445189_31519)
Северная ходьба – новое направление. Более 150 участников (с 2022 года). Проводятся регулярные тренировки. 2023 – соревнования среди работников на День Химика. Наши работники – жители г Волхова. (https://vk.com/wall-45445189_33744)
Компания создает условия для занятия спортом не только в рамках заводских мероприятий. С 2020 года проводится *ремонт дворовых площадок* для занятия спортом (футбол, баскетбол, дворовые виды спорта). 6 площадок и скейт-парк отремонтированы с 2020 года. Потрачено более 16,4 млн. руб.

5. АНО «ДРОЗД-Волхов», Детям России Образование, Здоровье и Духовность» (ДРОЗД) был основано в 2003г. Проект стал важным направлением стратегии социальной ответственности компании «ФосАгро» и нацелен на поддержку детского образования и спорта.
В рамках проекта в городах присутствия Компании «ФосАгро» созданы центры «ДРОЗД».
В автономной некоммерческой организации «ДРОЗД-Волхов» работают ***12 спортивных секций:***
1) баскетбол (мальчики); 2) баскетбол (девочки); 3) мини-футбол (мальчики); 4) мини-футбол (девочки); 5) рукопашный бой (мальчики); 6) волейбол (девочки); 7) шахматы (школьники); 8) шахматы (дошкольники); 9) школа мяча (дошкольники); 10) гандбол (мальчики); 11) гандбол (девочки); 12) плавание.
Развиваются 7 видов спорта:
1) баскетбол; 2) мини-футбол; 3) волейбол; 4) шахматы; 5) рукопашный бой; 6) гандбол; 7) плавание.
В секциях занимаются **712 детей (каждый седьмой школьник города)** (https://vk.com/drozd_volkhov)

6. Программы поддержки работников: Нутрициолог - программа начата в 2023 году. Юридическая поддержка с 2022 года. Проведено более 50 консультаций, Производственный психолог с 2021 года. Проведено консультаций 2021 – 34, 2022 год - 158)

7. Храм, Духовно-просветительский центр «Андреевский». В здоровом теле - здоровый дух. Компания начала традицию возрождения призаводских храмов. Храм и ДПЦ дают возможность прикоснуться к великому таинству.
Есть группа в VK (Андреевский собор г. Волхов, Духовно-просветительский центр «Андреевский»), проводится трансляция богослужений.
Всего за 2022 год было совершено ***299 крещений, 171 обряд отпевания, 3 венчания***. Богослужения собора ежедневно посещают десятки людей, ощущающих себя частью Церкви Христовой, а количество посетителей храма за месяц в разные периоды года составляет от 1 до 3 тыс. человек. За неполный год функционирования центра было проведено множество творческих и просветительских мероприятий и занятий для детей и взрослых. Всего ДПЦ посетили порядка ***3000 человек.*** (https://vk.com/club207009267)

АО «БУАРОН»

НОМИНАЦИЯ «РАЗВИТИЕ ОЗДОРОВИТЕЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ»

Сайт: https://boiron.ru/

Видео презентация проекта - здесь

СРОКИ

февраль – декабрь 2022

ЦЕЛИ

1. Поддержать команду в новых условиях работы;
2. Сохранить работоспособность и энергию.

РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОЕКТА

РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОГРАММЫ 2021–2022. ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ И ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ

- ✓ 98% Довольны итогами программы
- ✓ 56% Дополнительный эффект на фоне step-challenge и фокуса внимания на питании: участников отметили изменение веса
- ✓ На 17% снизилась текучесть кадров 2022 vs 2021
- ✓ На 14% вырос хэппи-индекс (с 79% в 2021 году до 93% в 2022 году)
- ✓ На 2% снизились показатели абсентеизма (с 6% до 4%).

Организуя well-being программу внутри компании в 2021–2022 годах мы получили много опыта, поэтому в 2023 году мы переупаковали программу, апробировали ее и проводим не только на своих сотрудниках. Наш внутренний проект из внутрикорпоративного превратился в социальный.

ОН СУЩЕСТВУЕТ КАК:

- ➢ Школа голоса
- ➢ Школа здорового сна
- ➢ Школа правильного питания
- ➢ Школа управления стрессом и практики восстановления.

Наша программа пластична, кастомизируется под запрос.

Во все социальные проекты активно вовлечены наши сотрудники:

- как участники
- как инициаторы проведения существующих проектов партнерам
- как разработчики новых проектов

Например, руководитель PR отдела «БУАРОН» выступила с предложением собирать лекарственные средства и правильно их утилизировать. Этот проект называется «Экофармацевтика», он получил широкий отклик среди наших партнеров. Сайт проект http://ecopharm4you.ru/

Таким образом, социальные проекты стали частью внутренней коммуникации в компании «БУАРОН».

ВЫВОДЫ

- ✓ В 2022 году компания смогла **обеспечить непрерывность всех бизнес-процессов**, несмотря на ряд регуляторных изменений: начиная от товаропроводящих цепочек и IT инфраструктуры и заканчивая управлением персоналом.
- ✓ Представленность в аптеках социально **значимой лекарственной продукции** для потребителя, несмотря на удлинение логистических путей и изменения курсов валют сохранилась. А ценовая политика компании учитывала покупательские возможности пациентов и обеспечила максимальное сдерживание розничных цен.
- ✓ За счет повышения эффективности работы и оптимизации многих бизнес-процессов компания **смогла не только остаться в прибыльной зоне, но и избежать сокращений и сохранить штат сотрудников.**
- ✓ **Компания не только сохранила социальные программы для своих сотрудников, но и нашла пути расширить доступные программы поддержки, введя программу скорой помощи в сентябре 2022.**
- ✓ Лидер компании – является ключевым двигателем корпоративной культуры. Например, в компании «БУАРОН» генеральный директор Ирина Никулина является главным амбассадором внедрения программ здоровья, как внутри компании, так и вне.

ВЭБ.РФ

НОМИНАЦИЯ «РАЗВИТИЕ ОЗДОРОВИТЕЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ»

Конкурсный проект «ВЭБ. Здоровье»

Сайт: https://xn--90ab5f.xn--p1ai/

Видео презентация проекта – здесь

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

Любой большой путь начинается с первых шагов. С 2019 года мы проводим партнерские мероприятия: лекции о пользе здорового образа жизни и правильного питания, мероприятия по экспресс-диагностике состояния здоровья сотрудников. Эти начинания встретили положительный отклик в команде ВЭБ.РФ. И стало очевидно, что нам требуется более комплексный и последовательный подход.

Основные задачи программы — популяризация здорового образа жизни, профилактика и ранняя диагностика заболеваний.

Для бизнеса, который ориентирован на развитие, поддержка физического здоровья и эмоционального состояния сотрудников является обязательным условием успеха. Направлений работы много: это повышение производительности труда и операционной эффективности сотрудников, раскрытие их потенциала, ускорение адаптации к переменам и освоение эффективных навыков борьбы со стрессом, создание культуры сохранения здоровья.

Отправная точка

При внедрении любых изменений важно зафиксировать отправную точку, с которой ты стартуешь. Мы провели аудит и составили портрет работника ВЭБ.РФ.

В офисе и вне его

Организации, превращающие заботу о благополучии сотрудников в неотъемлемую часть рабочего процесса на уровне отдельного сотрудника, команды и всей компании, способны обеспечить стабильное и комфортное будущее для работников, давая им возможность демонстрировать максимальную эффективность. Разработка, внедрение, оценка эффективности и оптимизация программы ВЭБ.Здоровье шли (и идут) в режиме реального времени. Особенность программы состоит в том, что она довольно гибкая и адаптируется под запросы команды и к реалиям времени. Так, в период локдауна сотрудники активно посещали онлайн-лекции и практикумы по формированию навыков здорового образа жизни и профилактики хронических заболеваний. когда вернулись в офис, здесь были организованы «Дни здоровья» с осмотрами и консультациями врачей.

В командном зачете

Очень активно команда включилась в спортивные челленджи. В них приняли участие более 60% всех сотрудников. Начали мы с «Кругосветного путешествия ВЭБ», которое со временем переросло в «Космическое путешествие ВЭБ». За участие в различных спортивных дисциплинах каждому участнику начислялись километры виртуальной дистанции. Самыми популярными среди сотрудников были бег, езда на велосипеде, плавание и спортивная ходьба.

На старте мы сформировали несколько десятков команд, в них вошли сотрудники из разных подразделений, многие до этого момента не были знакомы друг с другом. Очень быстро они стали настоящими соратниками, продемонстрировав высокий уровень мотивации. Многие работники даже выходили на командные тренировки в 5 часов утра, чтобы вырвать победу. «Кругосветное путешествие» было пройдено буквально за несколько дней, но команды только вошли во вкус. И тогда вместе мы отправились в космическое путешествие.

Не меньший интерес вызвал и индивидуальный челлендж «Будь молодым». На старте каждый участник мог узнать свой биологический возраст, у ряда сотрудников он оказался выше паспортного. Затем в течение пяти месяцев они работали над собой: отказались от вредных привычек, занимались спортом, отдавали предпочтение здоровой пище. И многие достигли значительного прогресса. победитель, которому по паспорту 47 лет, достиг выдающегося результата - его биологический возраст снизился на 25 лет.

Важная часть программы ВЭБ.Здоровье — просветительская и наставническая. На корпоративном портале эксперты регулярно делятся с коллегами знаниями о правильном питании, профилактике сердечно-сосудистых и иных заболеваний, борьбе с усталостью и стрессом. Тематические разделы ведут ЗОЖ-амбассадоры. Тем, кто делает первые шаги к здоровому образу жизни, они всегда помогут и советом, и примером.

РЕЗУЛЬТАТЫ

За довольно короткий срок программа ВЭБ.Здоровье показала значительную эффективность. Доля сотрудников, которые регулярно занимаются спортом, выросла на 17% — с 27% до 44%. Биологический возраст участников программы снизился в среднем на 1,5 года. Свидетельство тому, что мы движемся в правильном направлении - высокий уровень поддержки в коллективе. По опросам 90% участников программы были полностью удовлетворены организацией мероприятий и их эффективностью. Мы получили положительные отзывы и от профессионального сообщества. Программа ВЭБ.Здоровье стала лауреатом Гран-при премии за достижения в области развития корпоративной культуры и мотивации сотрудников «Хрустальная пирамида». В чем мы точно уверены - подобные программы позволяют серьезно усилить и кросс-функциональное взаимодействие, и работу в команде. И такая команда способна на многое.

Ключевые результаты программы

До/После

- средний биологический возраст относительно паспортного
+ 7 / - 1,5

- физическая активность (работники, регулярно занимающиеся физической активностью)

26,6 % / 43,7 % + 17,1%

- пищевые привычки (работники, регулярно потребляющие здоровые продукты)
19,6 % / 31,1 % + 11,5 %

- осведомленность работников о медицинской помощи
44% / 66,2 % + 22,2 %

- NPS (удовлетворенность работников Программой)
Нет замеров / 90%

- оценка организации мероприятий в рамках Программы (оценка «отлично» и «хорошо»)
Нет замеров / 89%

НОМИНАЦИЯ «РАЗВИТИЕ ОЗДОРОВИТЕЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ»

Проект «Кафетерий льгот»

Сайт: https://irao-generation.ru/

Видео презентация проекта - здесь

СРОКИ

2020 – 2023 год

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ

- ✓ Совершенствование социальной политики
- ✓ Совершенствование культуры и ценностей организации
- ✓ Повышение уровня удовлетворенности персонала
- ✓ Рациональное использование средств бюджета

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

Проект «Кафетерий льгот» направлен на совершенствование социальной политики путем трансформации сложившегося социального пакета и предоставления работникам приоритетных для них льгот по методу «Кафетерий».

В рамках проекта решалась задача по повышению мотивации и стимулирования труда работников для достижения стратегических и оперативных целей Филиалов Общества при реализации социальной политики.

Проект способствовал установлению контроля за уровнем удовлетворенности работников Филиала как за счет выбора составляющих социального пакета, так и за счет качества работы внешних партнеров и поставщиков Филиала по социальным программам, обеспечению информационной доступности и прозрачности принципов и методологии реализации социальных программ Филиалов Общества.

В рамках реализации проекта при ежегодном расширении списка льгот и бенефитов акцент делается на популяризацию здорового образа жизни работников Общества, заботу, повышение их психологического и физического состояния.

Каждому работнику филиалов Общества выделяется определенное количество баллов

1 балл = 1 рубль

Работник по своему усмотрению может распоряжаться баллами в рамках выделенного ему лимита на любую льготу из списка предложенных.

Здравница «Лаго-Наки» (Республика Адыгея)

НОМИНАЦИЯ «РАЗВИТИЕ ОЗДОРОВИТЕЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ»

Сайт: https://lagonaki.com/

Видео презентация проекта – здесь

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

Здравница «Лаго-Наки», занимаясь целостным восстановлением организма (где, как в большом оркестре, каждый специалист играет на своем инструменте свои ноты/ свою партию) ценит и бережёт каждого своего сотрудника. От его здоровья зависит КПД всей Здравницы, общая атмосфера, эмоции – всё то, что мы несём своим Гостям. Поэтому Здравница вкладывает и всегда будет вкладывать в физическое, психологическое и энергетическое здоровье нашей команды.

Культура здоровья для сотрудников Здравницы «Лаго-Наки» складывается из четырёх составляющих -

- **Физическое состояние** (индивидуальные лечебные программы для сотрудников, спорт, ежегодный мониторинг здоровья)
- **Психоэмоциональное здоровье** (психолог, духовные практики, командообразующие тренинги)
- **Здоровое питание**
- **Расположение** (природа, климат, экология)

Ценность проекта для корпоративной культуры

- В здоровом теле здоровый дух! = **Здоровые** сотрудники компании создают **здоровый** продукт для гостя Здравницы
- Хорошее настроение и эмоции создают атмосферу гостеприимства, командной работы и особую энергетику на территории Здравницы
- Гости могут поверить в то, что их здоровье может улучшиться, только тогда, когда с ними работают здоровые и довольные своим состоянием специалисты - как медицинские, так и сервисные.

На сегодняшний день в Здравнице трудится 200 человек, и уже 114 из них прошли лечение. Основные направления лечения, по которым обращались сотрудники Здравницы – Лечение заболеваний позвоночника и суставов, Лечение и профилактика сердечно-сосудистой патологии, контроль артериального давления. Одно из самых популярных направлений – Восстановление сил и укрепление иммунитета.

РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОЕКТА

- Бюджет проекта - 3,2 млн рублей (лечебные процедуры, консультации психолога, питание (в части оплаты работы поваров и прочего))
- Количество участников проекта в 2022 году - 85
- Результативность (КПД) проекта - 15,8 млн рублей *(Здравница сохранила доход, вкладывая в устойчивость здоровья персонала)*
- Сокращение количества больничных листов 2022/ 2021 - **на 20%**

ООО УК «Металлоинвест»

НОМИНАЦИЯ «РАЗВИТИЕ ОЗДОРОВИТЕЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ»

Проект «Рак боится смелых»

Сайт: https://www.metalloinvest.com/

Видео презентация проекта - здесь

СРОКИ

ноябрь 2022 - апрель 2023

ЦЕЛИ

- Повышение выявляемости рака легкого на ранней стадии.
- Сохранение жизни и продления профессионального долголетия работников АО «МГОК им. А.В. Варичева».

ЗАДАЧИ

- Создание системы ранней диагностики онкологических заболеваний у работников АО «МГОК им. А.В. Варичева».
- Формирование эффективного механизма государственно-частного взаимодействия для достижения целей, установленных федеральным проектом «Борьба с онкологическими заболеваниями».
- Снижение государственных расходов на здравоохранение.
- Обучение медицинского персонала.
- Информирование работников о проблеме рака легкого, современных возможностях профилактики, ранней диагностики и лечения онкологических заболеваний.

БЮДЖЕТ

3 млн. руб.

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

Актуальность. В структуре смертности злокачественные новообразования занимают второе место после болезней системы кровообращения. Эксперты ВОЗ прогнозируют в 2023-2025 гг. рост онкологической заболеваемости из-за выявления тех опухолей, которые не были своевременно диагностированы в период пандемии COVID-19. По статистике, пациенты, у которых обнаружили рак четвёртой стадии, умирают в 86 % случаев, а выявление онкологических заболеваний на начальной стадии (0 или I) увеличивает шансы на выздоровление до 85-90%, снижает риск

осложнений и рецидивов. Лечение на ранних стадиях более щадящее, срок реабилитации сокращается.

Целевая аудитория проекта: работники ОАО «Михайловский ГОК им. А.В. Варичева» - 10653 чел.

Партнеры проекта:

- АНО «Национальные приоритеты».
- ФГБУ «НМИЦ онкологии им. Н. Н. Блохина».
- Курский онкологический научно-клинический центр им. Г. Е. Островерхова,
- ЧЛПУ «МКОГ – Здоровье».
- ОБУЗ «Железногорская городская больница» Курской области.

Этапы проекта

Шаг 1 – Образовательные семинары по проблеме рака легкого с работниками предприятия.

Шаг 2 – анкетирование работников и определение индивидуального уровня риска развития рака легкого.

Шаг 3 – формирование группы высокого риска.

Шаг 4 – обследование работников из группы высокого риска (проведение низкодозовой спиральной компьютерной томографии легких для исключения онкопатологии). Получение второго мнения при чтении снимков специалистами Курского онкологического научно-клинического центра им. Г. Е. Островерхова с применением телемедицинских технологий.

Шаг 5 – Выявление работников с подозрением на злокачественное новообразование и организация необходимого дополнительного обследования и лечения.

В рамках проекта была проведена информационно-коммуникационная кампания. В корпоративных СМИ опубликован цикл статей и видеосюжетов по профилактике онкологических заболеваний, необходимости прохождения профилактических осмотров и скринингов, которые позволяют обнаружить онкозаболевания на ранних стадиях.

РЕЗУЛЬТАТЫ

10 032 чел. (96% от ССЧ) – приняло участие в 1 этапе проекта.

1 558 чел. (16% работников) - включены в группу высокого риска развития онкопатологии.

Работникам из группы высокого риска была проведена низкодозовая спиральная компьютерная томография для исключения патологии.

По результатам обследований выявлено:

13 работников с онкозаболеваниями или факторами их развития.

202 работников с хроническими заболеваниями органов дыхания.

Для всех участников программы разработаны индивидуальные планы дальнейшего медицинского наблюдения и лечения.

ВЫВОДЫ

Вопросы организации качественной и доступной медицинской помощи для работников предприятий ГК «МЕТАЛЛОИНВЕСТ» и жителей городов присутствия входят в число наиболее значимых и актуальных направлений корпоративной стратегии устойчивого развития.

Реализованный на «Михайловском ГОК им. А.В. Варичева» проект по онкоскринингу рака легких является успешным примером государственно-частного взаимодействия в сфере здравоохранения, который способствовал снижению смертности от злокачественных новообразований, повышению доступности специализированной медицинской помощи и качества жизни пациентов.

Проведенный онкоскрининг позволил обследовать каждого **10 жителя** Железногорска (**справочно:** г. Железногорск Курской области является моногородом, градообразующим предприятием в котором является АО «МГОК им. А.В. Варичева». Численность населения составляет 100 446 чел.)

Согласно проведенным исследованиям, города, в которых жители имеют возможность своевременно получать доступные и качественные медицинские услуги, становятся центрами притяжения жителей из других населенных пунктов.

В свою очередь, приток трудоспособного населения является важнейшим фактором обеспечения устойчивого развития градообразующих предприятий и дальнейшего экономического роста моногородов.

Опыт, полученный в ходе реализации проекта, будет использован для создания централизованной корпоративной системы скрининга онкологических заболеваний и проведения аналогичных обследований на других производственных площадках Компании.

АО «Монди СЛПК»

НОМИНАЦИЯ «РАЗВИТИЕ ОЗДОРОВИТЕЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ»

Проект «Формула Здоровья»

Сайт: https://www.mondigroup.com/en/home/

Видео презентация проекта - здесь

СРОКИ

«Формула здоровья» – программа 2022г., которая продолжает общую концепцию с 1969 г. – по настоящее время.

ЦЕЛИ

- снижение заболеваемости с временной утратой трудоспособности в пределах плановых показателей (**KPI** 2022 - **2,74**)
- своевременное профилактическое и противорецидивное лечение хронических заболеваний
- оптимальная маршрутизация при направлении на дальнейшие этапы обследования и лечения при установлении диагноза
- реабилитация трудоспособного персонала
- продление профессиональной деятельности

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

1969 - официальный день рождения СЛПК. С первых дней строительства комбината на страже здоровья работников стояла медицинская служба при поддержке профсоюза.

Здоровье и безопасность работников предприятия с момента зарождения комбината и по сей день является ведущим приоритетом АО «Монди СЛПК», что закреплено в политике компании и осуществляется за счёт широкого спектра мероприятий в рамках её миссии.

Наша миссия

Мы являемся лидером в нашей отрасли и остаемся надежным и долгосрочным партнером:

- предлагая нашим клиентами устойчивые и инновационные решения
- стремясь к эффективности во всех процессах
- вдохновляя и развивая наших сотрудников

Стратегические цели до 2024 года

УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ

- Развивать интенсивное лесоуправление
- Укреплять бренд «зеленой компании»:
  - гарантировать 80% сертифицированного по стандартам FSC и PEFC сырья от общего объема,
  - улучшать экологические показатели (вода, воздух, «зеленая энергия», CO2 emission) и энергоэффективность,
  - повышать вторичное применение отходов.
- Развивать безопасное мышление:
  - Войти в ТОП-3 Группы Mondi по показателям TRCR,
  - Ноль смертельных случаев и травм.
- Оптимизировать рентабельность портфеля продуктов
- Повышать уровень вовлеченности и надежности ключевых партнеров
- Поддерживать высокий уровень удовлетворенности клиентов

ЭФФЕКТИВНОСТЬ

- Увеличить объем выпуска готовой продукции до 1 млн 250 тысяч тонн:
  - Войти в ТОП-5 Группы Mondi по показателю эффективность БМ-14 и БМ- 21
  - Достичь эффективности подразделения производства целлюлозы выше 92%
- Реализовать дорожную карту техобслуживания
- Обеспечить бесперебойную поставку сырья и повысить эффективность лесообеспечения
- Повысить эффективность вдоль всей цепочки создания ценности с внедрением цифровых технологий и развитием инноваций

ВОВЛЕЧЕННОСТЬ

- Повышать вовлеченность сотрудников.
- Формировать кадровую преемственность, культуру непрерывного развития организации и сотрудников
- Оставаться работодателем, которого выбирают
- Улучшать условия труда и внедрять программы сохранения здоровья сотрудников
- Предоставлять равные возможности всем сотрудникам

mondi

2

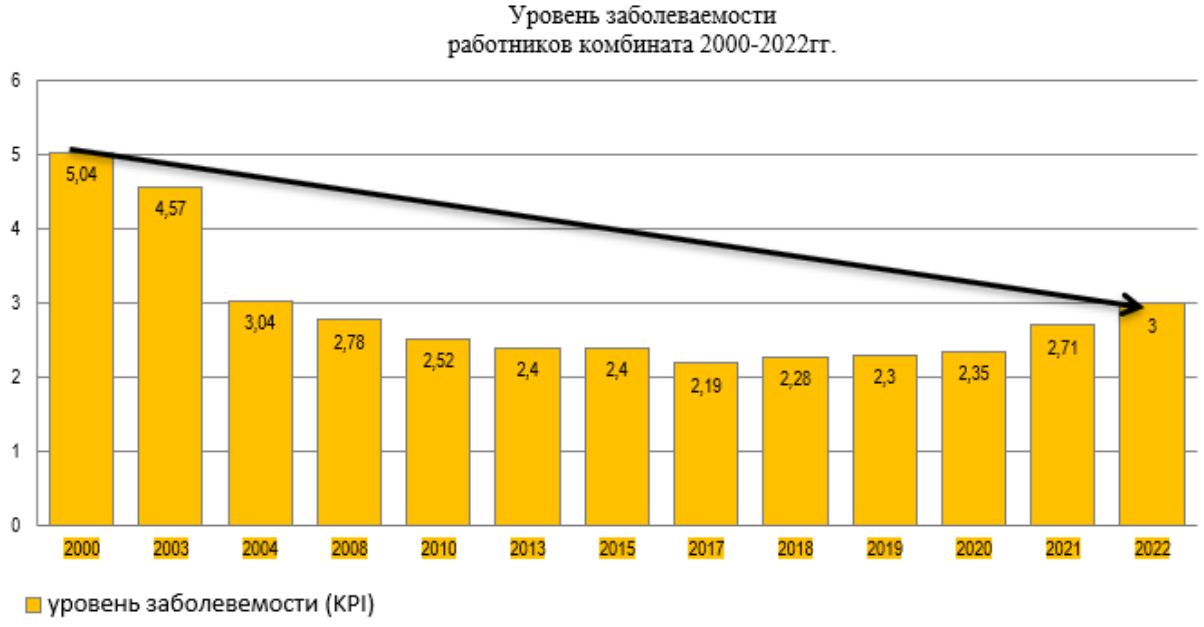
В фокусе – сотрудники

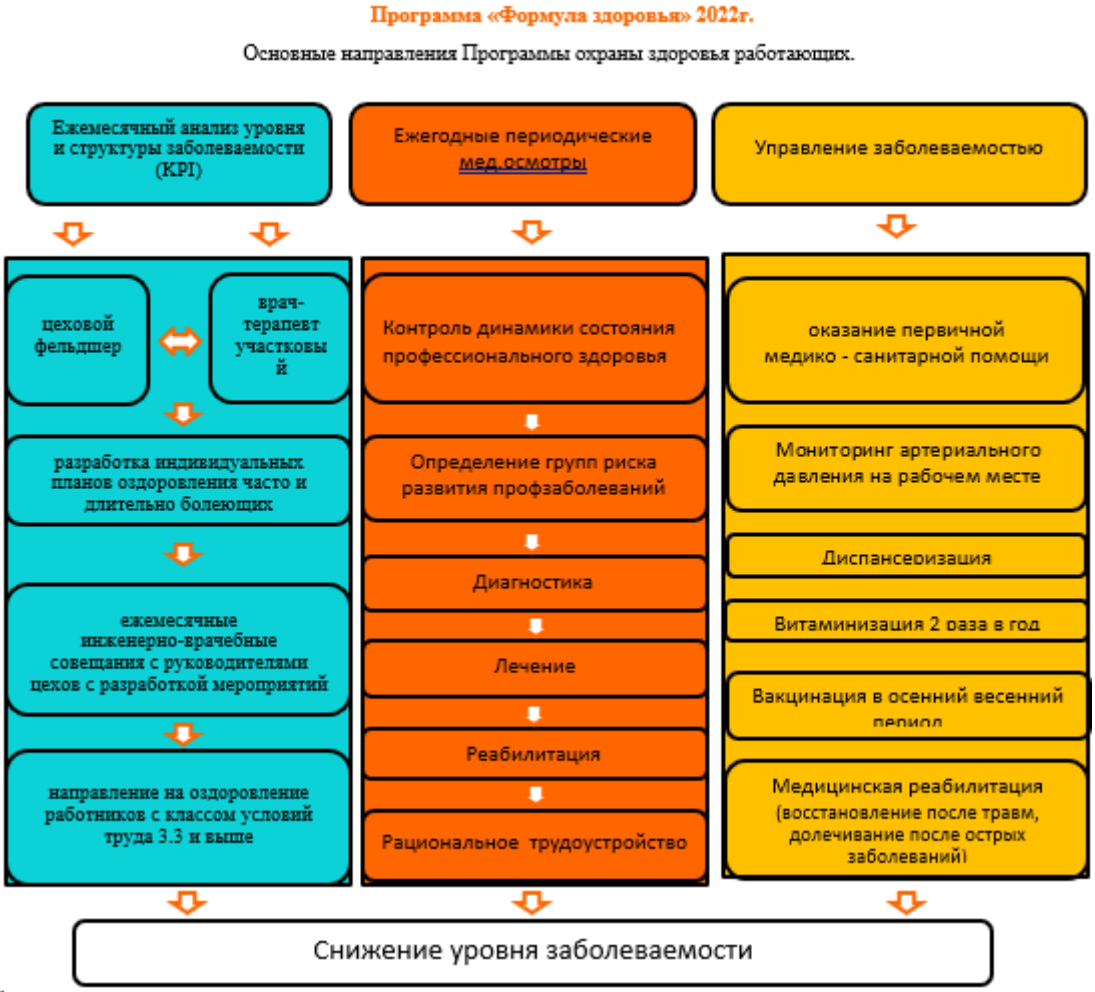
СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ	КОНКУРЕНТНАЯ ЗАРПЛАТА	МЕДИЦИНА	ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА
Закреплен в коллективном договоре	Средний размер зарплаты выше, чем в Республике Коми и на предприятиях лесной отрасли	Собственная поликлиника и санаторий профилакторий, добровольное медицинское страхование	Оплата проезда к месту отдыха, компенсация стоимости путевок в санатории и пансионаты
ДОТАЦИЯ НА ПИТАНИЕ	**ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ**	**СПОРТ**	**ЗАБОТА О ДЕТЯХ СОТРУДНИКОВ**
60 рублей ежедневно	Развитие лидерских качеств, деловых и личностных компетенций, курсы английского языка	Льготные абонементы, собственная лыжная база, дворец спорта и бассейн, спартакиада	Собственный детский лагерь

3 Презентация АО «Монди СЛПК» 2022

mondi

РЕЗУЛЬТАТЫ


Уровень заболеваемости
работников комбината 2000-2022гг.
6
5
4
3
2
1
0
5,04
4,57
3,04
2,78
2,52
2,4
2,4
2,19
2,28
2,3
2,35
2,71
3
2000
2003
2004
2008
2010
2013
2015
2017
2018
2019
2020
2021
2022
уровень заболевемости (KPI)


Программа «Формула здоровья» 2022г.
Основные направления Программы охраны здоровья работающих.
Ежемесячный анализ уровня и структуры заболеваемости (KPI)
Ежегодные периодические мед.осмотры
Управление заболеваемостью
цеховой фельдшер
врач-терапевт участковый
разработка индивидуальных планов оздоровления часто и длительно болеющих
ежемесячные инженерно-врачебные совещания с руководителями цехов с разработкой мероприятий
направление на оздоровление работников с классом условий труда 3.3 и выше
Контроль динамики состояния профессионального здоровья
Определение групп риска развития профзаболеваний
Диагностика
Лечение
Реабилитация
Рациональное трудоустройство
оказание первичной медико - санитарной помощи
Мониторинг артериального давления на рабочем месте
Диспансеризация
Витаминизация 2 раза в год
Вакцинация в осенний весенний период
Медицинская реабилитация (восстановление после травм, долечивание после острых заболеваний)
Снижение уровня заболеваемости

Группа НЛМК

НОМИНАЦИЯ «РАЗВИТИЕ ОЗДОРОВИТЕЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ»

Проект «НЛМК ЗОЖ»

Сайт https://nlmk.com/ru/

Видео презентация проекта - здесь

СРОКИ

Поэтапный запуск с 2018 г. – по настоящее время

ЦЕЛИ

- Формирование осознанного отношения сотрудников к своему здоровью
- Изменение поведенческих моделей сотрудников и формирование культуры здорового образа жизни (в т.ч. отказ от вредных привычек, переход на здоровое питание и т.д.).

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

Проект по развитию оздоровительной культуры стартовал в 2018 году как составной элемент комплексной программы «Здоровье сотрудника Группы НЛМК».

- Внедрение **элементов здорового питания** на корпоративных объектах питания: маркировка блюд по составу, наличие диетических блюд в меню, доступ к свежим овощам и фруктам, и др.
- Реализация проекта **«Здоровый выбор»:** участники проходят образовательную программу международного уровня, после обучения на соревновательной основе достигают установленных показателей в области здорового образа жизни. За активное участие в программе участники награждаются поощрением в форме общественного признания, а также призами в виде атрибутики для здорового образа жизни.
- Ежегодно компания организует **«Недели здоровья»:** 2 раза в год (весна/осень). Сотрудникам доступны вебинары, информационные и мотивационные материалы, консультации врачей, фитнес-диагностика, оценка рисков здоровью, специальное меню в столовых, тематические тренировки, конкурсы и мастер-классы.
- Активно поддерживаются и развиваются возможности для **физической активности** сотрудников в локация проживания (клубы по видам спорта) и на территории работодателя (спортивные залы и площадки, производственная гимнастика и тренировки)

- В программу ДМС включены **чек – апы с элементами лечения** по основным нозологиям, характерным для сотрудников Группы НЛМК, а также чек-апы руководителей

РЕЗУЛЬТАТЫ

Качественные результаты

- у участников программ сформировано осознанное отношение к управлению физическим и психологическим здоровьем (по результатам обратной связи)
- изменились поведенческие модели сотрудников: переход на более здоровый рацион питания, отказ от вредных привычек и т.д.

Количественные результаты

- Доля сотрудников, участвующих в корпоративных спортивных мероприятиях – более **40%**
- Доля сотрудников, вовлеченных в программу «Здоровый выбор», % от численности – **3 %**
- NPS по программе «Здоровый выбор» - **90,3%** (по результатам 3-х циклов)
- Охват участия сотрудников в Неделях здоровья – **50%**
- Охват сотрудников профилактическими чек-апами – **40%**
- Уменьшение ежемесячного потребления сотрудниками сладких газированных напитков **на 70%.**

ВЫВОДЫ

- Важен комплексный подход, предусматривающий разнообразные направления мероприятий
- Приветствуется вовлечение членов семей для повышения общей вовлеченности сотрудников
- Онлайн формат мероприятий набирает популярность и позволяет нарастить охват
- Ролевая модель руководителей играют важную роль в продвижении ценностей ЗОЖ
- Проект показывает реальные результаты изменения поведенческой культуры и повышения степени приверженности ЗОЖ, рекомендован для продвижения и тиражирования

ПАО «ГМК «Норильский никель»

НОРНИКЕЛЬ

НОМИНАЦИЯ «РАЗВИТИЕ ОЗДОРОВИТЕЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ»

Проект «Тест на всю жизнь - программа секвенирования генома человека»

Сайт: https://www.nornickel.ru/

Видео презентация проекта - здесь

СРОКИ

2020 – 2024 гг

ЦЕЛИ

- Забота о здоровье сотрудников
- Повышение качества жизни сотрудников
- Повышение привлекательности бренда работодателя

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

Основная цель данного проекта — забота о здоровье сотрудников, повышение качества жизни, а также повышение привлекательности бренда работодателя.

Программа секвенирования генома стартовала в компании в 2020 году на базе ведомственного санатория «Заполярье» в г. Сочи. 2000 работников, отдыхающих в санатории по путевкам по программе оздоровления, имели возможность сдать пробу (анализ крови из вены) для проведения генетического исследования в рамках программы ДМС.

В 2021-2022 гг. программа была распространена на все площадки компании (Норильск, Красноярск, Мурманск, Саратов, Санкт-Петербург, Москва, Сочи, Чита и т.д.) и еще 13 000 сотрудников сдали генетический тест. После большого количества положительных отзывов сотрудников, было принято решение о продолжении программы.

В 2023-2024 гг. программа продолжается и около 7000 сотрудников получат возможность пройти данное исследование.

РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОЕКТА

На сегодняшний день, уже 15,5 тыс. сотрудников получили рекомендации по коррекции питания и образу жизни, по особенностям применения лекарственных препаратов, а самое главное информацию о возможных рисках развития тех или иных заболеваний, особенно о

рисках наследственных заболеваний и онкологических рисках. После получения результатов, любой сотрудник имеет возможность получить бесплатную консультацию врача общей практики и врача-генетика, задав ему интересующие вопросы.

Сотрудники, которые по результатам анализа имеют повышенные риски онкологических заболеваний, проходят дополнительный чек-ап, консультации с врачами и могут пройти дальнейшее обследование и лечение.

ВЫВОДЫ ПРОЕКТА

Программа позволяет выявлять заболевания различной этимологии на ранней стадии и проводить эффективную терапию. В дальнейшем, это позволит бороться с заболеваниями, которые на сегодняшний день считаются неизлечимыми. Поэтому, в планах компании продолжать программу. Ведь, **Предупрежден – значит вооружен.**

ОАО «РЖД»

НОМИНАЦИЯ «РАЗВИТИЕ ОЗДОРОВИТЕЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ»

Сайт: https://www.rzd.ru/

Видео презентация проекта - здесь

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

С целью формирования единой внутрикорпоративной политики здорового образа жизни в ОАО «РЖД» утверждена Концепция здорового образа жизни ОАО «РЖД» на 2020–2025 годы. Основой для разработки Концепции явилось исследование, охватившее почти 14 тыс. человек. По результатам исследования были определены ключевые вызовы в области здорового образа жизни, на которые, в итоге, нацелена Концепция.

Ежегодно в регионах железных дорог проводится более 9 тыс. мероприятий по 9 направлениям с общим охватом более 3,5 млн. человек:

профилактика потребления табака, снижение потребления алкоголя с вредными, здоровое питание и питьевой режим, сохранение психологического здоровья и благополучия, повышение физической активности, профилактическая медицина, офисная и производственная среда. просвещение, продвижение и корпоративная культура здорового образа жизни, мотивация здорового образа жизни.

В рамках реализации Концепции в 2022 году организован ряд мероприятий:

На сети ж.д. в настоящее время функционирует **86** комнат фукнкционально-эмоциональной разгрузки.

Осуществляют деятельность **585** Физкультурно-спортивных клубов, в которых занимается более 26 тысяч железнодорожников.

Проведено более **800** массовых спортивных мероприятий, в которых приняли участие более **45** тыс. железнодорожников.

Следует отметить традиционные ежегодные мероприятия, которые продвигают идею формирования системы здорового образа жизни среди работников компании и членов их семей и заслуживают особого внимания:

1) по всей сети железных дорог в апреле проводится «Неделя здорового образа жизни в ОАО «РЖД», в рамках которой ежедневно проходят различные мероприятия (зарядка, производственная гимнастика, консультации медицинских специалистов, мастер-классы по здоровому питанию и др.).

2) летний период проходит под знаком «лето здоровья». В рамках данной акции проводятся челленджи, лекции и мастер классы экспертов по психологическому здоровью, основам правильного питания, спортивные и волонтерские мероприятия и т.д.

3) «Неделя психологического благополучия» ежегодно проходит в октябре.

4) большое внимание Компания уделяет формированию активной осмысленной позиции у детей работников по сохранению здоровья. Летом во всех детских оздоровительных лагерях компании проводится программа «Железное здоровье».

Развивается движение Агентов ЗОЖ-добровольцев пропагандирующих принципы ЗОЖ в трудовых коллективах. Сейчас свою деятельность осуществляют 1,5 тыс. агентов, которые проводят мероприятия в формате лекций о здоровом образе жизни, утренние зарядки, спортивные турниры и челленджи в социальных сетях.

Результаты ежегодного социологического исследования в нашей Компании говорят о том, что доля работников, ведущих ЗОЖ растет.

В 2021 году доля работников, ведущих ЗОЖ составляло 7,1%, в 2022 году уже достигло 9,3%.

АО Центр восстановительной медицины и реабилитации «Сибирь», г. Тюмень

НОМИНАЦИЯ «РАЗВИТИЕ ОЗДОРОВИТЕЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ»

Проект «Сибирское здоровье»

Сайт: https://www.sibircentr.ru/

Видео презентация проекта – здесь

ЦЕЛИ

1. Развитие оздоровительной культуры сотрудников Центра;

2. Забота о персонале;

3. Укрепление иммунитета сотрудников

СРОКИ

с 2020 года по настоящее время

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

В 2020 году в штат Центра был принят доверенный врач, который занимается профилактикой профессиональных заболеваний, отслеживает особенности труда и факторы, которые могут повлиять на здоровье человека.

Сотрудники Центра, переболевшие КОВИД-19 имеют возможность пройти реабилитацию на территории Центра бесплатно. Также у всех без исключения сотрудников есть возможность получить любые медицинские услуги Центра со скидкой 50%.

В Центре системно проводятся мероприятия по борьбе с курением среди сотрудников. Действует приказ о запрете курения для сотрудников на территории Центра.

С 2022 года мы активно пропагандируем здоровый образ жизни посредством корпоративного Телеграм-канала «Территория лучших», где подписчиками являются сотрудники Центра, здесь мы размещаем статьи и рекомендации врачей по укреплению иммунитета.

РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОЕКТА

Количество обращений к доверенному врачу-профпатологу с 2020 года по настоящее время составило 210.

1. Прошли курс ингаляций – 51 человек;
2. Нормобарической оксигенации – 32 человека,
3. Бароокс – 6 человек;
4. ОФР – 13 человек;

5. Вакотрон – 7 человек;
6. Озокерит – 2 человека.

В корпоративном телеграм-канале «Территория лучших» с 2022 было размещено 8 информационных постов на тему здорового образа жизни и укрепления иммунитета.

За консультацией психологов Центра обратились 97 человек.

На регулярной основе тренажерный зал посещают 40 сотрудников.

С начала проведения регулярные утренние занятия по дыхательной гимнастике с профессиональным преподавателем йоги сотрудники посетили 346 раз.

ВЫВОДЫ ПО ПРОЕКТУ

Реализация проекта продолжается и в настоящее время. Планируется и дальнейшее развитие деятельности в данном направлении, т.к. проводимые мероприятия показали востребованность среди сотрудников.

НОМИНАЦИЯ «РАЗВИТИЕ ОЗДОРОВИТЕЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ»

Проект «Движение – жизнь»

Сайт: https://www.sibur.ru/ru/

Видео презентация проекта - здесь

ЦЕЛИ

1. Создание условий для укрепления здоровья сотрудников и продвижение культуры здорового образа жизни.
2. Постоянное увеличение количества сотрудников, систематически занимающихся физической культурой и спортом.
3. Продление трудового долголетия работников.
4. Реализация программы через единый подход для всех регионов присутствия Холдинга
5. Повышение производительности труда, активности, самочувствия, настроения.

СРОКИ

с 2019 года – по настоящее время

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

Проект «Программа «Укрепление здоровья и продвижение ЗОЖ»

Срок реализации с 2019 года по настоящее время.

Основная цель проекта — Создание условий для укрепления здоровья сотрудников и продвижение культуры здорового образа жизни

Структура и основные направления «Укрепление здоровья и продвижение ЗОЖ»:

- мониторинг состояния здоровья
- оценка психологического состояния коллектива
- пропаганда здорового образа жизни
- спорт
- оздоровление
- продвижение ЗОЖ среди сотрудников и членов их семей
- здоровое питание

РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОЕКТА

Системный подход к укреплению здоровья и продвижению здорового образа жизни на всех предприятиях Холдинга. Постоянный рост количества сотрудников, систематически

занимающихся физической культурой и спортом (в 2022 – 30%). 4% сотрудников выполнили нормативы и имеют знак ГТО, 29% сотрудников вовлечены в спортивно-оздоровительные мероприятия. Развивается культура укрепления здоровья на рабочих местах (Минутки Здоровья и Уголки Здоровья).

ВЫВОДЫ ПО ПРОЕКТУ

Сотрудники СИБУРа — это сплоченная команда, ключевой ресурс устойчивого и эффективного развития компании. Мы создаем максимально комфортные условия для развития, труда и отдыха сотрудников, стремимся защищать здоровье и профессиональное долголетие.

Внимание руководства компании и системный подход к развитию Программы Укрепление Здоровья и Продвижение Здорового образа жизни, поддержанные ресурсами и сообществом заинтересованных увлеченных сотрудников приносят ожидаемые результаты - повышение эффективности и качества работы компании, увеличение числа работников компании, ведущих здоровый образ жизни, улучшение микроклимата в коллективах, условий труда и качества жизни работников.

Реализация Программы «Укрепления здоровья и продвижение ЗОЖ» позволяет существенным образом повысить интерес работников компании к сохранению и укреплению своего здоровья.

АО «Апатит» Балаковского филиала

НОМИНАЦИЯ «ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОСТРАНСТВО ДЛЯ ОТДЫХА»

Проект «Создание комнат здоровья»

Сайт: https://www.phosagro.ru/about/holding_balakovo/

Видео презентация проекта - здесь

ЦЕЛЬ

Проект направлен на выработку привычки «гигиены здоровья», профилактику заболеваний и стабилизацию эмоционального фона

СРОКИ

С 14.10.2021 по сегодняшний день. В перспективе до 25 года.

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

Комната здоровья – отдельное помещение, оснащенное современным оборудованием для профилактики заболеваний опорно-двигательного аппарата и коррекции неблагоприятных психофизиологических состояний у работников.

В 2021 году открыта первая комната здоровья.

ОСНОВНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К ПОМЕЩЕНИЮ:

• Помещение от 12 кв.м (рассчитано на присутствие одного человека в комнате), комната может проектироваться для коллективного пребывания (2 кв.м на человека, высота помещения 3.2- 3.8м, не более150 м. от рабочей зоны);
• Аудиовизуальные эффекты психологического воздействия (музыкальная терапия и др.);
• Специализированное оборудование (ультрафиолетовые лампы, аромолампа, капсула сна и др.);
• Методические материалы (плакаты, листовки, комплексы упражнений, правила пользования оборудованием и кабинетом)
• Мебель (массажные кресла, капсулы для сна и др.).
• СКУД
• Цветовое решение интерьера – голубые и зелёные цвета (успокаивают нервную систему)
• Декоративные элементы, имитирующие лоно природы
• Оптимальная температура в помещении - +20-22 градуса Цельсия

СКУД обеспечивает:

1. Санкционированный доступ персонала в комнаты здоровья на 15 минутный сеанс с отображением на табло-индикаторе занято/свободно, путем идентификации личности по электронным пропускам.
2. По истечении 15 минутного сеанса процедуры, система подаёт звуковой сигнал. Выход сотрудника из помещения осуществляется путём прикладывания пропуска к выходному контроллеру.
3. Наличие кнопки экстренного открытия дверей у блока СКУД снаружи и внутри.
4. Наличие в помещении кнопки подачи «тревоги» для отправки смс-уведомления о тревоге ответственным (работник здравпункта и соц. отдел).

ОПИСАНИЕ ОСНОВНОГО НАПОЛНЕНИЯ КОМНАТ ЗДОРОВЬЯ:

1. Шведская стенка

Регулярные занятия на турнике и шведской стенке дарят красивую осанку, помогают укрепить различные группы мышц и являются хорошей профилактикой гиподинамии и заболеваний опорно-двигательного аппарата.

Упражнения на шведской стенке эффективно снимают мышечное напряжение, появляющееся при «сидячей» работе, растягивают позвоночник и улучшают его гибкость. Этот гимнастический снаряд помогает создать крепкий мышечный корсет и сформировать правильную осанку. Он рекомендован людям, ведущим малоподвижный образ жизни.

Польза от упражнения вис на турнике для позвоночника заключается в:

- укреплении мышечного корсета;
- улучшении осанки;
- нормализации кровообращения в позвонках;
- снятии нагрузки с межпозвонковых дисков;
- устранении боли в разных отделах позвоночного столба;
- улучшении гибкости спины и стабилизации корректного расположения позвонков.

Подтягивание на турнике является отличным способом привести в норму скелетную и мускульную системы всего тела. В результате этого непростого упражнения как нельзя лучше развиваются практически все мышцы, суставы, сухожилия.

2. Тонометр AND TM – 2655P

Ежедневный контроль артериального давления является важнейшей мерой профилактики сердечно-сосудистых заболеваний. Тонометр должен быть у каждого человека, ведь профилактика заболевания всегда эффективнее его лечения. К тому же, выявление болезни на ранних стадиях позволяет предотвратить развитие ее осложнений, и справиться с ней будет намного легче и успешнее.

Высокие цифры артериального давления – повод незамедлительно обратиться к врачу-кардиологу.

Прибор оснащен светодиодным дисплеем, на котором отчетливо видны результаты измерения, и термопринтером с автоматической обрезкой бумаги для вывода результатов измерения на бумагу.

Тонометр AND TM-2655P возможно использовать ежедневно и непрерывно

3. Массажное кресло Yamaguchi Pulsar

Это источник уюта и энергии. Его особенная форма и лаконичный дизайн максимально ориентированы на человека и созданы для минут спокойствия и расслабления. Этот умный массажер служит тому, чтобы его пользователь смог «перезагрузиться» и набраться сил в повседневной суете.

Особенности кресла:

•Распознавание болевых точек на теле пациента для тщательной проработки проблемных зон, создания индивидуальных массажных программ.

•Измерение частоты сердцебиения – осуществляется с помощью сенсорных датчиков, которые расположены в подлокотниках.

Массажная система кресла Pulsar заслуживает особого пристального внимания:

• Автоматические программы (6 разновидностей), ручные режимы (6 вариантов).

• Сила воздействия имеет 5 уровней.

• Возможность воздушно-компрессионного массажа плеч, рук, икр и стоп. Для него в кресле имеется 16 воздушных подушек.

• J-образная каретка удлиненного типа. Благодаря этому выполняется массаж всего тела: от плеч до ягодиц.

• Четырёхроликовый массажный механизм.

• Массажные ролики вращаются в двух направлениях.

• Роликовый массажный механизм для стоп.

Дополнительные возможности аппарата:

• Прогрев поясницы.

• Специальное покрытие в области прессотерапии рук.

• В зоне икр сделаны акупунктурные накладки.

• Два режима «нулевой гравитации» - положения кресла, при котором тело пользователя расслабляется наилучшим образом.

• Креслом может пользоваться человек с любым размером ноги, т.к. подставка для ног открытого типа.

РЕЗУЛЬТАТЫ

На конец марта 2023 года у нас:

- более 7600 посещений комнаты
- более 220 уникальных пользователей комнаты

2021 год – 963 посещения (за 3 месяца)
2022 год – 5391 посетитель
2023 год - 1253 (за 3 месяца)

ПЛАНЫ

В 2023 год запланирован запуск в эксплуатацию двух комнат в следующих цехах: цех минеральных солей, цех электроснабжения. В настоящее время производится техническое оснащение комнат. Закуплено оборудование: 2 массажных кресла; шведские стенки. Оформляется закупка тонометров. 2024 и 2025 гг – 3 и 2 комнаты.

Работа.ру

НОМИНАЦИЯ «ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОСТРАНСТВО ДЛЯ ОТДЫХА»

Проект «Офис для души 2.0»

Сайт: https://www.rabota.ru/

Видео презентация проекта - здесь

ЦЕЛИ

- Популяризация здорового и полезного времяпровождения в компании
- Сохранение вовлеченности сотрудников в корпоративную культуру
- Мотивация и объединение сотрудников для участия в спортивных, социальных, волонтерских и развлекательных проектах компании
- Снижение стресса

СРОКИ

2019 г. – по настоящее время

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

Опыт большинства компаний показывает, что со временем люди на удаленке перестают чувствовать себя причастными к коллективу, ценностям компании и корпоративной культуре. С отсутствием постоянного соприкосновения с офисом и коллегами люди теряют интерес друг к другу, что сказывается на важных бизнес-метриках от продуктивности в работе до лояльности.

Цель — увеличить вовлеченность и лояльность сотрудников, снизить стресс. Ключом к решению стало комфортное зонирование офиса, снижение стресс-факторов, органичное внедрение формальных и неформальных активностей в офисную среду, трансляция офисной среды.

Мы заботимся о комфортном самочувствии сотрудников: создаем все мероприятия и зоны человекоцентричными. Организация правильного отдыха и коммуникаций между сотрудниками позволяет создать атмосферу, в которой появляются силы и идеи для решения новых задач.

Современный офис не только помещение для работы, это, в первую очередь, среда для эффективной коммуникации и место силы. С 2019 года Работа.ру стала IT-компанией с характерными преимуществами и недостатками этого статуса. Ежедневно сотрудники находятся в непрерывном потоке информации, из-за чего увеличиваются напряжение и стресс, учащаются депрессивные состояния. В результате снижается мотивация, что негативно сказывается на рабочих процессах. Использование исключительно материальной мотивации деструктивно влияет на работоспособность персонала, соответственно в таком случае компания

сталкивается с необходимостью более тщательно и серьезно прорабатывать нематериальную сторону вопроса.

По данным нашего исследования, проведенного в августе 2022 года, 24% опрошенных признались, что работают лучше, если их окружает красивый интерьер. 17% приходят на работу с большим удовольствием в красивый офис. 42% отметили, что им не так важен внешний вид офиса, как хорошая техника. 14% считают, что интерьер и оборудование никак не влияют на продуктивность работы.

Зоны для отдыха, мероприятия и ненавязчивые активности, органично вписанные в рабочую среду и рабочий день, положительно сказываются на общем состоянии сотрудников и вызывают желание приходить в офис, повышают эффективность работы.

Самым важным этапом развития проекта было создание офиса, где мы учли все пожелания и запросы на комфорт. Благодаря правильному зонированию и умному подходу к дизайну помещений, зоны приобретают дополнительные смыслы, обрастают новыми вариантами использования и притягивают сотрудников.

С 2021 года появились повторяющиеся мероприятия, дополняющие офисное пространство:

– амфитеатр — главная внутренняя бизнес-площадка Работа.ру. Здесь проходят встречи All-staff, митапы и конференции, где каждый может почувствовать себя спикером, а главное, быть услышанным. Там же мы проводим совместные просмотры фильмов, проводим открытую сцену, фейлс найтс и квартирники с гитарой, корпоративы, игры в дженгу и многое другое.

– в библиотеке обосновался книжный клуб и клуб настольных игр. Сотрудники собираются здесь по вечерам и устраивают сессии в компании единомышленников за приятной беседой. Тут мы часто снимаем интервью с нашими сотрудниками. Рассказываем о них, беседуем на важные темы и обсуждаем их опыт, реализацию, их мечты и провалы.

– кухня — одно из самых любимых пространств сотрудников. Здесь каждую последнюю пятницу месяца проходит неофициальный сбор. Разговаривать о работе запрещается, есть пиццу, обсуждать волнующие темы и петь в караоке — приветствуется. Тут мы принимаем гостей и проводим внешние и внутренние конференции, проводим нашу годовую премию “Герои Года” и корпоративные вечеринки с диджеями, бассейном.

– «чердак» — он же верхний ярус амфитеатра, скрытый от посторонних глаз. Здесь собираются коллеги, которым нужно побыть в горизонтальном положении и передохнуть, для этого помещение обустроено мягкими пуфами и гамаками, для максимального расслабления в зоне расположена TV-плазма и Play Station. Здесь же проходят камерные встречи киноклуба, главные члены которого — юридический отдел и маркетинг. В начале 2023 года мы оборудовали в этой зоне импровизированную студию с дополнительным светом и звуком и стали снимать ежемесячное неформальное корпоративное шоу «Сорока на хвосте принесла».

РЕЗУЛЬТАТЫ

Итоги 2022 года показывают, что количество сотрудников, посещающих офис более 2 раз в неделю, увеличилось втрое. Все чаще в офис стали приходить традиционно "удаленные" сотрудники — аналитики, разработчики, отдел продаж, поддержка. Количество сотрудников в московском офисе Работа.ру составляет около 100 человек. В начале года мы традиционно провели опрос по корпоративным активностям как бизнес так и неформальным форматам и сфокусировались на том, что больше всего любят и хотят наши сотрудники. Корпоративные

мероприятия, проводимые в офисе, стали собирать вдвое-втрое больше людей. Так, если в начале 2020 года среднее количество участников внутренних мероприятий было 15-30 человек, к началу 2023 года (замер произведен после запуска корпоративного шоу) количество посетителей возросло до 70-120 человек. Сотрудники стали чаще и свободнее общаться между собой, выросли показатели доверия.

Помимо того сотрудники стали сами заботиться о пространствах, например — по личной инициативе пополнять библиотеку и ассортимент игр. Также произвольно создали стену почета, где сами размещают достижения отделов, дипломы и награды.

Большинство сотрудников в ежегодных опросах высоко оценивает пространство офиса и возможности для коммуникаций, созданные HR-департаментом. Отмечается позитивное влияние дизайна пространств и зон на самочувствие. В офисе закреплен особый порядок «без галстуков», это не только о преобладании кэжуального стиля в дресс-коде, но и внутреннем отношении сотрудников. Топ-менеджмент не изолирован от сотрудников: наравне со всеми первые лица участвуют в формальных и неформальных мероприятиях. Проект нашего «ненапряжного» офиса получил широкий отклик в СМИ и в 2021 году, и в 2022 году. С 2022 года мы стали проводить мероприятия, рассчитанные также на внешнюю аудиторию.

ВЫВОДЫ

Well-being — это процесс, а не разовый проект. После достижения положительного результата и множества положительных откликов, мы продолжаем постоянную работу с уже начатыми проектами и экспериментируем с новыми форматами. Главное, всегда слышать людей и бизнес, не боятся внедрять новое, и отказываться от того, что перестало быть актуальным. В 2023 году мы планируем усовершенствовать нашу молодую импровизированную студию для съемок внутреннего шоу, внедрить проекты для большего "стирания" границ между CEO, топ-менеджерами и сотрудниками — для этого мы планируем снимать интервью и делать «One day with CEO»

Начиная с третьего квартала мы планируем начать проводить собственные митапы внутри технической и продуктовой команды с привлечением внешних экспертов.

АО «Апатит», Череповец

НОМИНАЦИЯ «ЗАБОТА О ПСИХОЛОГИЧЕСКОМ КОМФОРТЕ СОТРУДНИКОВ»

Проект «Психологическая поддержка персонала» на АО «Апатит» и его филиалах»

Сайт: https://www.phosagro.ru/about/holding_cherepovets/

Видео презентация проекта – здесь

ЦЕЛИ

- Укрепление психологического здоровья и благополучия сотрудников
- Предотвращение возникновения конфликтных ситуаций на работе и дома
- Популяризация и привитие культуры своевременного обращения работников предприятия к производственным психологам

СРОКИ

Февраль 2020 года – по настоящее время

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

В АО «Апатит» с 01.10.2020 года по настоящее время оказывается экстренная психологическая поддержка персонала производственными психологами.

Основная цель проекта – привитие культуры обращения к психологам за помощью, формирование ответственности за психогигиену у работников предприятия.

Было реализовано:

- психологические кризисные консультации в режимах онлайн и офлайн для работников предприятия;
- тренинговые программы онлайн/офлайн на профилактику эмоционального выгорания, улучшение взаимоотношений в трудовых коллективах предприятия и дома;
- сопровождение деятельности проектов предприятия;
- обучающие видео-уроки, марафоны с популяризацией наиболее актуальных способов профилактики эмоционального выгорания, снижения стресса (корпоративные СМИ);
- психологическая диагностика психоэмоционального благополучия, степени эмоционального выгорания, уровня работоспособности и причин отклонения.

РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОЕКТА

Реализована онлайн поддержка психологической помощи для работников других филиалов АО «Апатит» в городах Кировск, Балаково, Волхов, Москва, Санкт-Петербург, Апатиты.

К психологам поступило **4558** обращений от работников предприятия. Общий охват составил **1142** человека.

Были разработаны и проведены эффективные и востребованные мероприятия по психогигиене, что стало возможно после анализа проблематики обращений и психологической диагностики.

Благодаря работе производственного психолога, повысилась трудовая мотивация коллектива, так как многие работники стали видеть, понимать и ценить заботу руководителей предприятия о их психоэмоциональном благополучии.

Данный проект реализуется и признан актуальным, эффективным с точки зрения поддержания психологического здоровья сотрудников, как важный элемент программ профилактики производственного травматизма и благополучия сотрудников.

ВЫВОДЫ ПО ПРОЕКТУ

В связи с возросшей необходимостью профилактики эмоционального выгорания, снижения конфликтности в рабочих коллективах и дома, в 2023 году запланировано:

- Оборудование Кабинета психологической разгрузки, с последующей проработкой вариантов организации антистрессового пространства на производственных СП предприятия
- Обучающие видео-уроки, групповые занятия-встречи по улучшению детско-родительских взаимоотношений работников АО «Апатит»
- Тренинги на сплочение трудовых коллективов АО «Апатит»
- Выездные мероприятие для работников СП БФ, ВФ, КФ АО «Апатит»

НОМИНАЦИЯ «ЗАБОТА О ПСИХОЛОГИЧЕСКОМ КОМФОРТЕ СОТРУДНИКОВ»

Проект «Забота о человеке компании: комплексный подход»

Сайт: https://europlan.ru/

Видео презентация проекта - здесь

ЦЕЛИ

- Дать равные и комплексные возможности сотрудникам Москвы и регионов в психологической поддержке;
- Повысить долю сотрудников, которые не испытывают стресс на работе;
- Сформировать для сотрудников возможность выбора объема и вариантов помощи.

СРОКИ

август 2020 года – по настоящее время

БЮДЖЕТ ПРОЕКТА

- 2 951 000 рублей – трудочасы кураторов, наставников Европлана по выделенной теме, разработчика Базы знаний.

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

Комплексный подход по заботе о психологическом здоровье сотрудников, запущенный в 2020 году, систематизировал все практики, которые существовали в компании до этого, кластеризовал виды и глубину поддержки, восполнил недостающие элементы, поместил все инструменты в Базу знаний 24/7 с легким доступом к онлайн и оффлайн форматам.

В современных реалиях сотрудники испытывают стресс не только из-за потребности быстро, эффективно и качественно адаптировать бизнес-среду и себя в ней, но и из-за необходимости полноценно жить в крайне неопределенной, волнительной внешней среде вне работы. Компания заинтересована в поддержке персонала по всему спектру вопросов от Владивостока до Калининграда.

Проблематика:

- 84 офиса по всей России, сотрудники которых сталкиваются с различными рабочими и жизненными ситуациями, находясь далеко от центрального офиса и центра принятия решений;
- по итогам исследования вовлеченности персонала Climate Survey в 2020 году субметрика «Стресс» находится в западающей зоне (6.1 из 10). Среди испытывающих стресс 54% респондентов отмечают, что он связан с общей ситуацией на рынке (конкуренция, политическая ситуация, курсы валют), 11% отмечают личные обстоятельства, больше половины отмечают рабочие вопросы. Текучесть персонала 39%.
- серьезные внешние вызовы последних лет: пандемия, 2022 год.

Основные цели проекта:

- Дать равные и комплексные возможности сотрудникам Москвы и регионов в психологической поддержке через Базу знаний и единую витрину инструментов с разным уровнем погружения;
- Повысить долю сотрудников, которые не испытывают стресс на работе по итогам Climate Survey в динамике;
- Сформировать для сотрудников возможность выбора объема помощи:
  -профилактики и снижение эмоционального и профессионального выгорания сотрудников
  -формирования осознанности и психологической устойчивости
  -оказания поддержки сотрудникам в сложных жизненных ситуациях и другое

Проект непосредственно влияет на **стратегическую цель** компании и имеет связь с **ценностями**: командность, ответственность и достижение. Стратегическая цель компании — в Европлане самый эффективный персонал. А когда сотрудники здоровы, счастливы, соблюдается баланс жизнь/работа, они более дружелюбны с клиентами, коллегами и максимально продуктивны.

Компания предлагает витрину возможностей для работы с тем или иным фактором стресса. Степень готовности определяет сам сотрудник. Рядом с каждым человеком внутри Европлана находятся профессионалы – руководитель, наставник, куратор, сертифицированный коуч, авторы Базы знаний, а в их руках общекорпоративные и индивидуальные инструменты. В таком многообразии ключевые моменты – системность, прозрачность, качественный контент и возможность замерить точки изменений.

Комплексный подход включает три крупных блока: **мониторинг состояний сотрудников, определение целевых показателей, план работ** с использованием всех доступных практик внутри компании.

Мониторинг состояний сотрудников и команд происходит системно, среди них: контрольные точки адаптации новичков; eNPS, Climate Survey; выходное интервью.

Полученные данные позволяют оцифровать «состояния», наблюдать за ними в динамике, оценивать эффективность проведенной работы.

В Европлане настроен и прозрачно функционирует процесс **целеполагания** с определением целевых значений для компании/подразделения/конкретной группы или человека, среди них: OKR, личный план развития, стратегия подразделения.

Все доступные **практики** в компании **систематизированы** и общедоступны в Базе знаний. Некоторые из них носят характер **общекорпоративного кластера**: физическое (ДМС и телемедицина, дежурный врач в офисе, приложение «Европлан ПРОСпорт», комнаты разгрузки и отдыха, здоровое питание в офисе) и ментальное здоровье (ящик помощи «TRUST», тренинги и вебинары: «Как справляться со стрессом в работе и личной жизни», «Работа с ограничивающими убеждениями и негативными установками», связь с топ-менеджментом и прочее). Некоторые касаются **кастомизированной работы** на уровне команды (командный коучинг, сонастройки, медиация, сессия обратной связи и прочее) или конкретного человека (персональный коучинг, психолог, материальная помощь, консультация юриста).

База знаний – собственная разработка компании (3500 статей, обучающих материалов, вебинаров, видео, расписание мероприятий, рубрикатор, поиск по словам) — место для своих, в котором сотни европлановцев прокачают свои навыки, обмениваются комментариями, поддерживают друг друга. Ведь нам действительно есть что обсудить! Благодаря команде единомышленников усиливается мотивация, прозрачность в изменениях, которые регулярно публикуются, добавляя доверия инструментам. Важно подчеркнуть, что индивидуальная работа реализуется с соблюдением конфиденциальности.

Самый яркий инструмент 2022 года – **сонастройки** (своими силами) с глубинной проработкой существующих взаимоотношений в команде, создание шагов по решению ситуации и выход на качественно новый уровень взаимодействия. Целевая аудитория: руководители фронт-офиса (руководители Москвы, Санкт-Петербурга, Краснодара, Казани и другие). Цель: повышение качества взаимодействия между людьми и подразделениями, повышение уровня доверия внутри команды. Как итог по результатам интервью достигнуты ожидания команды от сессии, улучшены показатели по каждому индикатору тестирования «5 пороков команды», снизилась текучесть и прочее.

Поддержку и популяризацию проекта психологической поддержки обеспечивают все каналы коммуникации: еженедельный дайджест, цифровые инфопанели в каждом офисе, телеграмм канал @europlan_vteme, Европлан ТВ, пробковые доски.

РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОЕКТА

По итогам исследования вовлеченности персонала Climate Survey в 2022 году субметрика «Стресс» вышла из западающей зоны (6.1) в зону внимания (7.0). 77% сотрудников отметили, что не испытывают высокого стресса на работе. Снизилась текучесть персонала с 39% до 28%.

Благодаря единой цифровой Базе знаний система помощи и заботы стала прозрачной. Каждый сотрудник имеет личный план развития, который включает как обязательные блоки, так и поле для личного выбора. Каждое подразделение имеет планы по развитию на квартал и более, которые прозрачны для всех (OKR).

Созданы равные условия поддержки сотрудника в любом регионе. 89% мероприятий и программ адаптированы онлайн или выделены бюджеты на оффлайн форматы.

ВЫВОДЫ ПО ПРОЕКТУ

В 2023 году команда продолжает развивать проект, а также увеличивать разнообразие форматов работы с персоналом.

Прогноз улучшения субметрики «Стресс» в Climate Survey с 7.0 до 7.5, 80% сотрудников не испытывают сильного стресса на работе к середине 2023 года.

Реализации плана работы с персоналом согласно графику — более 121 мероприятия, 91% из которых своими силами.

Группа НЛМК

НОМИНАЦИЯ «ЗАБОТА О ПСИХОЛОГИЧЕСКОМ КОМФОРТЕ СОТРУДНИКОВ»

Проект «НЛМК БАЛАНС»

Сайт: **https://nlmk.com/ru/**

Видео презентация проекта - здесь

СРОКИ

2021 г. – по настоящее время

ЦЕЛИ

- Улучшение психологического состояния сотрудников, снижение уровня тревожности в коллективах
- Профилактика стресса сотрудников, поддержка сотрудников в сложных ситуациях
- Формирование осознанного отношения сотрудников к своему психологическому здоровью

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

Проект по поддержке психологического здоровья сотрудников стартовал в 2021 году как составной элемент комплексной программы благополучия.

На всех предприятиях компании действует программа консультационной поддержки сотрудников по психологическим, юридическим, финансовым, ЗОЖ вопросам – «Добросервис». Сотрудники бесплатно в любое удобное время, могут получить развернутую консультацию у психолога, юриста, эксперта по здоровому образу жизни и финансового советника. Сервис доступен 24 часа/7 дней в неделю.

2 раза в год компания организует «Недели здоровья» (апрель/октябрь), в том числе, тематические недели ментального здоровья. Неделя ментального здоровья посвящена темам эмоционального баланса, управления стрессом, жизнестойкости, позитивного мышления.

Компания запустила пилотный проект по стресс-аудиту сотрудников: в нескольких функциональных направлениях был проведен пилотный проект по оценке уровня и факторов стресса сотрудников с помощью многофакторного индивидуального исследования. По результатам собранных данных были разработаны и реализованы меры по управлению стрессом для руководителей и специалистов.

В компании проводятся обучающие коучинг-сессии для руководителей по управлению стрессом, разработанные профессиональными психологами. Внедряются образовательные решения Корпоративного университета НЛМК для сотрудников.
.

РЕЗУЛЬТАТЫ

- Улучшение психологического состояния сотрудников, снижение уровня тревожности в коллективах
- Повышение уровня знаний сотрудников о психологическом и ментальном здоровье
- Формирование осознанного отношения сотрудников к психологическому здоровью
- Охват сотрудников консультационной службой поддержки «Добросервис», % от численности – **5%**
- Доля сотрудников, повысивших осведомленность в области ментального благополучия – **20%**
- NPS по Программе поддержки сотрудников «Добросервис» - **96%**
- В подразделениях, в которых по результатам стресс-аудита было выявлено состояние сильного стресса у **16%** сотрудников, была проведена серия углубленных корректирующих мероприятий
- Проводятся регулярные занятия и мастер-классы по йоге с охватом более **350** участников (локации: Липецк, Москва, Екатеринбург).

ВЫВОДЫ

Внутренние опросы и измерение психических показателей по итогам 2022 года, показали, что предложенные меры улучшают психологический климат и действительно поддерживают сотрудников в сложных ситуациях. Компания НЛМК планирует дальнейшее развитие направления психологического благополучия.

АО «Опытное Конструкторское Бюро Машиностроения имени И. И. Африкантова»

НОМИНАЦИЯ «ЗАБОТА О ПСИХОЛОГИЧЕСКОМ КОМФОРТЕ СОТРУДНИКОВ»

Проект «Центр психологической поддержки»

Сайт: https://www.atomic-energy.ru/OKBM

Видео презентация проекта - здесь

ЦЕЛИ

- оказание психологической помощи работникам и членам семей мобилизованных;
- формирование психологической компетентности работников;
- профилактика профессионального выгорания;
- социальная адаптация вновь принятых работников;
- формирование благоприятного психологического климата и повышение эффективности команд.

СРОКИ

Октябрь 2022 - по настоящее время

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

В условиях критического влияния внешних факторов, высокой неопределенности и стремительности изменений увеличивается количество стрессовых ситуаций, что может повлиять на эффективность работников, профессиональное выгорание и ухудшение здоровья. В рамках мероприятий по управлению рисками в октябре 2022 года оперативно организован «Центр психологической поддержки работников».

Разработана комплексная программа Центра:

1. Еженедельные групповые занятия «Полчаса для подзарядки»: обсуждаем методы работы с тревогой, гневом, формируем эффективные стратегии, делаем упражнения на повышение энергии и настроения.
2. Индивидуальные консультации.
3. Группа в корпоративной социальной сети Росатом Life - «Письмо психологу».
4. Занятия по теме «Первая психологическая помощь» для Ответственных от подразделений.
5. Социально-психологические исследования климата в коллективе с рекомендациями по формированию эффективной команды.
6. Диагностика стрессоустойчивости, профвыгорания и стратегии поведения в трудных ситуациях.

7. Коммуникационная кампания по привлечению работников к участию в программе Центра.

РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОЕКТА

- У работников появилась возможность получить помощь в решении профессиональных и личностных вопросов;
- Проведено 17 занятий «Полчаса для подзарядки», 167 участников;
- Проведено 30 индивидуальных консультаций и коуч-сессий;
- Проведено 3 занятия «Первая психологическая помощь», обучено 30 Ответственных;
- В группе «Письмо психологу» опубликовано 32 тематические статьи;
- Диагностика 95 преемников;
- Сформирована база внешних детских психологов.

ВЫВОДЫ ПО ПРОЕКТУ

Отмечается рост количества обращений в Центр и положительная динамика самооценки участников по факторам: «эмоции» на 25%, «энергия» на 20%, «физическое состояние» на 10%. По результатам проведенных мероприятий получены благодарности и позитивная обратная связь, которые помогают нам не только гибко подходить к подготовке каждого мероприятия, но и свидетельствуют о востребованности работы Центра. В планах – создание тренинга и онлайн-курса по стрессоустойчивости и увеличение количества вовлеченных в мероприятия Центра работников.

Работа. Ру

НОМИНАЦИЯ «ЗАБОТА О ПСИХОЛОГИЧЕСКОМ КОМФОРТЕ СОТРУДНИКОВ»

Проект «Корпоративная культура для Работы»

Сайт: https://www.rabota.ru/

Видео презентация проекта - здесь

ЦЕЛИ

Гармоничное взаимодействие сотрудников в соответствии с корпоративной культурой и ценностями для увеличения личного психологического комфорта и достижения лучших бизнес-результатов

ЗАДАЧИ

1. улучшить психологическое состояние коллектива, наладить коммуникации между коллегами
2. восполнить пробелы и напомнить сотрудникам о корпоративной культуре и этике;
3. создать наиболее простой и понятный материал для легкого усвоения корпоративной культуры;
4. подобрать оптимальные инструменты и достичь высокой вовлеченности.

СРОКИ

Q3 2022 – Q1 2023

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

В 2022 году команда Работа.ру перезапустила свою корпоративную культуру и ценности.

В ходе проведения очередного eNps опроса в Работа.ру были определены сложности во взаимодействии сотрудников внутри команд и в напряженность кросс-командных отношениях. После активного набора в 2021-22 годах оказалось, что не все сотрудники знакомы с корпоративной культурой и этикой, либо знакомы, но по каким-либо причинам игнорируют данные правила.

Мы поняли, что не все знают, что такое корпоративная культура и какая она у нас. Одновременно мы придерживаемся мнения, что нельзя создавать что-либо для сотрудников без самих сотрудников, а любимая установка нашего CEO — «Нужно пробовать и делать новые проекты. Пусть люди сами выберут, что им нравится». В масштабный полугодовой

проект по созданию гайда корпоративной культуры, наших ценностей и принципов были вовлечены все сотрудники компании с помощью инструментов внутреннего продвижения, воркшопов и интерактивных заданий. По итогам проведения воркшопов сотрудники с руководителями определили, не только ценности, но и принципы и как мы их применяем в работе. Описали поведение и свой корпоративный подход.

Проект отвечает множеству запросов и решает большое количество задач внутренних коммуникаций благодаря комплексному подходу и многоэтапности. Этапы реализации и, особенно, сам этап создания получили широкий отклик у сотрудников и собрали положительную обратную связь.

Продуктом проведения проекта стал ёмкий гайд по корпоративной культуре и ценностям, который теперь является дополнительным инструментом онбординга. Гайд помогает в ежедневной работе при принятии решений, при выборе модели поведения и поддерживает нашу корпоративную культуру. Гайд проиллюстрирован в соответствии с брендбуком внешних коммуникаций компании, что также положительно влияет на лояльность и приверженность нашему бренду работодателя. Дополнительно к гайду с руководителями разных функций мы записали 11 видео о наших принципах, которые поддерживают наши ценности.

Сам процесс проведения проекта позволил нам обнаружить неявные барьеры в коммуникациях между сотрудниками, которые также будут проработаны и решены в ходе следующих спринтов. Проект реализован собственными силами без бюджета и дополнительных затрат.

Чтобы решить описанную проблему был разработан многоступенчатый проект по созданию гайда по корпоративной культуре и этике на основе уже существующих документов и личного опыта сотрудников.

0) Вступительной частью реализации выступил eNPS опрос. Ежегодно этот инструмент становится главным ориентиром для внедрения инноваций и драйвером изменений в стратегии управления компанией, оказывая диагностическое влияние на внутренние бизнес-процессы. Регулярные eNPS и пульс-опросы позволяют нам выявить текущее моральное состояние коллег и их приоритеты, на основе которых внедряются проекты для решения текущих болей нашего коллектива.

После анализа eNPS:

1) Сделали вывод, что для решения выявленных проблем необходимо, чтобы у сотрудников появился регламент, в соответствии с которым они смогут принимать верное решение при общении с коллегами и чувствовать себя более защищенными, а также будут четче понимать общепринятые нормы внутри компании. Т.е. проект позволит минимизировать психологическую нагрузку от общения с коллегами и выстроить рамки и правила. Мы разработали и утвердили этапы будущего проекта совместно с топ-менеджментом компании.

2) На основе существующего документа о корпоративной культуре и ценностях Работа.ру был создан гибкий упрощенный шаблон, включавший в себя обязательные "гигиенические" нормы взаимодействия внутри компании. Мы дополнили и согласовали шаблон с верхнеуровневыми руководителями.

3) Для совместной проработки и финализации документа организовали воркшоп с фасилитаторами. В связи с отсутствием бюджета на реализацию проекта, обучили внутренних сотрудников для этичной фасилитации. После — донесли до руководителей и сотрудников важность участия в воркшопе: честно объяснили, что и для чего мы делаем, а также к какому результату планируем прийти.

Организовали 10-дневную серию одинаковых воркшопов, чтобы у каждого была возможность выбрать подходящий временной слот. Всего в каждом воркшопе приняли участие от 27 до 30 сотрудников из разных команд, проведено 12 воркшопов.

Воркшоп состоял из последовательных заданий, где в группе предлагалось самостоятельно и параллельно заполнить главные ценности на общедоступной доске в Miro, а затем — обсудить их и прийти к консенсусу в рамках группы.

Результатами воркшопов стали разработанные сотрудниками ценности и принципы, а также общее понимание участниками рамок — как вести себя внутри компании и друг с другом.

4) Дополнили созданный шаблон и получили полноценный гайд, созданный в ходе общей работы и обсуждений. Для облегченного восприятия в оформлении гайда помогли ребята из направления PR и SMM. Оформили гайд в соответствии с дизайном внешних коммуникаций компании, использовали стилизованных персонажей и цвета бренда. Такой подход позволяет дополнительно повлиять на лояльность сотрудников бренду компании.

5) Для распространения гайда использовали внутренние рассылки, закрытый канал для сотрудников в telegram, корпоративный мессенджер и интранет. Для лучшего усвоения разделили гайд на блоки и высылали частями. Также гайд теперь выступает обязательным элементом онбординга новичков и инструментом для любого руководителя.

6) Записали видео и текстовые послания от топ-менеджеров и лидеров команд о том, как применять наши ценности и принципы на практике — с примерами, личными историями и щепоткой юмора.

7) Для поддержания знания и узнаваемости общих ценностей компании мы используем элементы гайда и устойчивые обороты во всех коммуникациях внутри компании. Например, дополняем во внутренние бизнес-рассылки нашу основополагающую ценность: «Самый большой вклад делаешь ты!». Такой подход позволяет дополнительно поддержать коллег и напомнить об их личной ценности для всей компании.

Во время корпоративных мероприятий мы проводили квизы, задания которых также способствовали закреплению главных ценностей. Это также позволило нам оценить, насколько сотрудники усвоили гайд и научились применять его на практике.

9) Для закрепления мы провели конкурс с тестированием сотрудников на знание наших принципов и ценностей. Первые 5 участников, правильно прошедших тестирование, получили мерч компании — дождевик, футболку и мелкую бытовую технику.

РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОЕКТА

Итогом стал полноценный гайд, теплые видео обращения от руководителей о том, как правильно применять гайд, а также более 350 довольных сотрудников, которые внесли свой

вклад в общее дело. Полученный опыт совместной работы позволил снизить стресс, наладить коммуникацию коллег, а итоговый документ поможет и дальше поддерживать комфортный психологический климат в коллективе.

Итого:

1) Получили красивый гайд
2) Вовлекли в проект 80% сотрудников
3) Повысили знание ценностей и корпоративной культуры и мягкие навыки, которыми руководствуются сотрудники во время взаимодействия
4) Улучшили результаты команд
5) Увеличилось количество инициатив, выдвигаемых командами и отдельными сотрудниками, что говорит об улучшении взаимодействия коллег, в т.ч. из разных отделов

ВЫВОДЫ ПО ПРОЕКТУ

Проект по созданию нашей корпоративной культуры вышел комплексным и охватывающим всех без исключения:

1) вовлек сотрудников в корпоративную жизнь и дал каждому почувствовать себя нужным и причастным к большому общему делу. На воркшопах мы объединили коллег из десятков разных команд и 20 разных городов.

2) благодаря вовлеченности всех команд компании проект позволил сформировать простой, понятный и доступный гайд по корпоративной культуре. Таким гайдом приятно поделиться с новичками и можно быстро освежить в памяти сотрудников важные правила культуры и общие ценности.

3) Сразу несколько этапов проекта основаны на творческом и неформальном взаимодействии всех сотрудников компании. Это позволило всем командам почувствовать себя экспертами, дизайнерами и творцами.

4) Психологическая обстановка в коллективе налаживается в результате творческого взаимодействия. В игровом формате коллеги пережили все этапы, характерные для работы в реальном бизнесе. Переживая новый опыт и коммуникации в нестандартных командах, сотрудники научились точнее определять свои и чужие границы, закрепили нормы корпоративной этики, а также познакомились с новой эмоциональной стороной коллег, благодаря чему все больше и больше начали доверять друг другу.

После анализа проведенного проекта и всех его этапов мы выявили для себя сильные и слабые стороны, которые планируем проработать в дальнейшем. Также мы открыли для себя новую механику взаимодействия команд, которая получила максимально положительную обратную связь. Этот опыт мы учтем в будущих проектах. Мы не планируем останавливаться с поддержанием нашей корпоративной культуры. В ближайшем нашем корпоративном летнем мероприятии весь проект будет построен на том, чтобы поговорить о нашей миссии и построить пирамиду наших ценностей. Работа по внедрению и улучшению корпоративной культуры — это процесс, который требует творческого подхода, системности и постоянства.

АО «Федеральная Пассажирская Компания»

НОМИНАЦИЯ «ЗАБОТА О ПСИХОЛОГИЧЕСКОМ КОМФОРТЕ СОТРУДНИКОВ»

Сайт: https://fpc.ru/

Видео презентация проекта - здесь

ЦЕЛИ

Организация комнат психологической разгрузки (далее – КПР) в структурных подразделениях филиалов АО Федеральной пассажирской компании

ЗАДАЧИ

- Улучшить психическое здоровье и качество жизни
- Повысить работоспособность и работу когнитивных функций (память, концентрация внимания) работников
- Снизить уровень эмоционального напряжения, стресса и тревоги
- Обучить навыкам саморегуляции и управлению стрессом

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

15 комнат психологической разгрузки в 10 регионах

Уникальное оборудование:

- Аудиовизуальная установка марки «ДисНет»
- Антистрессовая психофизиологическая система на базе кресла «нулевой гравитации» Сенсориум

9 новых комнат появятся в 2023 – 2024 годах

В рамках проекта:

- Датчик кардиоинтервалометрии беспроводной для экспресс-оценки психофизиологического состояния
- Массажное кресло Cassada

Каждый 2 работник восстанавливает работоспособность, отмечают положительные отзывы о восстановительных мероприятиях

За 15 минут возможно снизить уровень эмоционального напряжения, стресса и тревоги

85% работников отмечают улучшение эмоционального состояния

РЕЗУЛЬТАТЫ И ВЫВОДЫ

Рост eNPS проводников пассажирских вагонов*:

На 26% выросли средние значения по 4 структурным подразделениям филиалов, где организованы комнаты психологической разгрузки в 2019г

На 9,5% выросли средние значения по 4 структурным подразделениям филиалов, где комнаты психологической разгрузки отсутствуют

**по результатам 2020 - 2022 гг*

Снижение больничных листов и количество дней отсутствия по причинам болезни

На 10,5 % и 8% снизилось в структурных подразделениях филиалов, где организованы комнаты психологической разгрузки

На 2 и 4% выросли в структурных подразделениях филиалов, где комнаты психологической разгрузки отсутствуют

Снижение количество уволившихся :**

На 4,1 % снизились средние значения по 4 структурным подразделениям филиалов, где организованы комнаты психологической разгрузки в 2019г.

На 3,6% выросло, где комнаты психологической разгрузки отсутствуют

***со стажем работы до 1 года по причинам, подлежащим воздействию со стороны работодателя, среди проводников пассажирских вагонов*

HB-Assistance

НОМИНАЦИЯ «РАЗВИТИЕ КОРПОРАТИВНОЙ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТИ И ВОЛОНТЕРСТВА ЧЕРЕЗ СПОРТИВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ»

Сайт: https://vk.com/blagchess

Видео презентация проекта – здесь

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

Организатором благотворительного корпоративного чемпионата по шахматам «Я борюсь до конца!» выступает компания «HB-Assistance». Официальные партнёры проекта: Федерация шахмат России, idChess – платформа для распознавания и трансляции шахматных партий, Ассоциация оздоровительного туризма, Геотермальный курорт «Машук Аква-Терм», Академия социальных технологий, коммуникационное агентство полного цикла Redline PR.

Любители шахмат из разных компаний и организаций с корпоративной социальной ответственностью сразятся между собой за шахматной доской в онлайне и офлайне в апреле 2023 года, поборются за ценные призы, и своим участием в проекте помогут тяжелобольным детям – подопечным благотворительного фонда «Линия жизни».

В этом году помимо традиционных онлайн-соревнований на Lichess.org, также состоится очный турнир в Москве. В рамках корпоративного благотворительного чемпионата в феврале 2023 года пройдёт мастер-класс для детей в одной из крупнейших российских больниц. Сеанс одновременной игры проведёт один из ведущих российских гроссмейстеров.

Главная цель проекта – сбор средств для тяжелобольных детей. Благотворительный фонд «Линия жизни» оказывает адресную помощь детям до 18 лет, жизнь которых находится под угрозой из-за опасных заболеваний. Также фонд закупает дорогостоящее медицинское оборудование для российских больниц. Фонд не только принимает пожертвования от частных лиц и организаций, но и устраивает благотворительные акции и реализует различные проекты.

Специальные призы для победителей и призёров чемпионата «Я борюсь до конца!» в личном зачёте предоставят idChess и Геотермальный курорт «Машук Аква-Терм».

Информационные партнёры благотворительного корпоративного чемпионата «Я борюсь до конца!»: Forbes, Общественное телевидение России, сетевое издание INFOX.ru, портал «Бизнес и Общество», ruchess.ru, первая в России профессиональная социальная сеть для любителей шахмат worldofchess.ru.

Первые два чемпионата «Я борюсь до конца!» прошли в 2021 – 2022 годах в пользу благотворительного фонда «Дом с Маяком». Сюжет о мероприятии 2021 г. был показан в передаче «Доброе утро» на Первом канале. Проект «Я борюсь до конца!» стал лауреатом всероссийского конкурса лучших корпоративных практик 2021 года в номинации «Развитие корпоративной благотворительности и волонтёрства через спортивные мероприятия». В 2022 году в чемпионате «Я борюсь до конца!» приняли участие 12 команд. Победила команда Банка России. Второе место заняла команда «Ростелеком-Солар», третье место у первой команды Среднерусского банка. Итоговую статью о чемпионате 2022 года можно прочитать по ссылке.

Сеть стоматологических клиник «Бэби Вита Дент»

НОМИНАЦИЯ «РАЗВИТИЕ КОРПОРАТИВНОЙ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТИ И ВОЛОНТЕРСТВА ЧЕРЕЗ СПОРТИВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ»

Сайт: https://babyvitadent.ru/

Видео презентация проекта – здесь

ЦЕЛИ

- Развитие инклюзии в спорте посредством участия в массовых спортивных мероприятиях
- Оказание помощи детям и взрослым с болезнями опорно-двигательного аппарата
- Объединение сотрудников для участия в спортивных и волонтерских мероприятиях
- Пропаганда здорового образа жизни среди сотрудников и членов их семей
- Поддержание командного духа в коллективе

СРОКИ

2017 год – настоящее время

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

Благотворительный фонд «Больше, чем можешь» существует с 2016 года – именно с него началась наша волонтерская деятельность. Участие наших клиник началось с интереса нашего генерального директора, Кирилловой Ольги Валентиновны, к деятельности фонда и её помощи на забегах в г. Москва.

Ольга Валентиновна выкладывала фото с забегов в социальные сети, чем вызвала интерес сотрудников в волонтерской деятельности. В мае 2017 года состоялся первый массовый забег сотрудников наших клиник и подопечных фонда. В забеге «Бегущие сердца» приняли участие 15 сотрудников (~14% численности сотрудников).

С 2017 года наши клиники активно принимают участие в различных спортивных мероприятиях в качестве волонтеров, как в городе Москва, так и за её пределами.

Например, забег «Золотое кольцо» в г. Ярославль, куда поехало 10 наших сотрудников (11% численности сотрудников).

Мы сопровождаем спортсменов с особенностями развития, бежим со специальными беговыми инвалидными колясками, оказываем материальную поддержку фонду «Больше, чем Можешь».

Мы также поддерживаем благотворительные забеги Красного Креста, Гром, Run&Eat, Бегущие сердца и другие.

Помимо забегов, наши сотрудники также активно участвуют и в других мероприятиях в поддержку фонда «Больше, чем Можешь».

В августе 2020 года мы принимали участие в **регате**, где учились управлять яхтами, а затем соревновались между собой. На данном мероприятии было 15 наших сотрудников (~14% численности сотрудников).

Мы также активно помогали в участии спортсмена в инвалидной коляске в **триатлоне** (плавание, велосипед, бег), который проходил в Калининграде. Волонтерство наших сотрудников не ограничивается помощью на спортивных мероприятиях.

Мы – клиника, ценностью которой является **активная помощь**, поэтому мы регулярно берем на бесплатное лечение подопечных – как детей, так и взрослых. Лечение во сне позволяет провести стоматологическое лечение особенных пациентов безопасно и комфортно.

Сейчас по данной программе с нами работают:

- Фонд «Больше, чем Можешь»
- Фонд «Подари жизнь»
- Фонд «Спеши к добру»
- Фонд «Клуб добряков»
- Фонд «Дом с маяком»
- Фонд «Старость в радость»

Все наши сотрудники задействованы в благотворительности: администраторы, ассистенты, доктора, руководящий состав.

Кто-то участвует в соревнованиях сам, кто-то оказывает безвозмездные услуги, кто-то каждый месяц переводит денежные средства на развитие фонда, кто-то общается с подопечными в неформальной обстановке, поддерживая их социальную вовлеченность.

Многие сотрудники занялись активными видами спорта (бег, плавание, велосипед, футбол, йога) после того, как однажды помогали волонтерами на спортивном мероприятии.

РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОЕКТА

Доля вовлеченных сотрудников в волонтерские спортивные мероприятия:

- 2017 год – 14 %
- 2018 год – 20%
- 2019 год – 25%
- 2020 год – 30%
- 2021 год – 40%
- 2022 год – 45%

Ежемесячно мы отправляем 200.000 руб. на развитие фондов

В наших клиниках есть пункты сбора денежных средств для фондов, а также «коробки храбрости». Ежемесячно мы проводим лечение подопечных фондов на сумму от 200.000руб.

За 6 лет работы программы бесплатного лечения мы провели лечение для более 200 подопечных фондов и членов их семей

ВЫВОДЫ ПО ПРОЕКТУ

Мы видим, что участие в благотворительных спортивных мероприятиях положительно сказывается на сотрудниках и членах их семей, поэтому мы продолжим принимать участие в подобных проектах. Будем еще больше популяризировать волонтерство и мотивировать сотрудников. Доля задействованных сотрудников увеличивается с каждым годом, поэтому мы сможем помочь еще большему количеству людей.

ООО «Сахалинская Энергия»

НОМИНАЦИЯ «РАЗВИТИЕ КОРПОРАТИВНОЙ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТИ И ВОЛОНТЕРСТВА ЧЕРЕЗ СПОРТИВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ»

Проект Корпоративная благотворительная акция «Лыжи добра»

Сайт: https://www.sakhalinenergy.ru/ru/

Видео презентация проекта - здесь

СРОКИ

24 февраля – 17 марта 2023
(ежегодно с 2021 года: февраль – март)

ЦЕЛИ

- Укрепление репутации Общества как социально-ответственной компании в рамках ESG-повестки.
- Укрепление корпоративной культуры через формирование культуры здоровья среди работников Общества и членов их семей, соревновательный компонент, благотворительность и волонтерство.
- Популяризация здорового образа жизни, активных занятий спортом.

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

- Предпосылки и подготовка

Ежегодно ООО «Сахалинская Энергия» организует благотворительные акции среди работников Общества. Такие мероприятия становятся значимым вкладом в укрепление корпоративной культуры, в том числе традиций благотворительности.

В случае проведения корпоративной благотворительной акции «Лыжи добра» к традиционному «культурному коду» коллектива Общества, связанному с многолетней практикой благотворительности и волонтерства, добавился еще один элемент, также ставший узнаваемой (и уже ожидаемой сотрудниками) особенностью проекта – блок, направленный на вовлечение сотрудников в занятия зимними видами спорта, активной спортивной деятельностью. Кроме того, проект развивает культуру здоровья и укрепляет командный дух.

В мероприятии участвуют руководители компании и члены их семей – это служит дополнительным свидетельством важности этого корпоративного события и стимулом для вовлечения в него новых участников.

Каждый год спортивная программа мероприятия формируется на основе консультаций специалистов и методистов Спортивной школы олимпийского резерва зимних видов спорта

города Южно-Сахалинска и учитывает возможности и уровень физической подготовки участников.

Благотворительный компонент готовится совместно с представителями благотворительных фондов-партнеров, которые помогают обеспечить удобство и прозрачность сбора средств в рамках действующего российского законодательства.

Благополучатель определяется по итогам общего корпоративного голосования, которое компания проводит среди всех сотрудников перед мероприятием.

- Реализация

В марте 2021 года компания впервые провела благотворительную корпоративную гонку «Лыжи добра». Мероприятие, прошедшее в условиях первых ослаблений ограничений во время пандемии COVID-19, стало первым очным коллективным событием после года работы в удаленном режиме и запрета на массовые мероприятия. В его рамках на открытом воздухе, на лыже-биатлонном комплексе, прошли командные эстафеты и семейные забеги.

Сама гонка дала старт благотворительному сбору средств в поддержку социально-уязвимых групп населения. Акция продолжалась в течение месяца, а благополучателя определили по итогам голосования персонала. Согласно условиям проведения подобных проектов, компания удвоила собранную сотрудниками сумму, и в результате было приобретено интерактивное образовательное оборудование для государственного общеобразовательного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей – школы-интерната «Радуга» в пгт Смирных Сахалинской области. Событие получило большой отклик со стороны участников, и многие высказали пожелание проводить его ежегодно.

В марте 2022 года к акции присоединилось ООО «Газпром добыча шельф Южно-Сахалинск». В благотворительной гонке приняли участие сотрудники двух компаний, члены их семей и друзья. По многочисленным просьбам соревновательная программа была расширена, в нее добавились индивидуальные гонки среди мужчин и женщин. Кроме того, была подготовлена детская программа на свежем воздухе. Мероприятие способствовало укреплению деловых связей между компаниями-партнерами, а также позволило расширить благотворительную акцию и оказать помощь большему количеству благополучателей. Результатом благотворительной акции стало приобретение спортивного инвентаря для государственного учреждения «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Алый парус» и для группы адаптивной физкультуры Спортивной школы олимпийского резерва зимних видов спорта.

В 2023 году «Сахалинская Энергия» и «Газпром добыча шельф Южно-Сахалинск» продолжили традицию, но в этот раз к участию присоединились и другие компании Группы Газпром, которые работают на Сахалине: «Газпроминвест», «Газпромбанк» и «Газпром трансгаз Томск». В мероприятие также были вовлечены специалисты ГБУЗ «Сахалинский областной центр общественного здоровья и медицинской профилактики», которые провели информационно-просветительскую кампанию, направленную на поддержание здорового образа жизни. На специальной площадке все желающие могли замерить такие жизненно важные показатели, как артериальное давление, сатурация кислорода, содержание сахара и холестерина в крови, а также проконсультироваться у специалистов и получить их рекомендации.

Сплочение такого количества единомышленников вокруг одного мероприятия для достижения общей цели, а именно поддержки уязвимых групп населения, сделало событие значимым не только для компаний-участниц, но и послужило примером успешного системного подхода к решению социальных проблем на региональном уровне.

Соревновательная программа также стала более разнообразной. В 2023 году традиционно у спортсменов была возможность протестировать свои умения и выносливость в индивидуальных гонках, командных эстафетах и семейных забегах со снегокатами. Программа также включала соревнования по спортивной стрельбе из лазерного оружия и интерактивные занятия для детей. Самых маленьких развлекали аниматоры, а ребята постарше смогли побороться в командных играх и непосредственно в лыжных гонках.

В рамках благотворительной акции сотрудники собрали средства на закупку оборудования мини типографии для работы и социализации подопечных Центра трудоустройства и досуга молодых инвалидов «САМИ». Этот благополучатель аналогично был выбран путем открытого и прозрачного голосования среди персонала Общества.

РЕЗУЛЬТАТЫ

- За три года в спортивном мероприятии приняли участие в качестве спортсменов и болельщиков более 600 человек, в том числе руководство компаний-участников. Количество участников ежегодно заметно увеличивается: в первой гонке приняли участие около 100 человек, в третьей – более 300.

- С каждым годом увеличивается количество детей-участников, в 2023 году для участия в детской программе, гонках для подростков и семейных эстафетах были зарегистрированы 65 детей, тогда как в первый год реализации были вовлечены 20 ребят.

- В благотворительной акции приняли участие более 1500 сотрудников компаний-организаторов (благодаря возможности онлайн-перевода в акции активно принимают участие работники удаленных объектов). В первый год реализации проекта в него были вовлечены около 200 человек.

- В мероприятия проекта было вовлечено более 100 волонтеров (желающие помогают составлять списки и регистрировать участников, сопровождают их на площадке, оказывают помощь в организации зоны питания, ведут фотосъемку и т. п.). В первый год проведения мероприятия в него были вовлечены 10 волонтеров.

- За три года десятки участников непосредственно в день проведения акции прошли экспресс-скрининг по таким показателям, как артериальное давление, содержание кислорода, холестерина, сахара в крови и др.

- Возможность привлекать к гонке членов семей и друзей сотрудников усиливает ее соревновательный компонент, повышая спортивный азарт и зрелищность мероприятия. Многие сотрудники по итогам прошлых лет начали заранее готовиться к соревнованиям и занялись регулярной спортивной подготовкой в свободное от работы время, что способствует популяризации спорта и здорового образа жизни.

За три года проведения благотворительной акции собраны денежные средства и оказана поддержка:

- **воспитанникам школы-интерната «Радуга» в пгт Смирных (2021 год).** В рамках акции была приобретена интерактивная песочница, которая выполняет функцию важного терапевтического инструмента в работе с детьми, оказавшимися в сложной жизненной ситуации. Специалист может понаблюдать за играющим ребенком в течение 15–20 минут и составить его психологический экспресс-портрет. Специальное обучающее оборудование

позволяет одновременно задействовать все пять органов чувств пользователей и использовать песочную терапию для развития их фантазии и природных способностей;

− **воспитанникам группы адаптивной физкультуры Спортивной школы олимпийского резерва зимних видов спорта в Южно-Сахалинске (2022 год).** Компания приобрела реабилитационное оборудование: инверсионный стол, два массажера для ног и 18 комплектов беговых лыж для группы адаптивной физкультуры Спортивной школы олимпийского резерва зимних видов спорта. Инверсионный стол, способный уменьшить компрессию позвоночника, стал прекрасным подспорьем для юных спортсменов, которые испытывают повышенную нагрузку на ноги, а регулярные сеансы инверсионной терапии – обязательным пунктом «разминки» лыжников, которым требуется особый подход. В сочетании с массажерами для ног новое оборудование поддерживает в тонусе организм ребят, они увереннее стоят на лыжах и регулярно одерживают свои спортивные победы;

− **воспитанникам детского реабилитационного центра «Алый парус» (2022 и 2023 годы).** ООО «Газпром добыча шельф Южно-Сахалинск» много лет сотрудничает с детским реабилитационным центром «Алый парус» и поддерживает его, помогая оснащением образовательного процесса. В рамках акции «Лыжи добра» было приобретено новое спортивное оборудование;

− **подопечным Центра трудоустройства и досуга молодых инвалидов «САМИ» в Южно-Сахалинске (2023 год).** В 2023 году благополучателем в рамках акции была выбрана мини типография Центра трудоустройства и досуга молодых инвалидов «Сами». Сотрудники типографии, инвалиды с ментальными нарушениями производят продукцию для организаций Сахалинской области – печатают бланки, изготавливают блокноты и календари, собирают бейджи для различных мероприятий. Новое оборудование улучшит условия работы 40 человек с ограниченными возможностями здоровья;

− **благотворительному фонду «Радость жизни» (2021–2023 годы).** Благотворительный фонд «Радость жизни» третий год подряд выступает партнером акции «Лыжи добра», помогая вести сбор средств и обеспечивая прозрачность акции. Среди подопечных фонда – молодые мамы с детьми, оказавшиеся в трудной жизненной ситуации. В рамках акции фонд также помогает обеспечить самым уязвимым жителям региона.

Показатели	**Год**		
	2021	**2022**	**2023**
Количество участников-спортсменов	36	79	160
Количество болельщиков	66	143	241
Количество привлеченных волонтеров	10	25	66
Количество участников голосования за благополучателя акции	111	213	143
Длительность спортивного мероприятия и развивающей программы	2 часа	3 часа	4,5 часа
Количество человек, прошедших экспресс-скрининг здоровья и получивших рекомендации	12	-[1]	26

Общая сумма собранных средств составила более 1,8 млн рублей.

[1] Экспресс-скрининг здоровья в 2022 году не проводился.

НОМИНАЦИЯ «РАЗВИТИЕ КОРПОРАТИВНОЙ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТИ И ВОЛОНТЕРСТВА ЧЕРЕЗ СПОРТИВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ»

Проект «Корпоративный благотворительный онлайн-марафон компаний группы АФК «Система» #налыжне»

Сайт: https://bf.sistema.ru/

Видео презентация проекта - здесь

СРОКИ

15 декабря 2022 – 28 февраля 2023

ЦЕЛИ

- Вовлечь сотрудников в самый популярный и доступный зимний вид спорта, бег на лыжах, через придание спорту дополнительного социального смысла
- Объединить сотрудников компаний Группы – как внутри Корпорации в целом, так и внутри своих компаний – единой социальной целью
- Поддержать материально и информационно фандрайзинговый образовательный проект для воспитанников социальных учреждений #ЛИФТБЕЗОТКАЗА

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

Марафон #НаЛыжне проходил по принципу «спорт со смыслом»: за каждого участника, пробежавшего выбранную при регистрации дистанцию (5, 10 или 20 км) БФ «Система» перечислил деньги на занятия с репетиторами для воспитанников социальных учреждений в рамках проекта #ЛИФТБЕЗОТКАЗА, реализуемого в партнерстве с Фондом «Волонтеры в помощь детям-сиротам».

Акция проходила онлайн, на базе платформы для корпоративных спортивных акций АФК «Система»: https://ski-marathon.bf.sistema.ru/#/ Участники фиксировали приложением-трекером и загружали в личный кабинет тренировки, пробные и финальные дистанции.

Часть участников встретились на Зимней Спартакиаде АФК «Система» и пробежали дистанцию в манишках #НаЛыжне.

Организаторы вели командный зачет и личный: количество тренировок, пройденные километры, скорость прохождения дистанции. Самые быстрые в мужском и женском зачете получили памятные кубки и возможность пробежать трассу на значимом для лыжников всероссийском мероприятии «Галичское Заозерье».

По окончании марафона ВКонтакте был проведен afterparty-розыгрыш призов для участников, которые в первые дни марта выложат фото на трассе - «Остаемся #НаЛыжне».

РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОЕКТА

- 39 031 км, почти окружность Земли по экватору, пробежали участники на зачетных дистанциях и тренировках
- 678 сотрудников 20+ компаний Группы (включая сам Фонд) приняли участие
- 90+ городов и малых населенных пунктов России охватила акция благодаря онлайн-формату
- на 164 занятия с репетиторами для воспитанников социальных учреждений были собраны средства
- 3 компании-лидера и 30 самых быстрых, активных и организованных участников награждены памятными призами

ВЫВОДЫ ПО ПРОЕКТУ

Общая социальная цель и соревновательный эффект в сумме дают высокую мотивацию к занятиям спортом. Запуск проектов «спорт со смыслом» продолжается, наработки марафона #НаЛыжне учтены в ЗОЖ-акции #ШагайЗаЛес.

BIOCAD

НОМИНАЦИЯ «СОЗДАНИЕ ИНФОРМАЦИОННОГО РЕСУРСА ПО ВОВЛЕЧЕНИЮ СОТРУДНИКОВ В ЗАНЯТИЯ СПОРТОМ И ЗОЖ»

Сайт https://biocad.ru/

Видео презентация проекта - здесь

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ ПРОЕКТА

B-Well 4.0 — гибкая система программ комплексной заботы о благополучии сотрудников, направленная на привлечение и удержание персонала, призванная повысить общий уровень удовлетворенности сотрудников компании и привлечь их к work-life балансу и здоровому образу жизни. Особенность проекта заключается в том, что она изменяется и модернизируется исходя из аналитики потребностей сотрудников и их вовлеченности в программах. Благодаря B-Well 4.0 в первые месяцы запуска удалось повысить показатель eNPS в 2,5 раза, а количество вовлеченных сотрудников, которые регулярно участвуют в активностях проекта, составляет более 60%.

ЦЕЛЬ

Создать гибкую и востребованную экосистему мотивационных программ для сотрудников компании.

ЗАДАЧИ

- Сделать переход от реализации отдельных мотивационных программ без долгосрочной цели к комплексной всесторонней программе, сформированной с учетом исследований и HR-стратегии;
- Разработать платформенное решение для объединения разрозненных мотивационных программ;
- Добавить фокус на доступность программ для всех сотрудников, гибкость, развитие культуры заботы о здоровье и благополучии;
- Повысить производительность и результативность сотрудников, увеличить удовлетворенность сотрудников программами мотивации.

БЮДЖЕТ ПРОЕКТА

Бюджет коммуникационной кампании – до 500 000 рублей. Все работы (дизайн, продакшен, креативная концепция и т.д.) реализованы силами сотрудников BIOCAD без привлечения агентств. Основная часть бюджета – производство носителей и мерча.

УНИКАЛЬНОСТЬ ПРОЕКТА

Данный проект уникален своей гибкостью и быстрой адаптивностью к внешним и внутренним изменениям. Каждый сотрудник может повлиять на пакет льгот, бенефитов и программ который предоставляет компания. На сегодняшний день в проекте предложено **более 40 программ,** и мы можем наглядно видеть, в чем больше всего заинтересованы наши сотрудники, а что вызывает у них наименьший интерес. Регулярная обратная связь и аналитика позволяет ежеквартально подстраивать программу под реальные запросы команды.

На корпоративном портале представлен единый маркетплейс со всеми программами, где каждый сотрудник может найти подробную информацию о каждой активности, записаться на неё, а также оценить её в форме обратной связи. По структуре все инициативы разделены на **5 основных блоков**: здоровье, отношения, развитие, карьера, признание. Более того, мы создали уникальную опцию для сотрудников «**Открой новый элемент**», в рамках которой мы собираем идеи для запуска новых программ и проводим конкурс предложений сотрудников.

В блоке «**Здоровье**» в настоящее время включено **14 программ**, к которым может присоединиться любой сотрудник. Это уникальный подход к заботе о здоровье и физической форме наших сотрудников. Мы предоставляем широкий спектр спортивных мероприятий и фитнес-активностей для того, чтобы каждый работник мог выбрать то, что ему по душе и по возможностям. Все активности сопровождаются профессиональными тренерами, а также мы обеспечиваем всех необходимых оборудования и материалов.

Также некоторые спортивные программы доступны сотрудникам в рамках блока «Общение», во время тимбилдингов и корпоративных праздников сотрудникам доступны такие активности как гольф, прогулка по воде на сапах, лыжный спорт, катание на коньках и многое другое.

КРЕАТИВНОЕ РЕШЕНИЕ

Благодаря интересной концепции и большой коммуникационной компания, сотрудники смогли в кратчайшие сроки ознакомиться с программой и ее возможностями. В коммуникационной компании, которая была направлена на информирование сотрудников о запуске нового проекта, были использованы:

- Видео на корпоративном ТВ;
- Мерч проекта в офисах;
- Информационные плакаты на площадках компании;
- Скринсейверы на ПК;
- Новостные рассылки.

Идея для визуальной концепции проекта была периодическая таблица Менделеева.
Мы создали собственную периодическую таблицу мотивационных программ, чтобы подчеркнуть связь со спецификой деятельности компании, показать гибкость системы и сделать платформу запоминающейся. Вся программа представлена в формате единого окна с информацией о программах и формой подачи заявок на участие.

ТЕХНОЛОГИЯ РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОЕКТА

Этап 1 – Аналитика
- Аналитика обратной связи сотрудников и используемости программ;
- Анализ HR-стратегии и бизнес-целей, общей стратегии по компенсациям и льготам;
- Анализ доступности программ для сотрудников на каждом этапе Employee Journey Map;
- Изучение лучших отраслевых и мировых практик.

Этап 2 – Реализация
- Разработали платформенное решение на базе корпоративного портала, объединяющее программы и работающее по принципу единого окна;
- Обеспечили доступ к платформе с любых устройств;
- Разработали фирменный стиль программы и коммуникационную стратегию.

Этап 3 – Внедрение
- Запустили маркетплейс B-Well на корпоративном портале с формой обратной связи;
- Внедрение сопровождалось коммуникационной кампанией;
- Запущена регулярная аналитика востребованности сотрудниками всех инициатив.
- Актуализация и обновление программы реализуется на ежеквартальной основе.

Наполнение блока «Здоровье»
Спортивные активности:

- **BIOYOGA: онлайн-занятия йогой**

Все занятия по хатха-йоге включают в себя основные базовые элементы: асаны, виньясы, сурья намаскар, базовые пранаямы и основы медитации.

- **Командный спорт**

Рядом с каждым офисом компании мы арендуем залы для командных игр, фитнеса и других активных видов спорта. Каждый сотрудник может присоединиться к командам по корпоративному футболу, волейболу или пляжному волейболу.

- **Кросс-фит и летние outdoor тренировки**

Это интенсивные и эффективные тренировки, которые помогут испытать настоящий адреналин и достигнуть новых высот в своей физической форме. Мы используем комбинацию функциональных упражнений и высокоинтенсивных тренировок, чтобы помочь нашим сотрудникам стать сильнее, выносливее и более уверенными в своих силах. Также всем сотрудникам BIOCAD с первого дня работы в компании доступны летние групповые тренировки на свежем воздухе. Программа тренировок рассчитана на любой уровень подготовки и подойдет абсолютно всем.

- **Велотренировки (скайл)**

Это направление высокоинтенсивного фитнеса, при котором занятие проходит на стационарных велосипедах — спин байках.

- **Растяжка**

Стретчинг — это целый комплекс специальных упражнений, направленных на совершенствование гибкости, развития подвижности в суставах и эластичности мышц, которые полезны и необходимы, независимо от возраста и степени развития гибкости.

- **Беговой клуб и участие в забегах**

Все сотрудники компании могут принять участие в тренировках бегового клуба BIOCAD Running Club. Традиционно компания принимает участие в забегах «Айда, Пушкин», «ThinkPink» и «ЗаБег» и других городских забегах Санкт-Петербурга и Москвы. Подробную информацию и анонсы мероприятий можно найти на официальных сайтах забегов, а также во внутренних корпоративных рассылках от BIOCAD NEWS. Принять участие в забегах может каждый желающий сотрудник при отсутствии медицинских противопоказаний.

- **Гонка героев и благотворительные марафоны**
  Это командный экстремальный забег по пересеченной местности вместе с коллегами. Принять участие может любой сотрудник BIOCAD с любым уровнем физической подготовки при отсутствии медицинских противопоказаний.

- **FITMOST: программа софинансирования покупки единого абонемента для занятий спортом**
Каждый сотрудник может записаться на получение абонемента на спорт, отдых и развлечения FITMOST. Программа действует по всей России.

- **Скидки на фитнес-абонементы**
В BIOCAD работает свыше 3000 сотрудников и у каждого свои интересы увлечения и предпочтения. Мы собрали варианты специальных предложений от различных фитнес-центров, спортивных школ и приложений, максимально широкой географии, которыми сможете воспользоваться сотрудник и его семья.

РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОЕКТА

Что было сделано в рамках проекта:

1. Перезапуск комплексной программы нематериальной мотивации сотрудников B—Well (в концепции well-being 4.0 - гибкая система мотивационных программ, которая основана на запросе потребностей сотрудников. Охватывает 5 сфер мотивации — здоровье, социальные активности, интеллектуальное развитие, карьера, признание).

2. В рамках программы сотрудники в течение квартала оценивают программы и предлагают новые программы для реализации в соответствии с разработанными критериями)

3. Разработана новая страница на корпоративном портале: страница реализована в формате маркетплейса, который объединяет все возможности мотивации в компании

4. Внедрена система аналитики востребованности программ и удовлетворённости сотрудников этими программами

5. Проведена коммуникационная кампания для сотрудников

Благодаря B-Well 4.0 в первые месяцы запуска удалось повысить показатель eNPS в 2,5 раза, а количество вовлеченных сотрудников, которые регулярно участвуют в активностях проекта, составляет более 60%.

Как повлияло на бизнес:

— рост вовлечённости сотрудников в корпоративные и спортивные активности в 2,5 раза;

— повышение удовлетворенности программами в 2,2 раза;

— систематизация использования бюджета для нематериальной мотивации сотрудников руководителями (разработан гайд с четкими критериями применения инструментов нематериальной мотивации и лимитами их использования);

— оптимизация расходов бюджета за счёт аналитики востребованности программ (невостребованные программы заменяются на предложения сотрудников).

ВЫВОДЫ ПО ПРОЕКТУ

Для отслеживания эффективности проекта мы планируем мониторить следующие показатели:

• *eNPS (Employee Net Promoter Score)*
Уровень удовлетворенности программами
• *EER (Efficient Employee Response)*
Скорость реакции на запросы сотрудников
• *ER (Employee Engagement Rate)*
Вовлеченность сотрудников
• *PRR (Program Retention Rate)*
Удержание сотрудников, участвующих в программе
• *PCR (Program Churn Rate)*
Показатель оттока сотрудников, использующих программу
• *CR (Conversion Rate)*
Коэффициент конверсии программ мотивации (общее количество уникальных переходов/количество использований программы)

S7 Airlines

НОМИНАЦИЯ «СОЗДАНИЕ ИНФОРМАЦИОННОГО РЕСУРСА ПО ВОВЛЕЧЕНИЮ СОТРУДНИКОВ В ЗАНЯТИЯ СПОРТОМ И ЗОЖ»

Конкурсный проект «S7 Impulse»

Сайт: https://www.s7.ru/

Видео презентация проекта - здесь

СРОКИ

Август 2022 – по настоящее время

ЦЕЛИ

- Поддержать сотрудников в их желании заниматься спортом и дать возможность попробовать себя в новых видах спорта.
- Сделать занятие спортом доступным для всех сотрудников, популяризировать активный и здоровый образ жизни, ответственное отношение к своему здоровью, укрепить семейные ценности.
- Создать единую и современную программу физкультурных активностей для всех сотрудников S7, с возможностью вовлечения их семей.
- Снизить уровень стресса, повысить продуктивность.
- Повысить лояльность и вовлеченность действующих сотрудников и укрепить позиции HR-бренда.
- Поддержать ESG-стратегию компани

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

S7 Impulse – корпоративная программа здорового образа жизни для сотрудников S7 и их семей. Импульс – это начало движения и чего-то нового – неотъемлемая составляющая тех, кто постоянно развивается и пробует что-то новое. Мы в S7 всегда поддерживаем ответственное отношение к себе и стремление быть сильными и здоровыми. Поэтому объединили в программе лучшие способы поддерживать себя в форме, постоянно развиваться с помощью участия в новых видах спорта и общаться с коллегами-единомышленниками.

Идея создания единого ресурса для занятий спортом начала зарождаться в ковидный и постковидный периоды. Тогда наша задача была не просто удержать сотрудников в ресурсном состоянии, но и дать им комплексное решение для развития. А как это сделать? Конечно же, дать возможность заботиться о своём физическом состоянии и заниматься спортом. Сперва мы использовали имеющиеся корпоративные ресурсы и самостоятельно организовывали вебинары и спортивные активности. Активности пользовались спросом, и в 2022 мы решили развить потенциал проекта – разработать для сотрудников крутую корпоративную программу здорового образа жизни. И мы ее сделали. За несколько месяцев разработали концепцию, нашли партнеров, договорились со всеми службами внутри S7, забронировали спортивные площадки. И в начале августа 2022 анонсировали программу и провели первые офлайн тренировки в Москве и Новосибирске. Меньше,

чем через месяц мы выпустили мобильное приложение и провели фестиваль здорового образа жизни S7 Impulse Fest, где ярко презентовали программу почти 4 тысячам сотрудников.

S7 Airlines сегодня – это 11000 человек, работающих в сотнях городов по всей стране и миру. У каждого сотрудника свой график работы, часовой пояс, свои предпочтения и привычки. С помощью S7 Impulse мы смогли объединить всех, вне зависимости от времени, города и должности. Теперь каждый сотрудник S7 может принять участие практически во всех активностях программы и почувствовать себя частью большой, дружной и здоровой команды S7.

В программу S7 Impulse входят различные регулярные офлайн и онлайн тренировки, групповые и личные задания, разнообразные спортивные активности и даже большой фестиваль здорового образа жизни для всей семьи.

Специально для корпоративной программы здорового образа жизни мы разработали мобильное приложение, в котором собраны тысячи часов онлайн-тренировок, сотни полезных курсов и вебинаров, челленджи и соревнования. Онлайн курсы и тренировки рассчитаны на разные аудитории, запросы и уровни спортивной подготовки. «Здоровая спина дома», «Йога для начинающих», «Идеальное здоровое утро», «Как тренироваться дома», «Комплекс по бегу для начинающих», и каждый месяц библиотека курсов пополняется на 5-6 новых курсов. Каждый находит что-то для себя.

А ещё в приложении есть календарь оффлайн-тренировок. Кстати, про оффлайн тренировки. Вот уже 8 месяцев каждый четверг в Москве и в Новосибирске профессиональные тренеры проводят закрытые (только для сотрудников S7) тренировки по совершенно разным видам спорта. Бег, футбол, стрельба из лука, плавание, сайклинг, кёрлинг, боулинг, картинг, волейбол, бадминтон, скалодром, сквош, теннис, кроссфит, зумба… Мы хотим дать сотрудникам возможность попробовать что-то новое, испытать новые эмоции, найти себе новое увлечение, или просто с пользой провести время в компании коллег.

Ну а чтобы было еще интереснее, в приложении нон-стопом идет соревнование - за каждое выполненное задание в курсе или челлендже участники получают баллы. В некоторых заданиях нужно будет прикладывать фотоотчеты, чтобы пройти дальше и заработать баллы. Совсем скоро в этом же приложении мы запустим корпоративный полезный маркетплейс, где можно будет эти баллы обменять на крутой фирменный мерч.

РЕЗУЛЬТАТЫ

S7 Impulse действует в компании уже 8й месяц и за это время программа смогла не просто единожды увлечь сотрудников S7 для занятий спортом, а стала хорошей традицией у нескольких тысяч человек.

В мобильном приложении и на офлайн занятиях активные и энергичные сотрудники общаются, объединяются в клубы по интересам и задают правильный пример для остальных коллег.

Результаты S7 Impulse в цифрах:

- Пользователи программы – 2538
- NPS (из опросов по курсам и челленджам) – 76%
- Выполнено заданий внутри курсов и челленджей – 16 811
- Заработано S7 Импульсов (баллов) – 1 680 740
- Средняя заполняемость офлайн тренировок – 76%
- В рамках степ-челленджа (84 дня) сотрудники прошли – 88 809 265 шагов
- Количество офлайн и онлайн клубов в приложении – 7
- Открыто курсов – 49

- Открыто челленджей – 16
- Проведено и опубликовано – 13 вебинаров
- Количество офлайн тренировок – 119 (в общей сумме их посетили 1463 пользователя)

Результат говорит сам за себя – S7 Impulse отлично вписался в жизнь S7 и с каждым днем набирает все большие обороты. Так, перед запуском программы в S7 Airlines было не больше 30 человек, кто централизованно занимался спортом при поддержке компании. Сегодня их более 2,5 тысяч. S7 Impulse - не только новый wellbeing-проект, но и прекрасная возможность вывести корпоративный спорт в S7 на новый уровень. Впереди у нас большие планы по развитию S7 Impulse.

ВЫВОДЫ ПО ПРОЕКТУ

Программа корпоративного здорового образа жизни S7 Impulse полностью соответствует корпоративным ценностям S7 и стала неотъемлемой частью корпоративной культуры.

Импульс – это неотъемлемая составляющая тех, кто постоянно развивается. Поэтому мы не планируем останавливаться и будем развивать программу дальше:

1. Расширяем географию офлайн занятий – добавим Иркутск и Минеральные воды
2. Делаем маркетплейс, где можно будет обменять Импульсы на классный мерч
3. Расширяем программу на родственников – чтобы можно было заниматься спортом всей семьей
4. Добавили «Лист ожидания» для офлайн тренировок – если кто-то откажется от участия, ожидающим придет уведомление, и они смогут попасть на занятие

Самое главное - мы стерли границы между онлайн и офлайн программами, а также объединили сотрудников в разных городах!

АО «Апатит» Балаковского филиала

НОМИНАЦИЯ «СОЗДАНИЕ ИНФОРМАЦИОННОГО РЕСУРСА ПО ВОВЛЕЧЕНИЮ СОТРУДНИКОВ В ЗАНЯТИЯ СПОРТОМ И ЗОЖ»

Сайт: https://www.phosagro.ru/about/holding_balakovo/

Видео презентация проекта - здесь

СРОКИ

С марта 2022 по сегодняшний день. Реализация в 2 этапа: 1- пилотная версия «лайт; 2 - с долговременной геймификацией.

ЦЕЛИ

1. Продвижение и популяризация здорового образа жизни среди сотрудников
2. Повышение посещаемости корпоративных спортивных объектов (ФОК, бассейн), спортивных и оздоровительных мероприятий.

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

1 этап

Положительный опыт проведения онлай ЗОЖ-активностей в пандемийный период привёл к рассмотрению диджитал решений для вовлеченности в фикультурно-оздоровительную деятельность.

Вовлечение в ЗОЖ с помощью приложения по здоровому образу жизни «**Yourly» со слоганом «Стань лучшей версией себя»**

Сроки март – август (пилот на 5 месяцев)

Данное приложение рассматривалось в рамках запроса об онлайн-помощнике, который станет «карманным» экспертом и поможет стать более здоровым и счастливым, сформировать и соблюдать полезные привычки в различных видах ЗОЖ и спортивной активности. Все советы от **Yourly** основались на научных исследованиях и опыте ведущих психологов и врачей.

Все сотрудники БФ АО «Апатит» по умолчанию подключались к кастомизированной версии «Yourly».

После регистрации пользователь попадал в личный кабинет с корпоративным лендингом и следующим наполнением:

1. баннеры-ссылки на корпоративные СМИ;
2. образовательный контент;
3. визуализация личных активностей в приложении;
4. ЗОЖ направления для выработки здоровых привычек, такие как:
   – здоровый сон;
   – правильное питание;

– физическая активность;
– повышение продуктивности;
– психологическое здоровье;
– женское здоровье;
– медитации;
– сезонные направления.

5. ЗОЖ челленджи для выработки здоровых привычек, такие как:
– иммунитет;
– здоровое тело;
– оранжевое настроение (создан под запрос компании)

Сотрудники могли присоединиться к корпоративному челленджу и выполнять задания в группе единомышленников или выбрать в приложении актуальные темы, и самостоятельно выполнять задания, что позволяло органично внедрять полезные привычки, развиваться, быть более здоровыми, эффективными и счастливыми. Трекер привычек и календарь помогали ежедневно видеть свои победы и достигать новых. Все челленджи поддерживались ЗОЖ экспертами и врачами специалистами; публикациями на корпоративной странице.

За 5 месяцев пилота проведено 8 корпоративных челленджей с призами победителям и активным участникам:

– «Оранжевое настроение»- количество участников 19
– «Здоровое сердце» - количество участников 20.
– «Иммунитет» - количество участников 24;
– «Осознанный образ жизни» - количество участников 26;
– «Шагаем вместе» - количество участников 27;
– Челлендж по шагам «Шагай вместе с Yourly» и «День Химика объединяет» - количество участников 48;
– «Правильное питание всей семьей» - количество участников 53;
– «Шагай с нами » - количество участников 142

Активность пользователей поощрялась - корпоративный мерч и бонусы от Yourly.

В проекте с Yourly использовались коммуникационные инструменты:

– Для поддержания вовлеченности сотрудников – пуш-уведомления, чат-боты, письма в мессенджерах.
– Обучающие вебинары для сотрудников от ЗОЖ-экспертов и врачей с возможностью обратной связи по различным направлениям ЗОЖ.
– Рекламная продукция для распространения в компании (печатная, виртуальная).
– Социальная страница Вконтакте «ФосАгро Балаково/Социальная политика».
– Telegram-канал единомышленников с обратной связью по челленджам и другим вопросам от Yourly.
– Чат с экспертами Yourly
– Тематические дни
– Анонсирование на всех внутренних культурно-массовых мероприятиях
– Мотивационные ролики с руководителями/ известными лицами/ амбассадорами/ врачами/ЗОЖэкспертами
– Корпоративный merch

Для пропаганды здорового образа жизни и продвижения приложения привлекались:
- руководители общества;
- физорги в структурных подразделениях
- инструктора ФОКа и бассейна, которые стали амбассадорами приложения

Приложение Yourly, позволило:

1. Удерживать в программах Well-Being (геймификация, обучение и саморазвитие, активная коммуникация и информационная поддержка).
2. привлечь и вовлечь разную целевую аудиторию с различными запросами.
3. централизовать управление ЗОЖ-активностей и отслеживать статистику активностей.

РЕЗУЛЬТАТЫ

С момента ввода платформы и активной пропаганды ЗОЖ и ФОК

С момента внедрения платформы и активной пропаганды здорового образа жизни и физкультурно-оздоровительного комплекса:
- увеличилось количество посещающих ФОК (+249),
- увеличилось количество посещающих бассейн (+224),
- сформировался союз единомышленников
- у активных пользователей приложения выработанные привычки перешли в постоянный жизненный обиход (обратная связь от сотрудников).

ВЫВОДЫ

по 1 этапу:

Положительный опыт и отклик работников о корпоративных челленджах, и образовательных ЗОЖ-практиках в мобильном телефоне стал стартом для разработки своего онлайн well-bieng пространства.

2 этап

Создание well-bieng пространства, которое будет содержать в себе активности по всем направлениям ЗОЖ: физическая активность, ментальное здоровье, правильное питание и позволит повысить активность сотрудников в программах ЗОЖ за счет долговременной геймификации и балльно-рейтинговой системы мотивации.

Игра-акция «ЗОЖмания».
Сроки и этапы проекта:

Август-декабрь 2022 года – разработка сайта, корпоративного персонального календаря по выработке здоровых привычек и мотивационной системы для вовлечения в ЗОЖ, положения по игре.

Январь 2023 – тестирование

02.02.2023 – запуск (до конца года с последующей трансформацией).

Нами создан сайт для «ЗОЖмания», который соединил в себе базу банных по учету ЗОЖ активностей работников со следующими разделами:

1. информация об игре-акции "ЗОЖмания"
2. форма для регистрации в игре
3. задания персонального СМАРТ-календаря с формой для отправки отчёта.
4. Рейтинг участников
5. положение об игре, где для каждой активности назначен балл «ЗОЖ» и описана процедура назначений ЗОЖей и розыгрышей
6. политика персональных данных,
7. форма администратора ФОКа и бассейна для внесении отметки о посещения спортивного объекта
8. форма администратора-куратора для внесения участников различных массовых мероприятий, таких как соревнования, турниры, вебинары и практики по ЗОЖтематике

Данные с форм обрабатывает платформа bitrix24.

Инструменты достижения целей игры-акция «ЗОЖмания»:

- физкультурно-оздоровительный комплекс «ФосАгро-Балаково»;
- обучающие программы по физическому и ментальному благополучию от БФ АО «Апатит»;
- спортивные мероприятия, организованные от ФОК БФ АО «Апатит»;
- ЗОЖ-мероприятия, организованные отделом по социальной политике БФ АО «Апатит»;
- персональный SMART-календарь по выработке здоровых привычек каждый день с интерактивной страницей ежедневных заданий и развивающим контентом.

Балльно-рейтинговая система мотивации.

За подтвержденное целевое действие участнику Игры-акция «ЗОЖмания» начисляются «ЗОЖи» в следующем порядке:

- 1 «ЗОЖ» – за выполнение заданий календаря «Год здоровья» на странице: https://bfsocial.ru/c. Участники АКЦИИ попадают на эту страницу через QR-код, расположенный на странице персонального календаря «Год здоровья». Участнику предлагается выполнить задание текущего дня. Начисляется не чаще одного раза в день. Календарь выдан каждому работнику.
- 2 «ЗОЖа» – за участие/просмотр записи вебинара, организуемого по заказу отдела по социальной политике БФ АО «Апатит». Начисление производится администратором вебинара, на основании присланных кодовых слов, озвученных ведущим. ЗОЖи начисляются на номер, с которого получено кодовое слово с вебинара. Начисляются один раз за один вебинар, но не позже 7 календарных дней после проведения вебинара.
- 3 «ЗОЖа» – за посещение спортивного объекта «ФосАгро-Балаково» продолжительностью не менее 30 минут (бассейн, тренажерный/игровой/кардио зал, зал аэробики и фитнеса, участие в любой тренировке организуемой ФОКом). Баллы начисляются администратором ФОКа через заполнение специальной формы. Для начисления «ЗОЖей» участнику АКЦИИ необходимо в обязательном порядке во время посещения спорт-объекта обратиться к администратору, который отправит номер телефона участника в систему. Автоматически, без участия Администратора ФОКа, «ЗОЖи» не начисляются. Начисляются не чаще одного раза в день. Администратор может отправить номер телефона участника акции только в день реального посещения.
- 5 «ЗОЖей» – за участие в корпоративном спортивном мероприятии (спартакиады, турниры, соревнования), организуемые ФОКом «ФосАгро-Балаково» или в рамках компании «ФосАгро»; за участие во внешних товарищеских матчах БМО от лица «ФосАгро-Балаково». Начисляются однократно при участии в мероприятии назначенным Администратором мероприятия.

- 5 «ЗОЖей» – за участие в ЗОЖ мероприятии (Дни здоровья, скрининговые опросы, диспансеризации, оздоровительные практики, различные онлайн марафоны (физическая активность; по шагам; правильное питание и др)), организуемом отделом по социальной политике. Начисляются однократно при участии в мероприятии назначенным Администратором мероприятия.

- 5 «ЗОЖей» – за регистрацию в АКЦИИ, при вводе данных фамилии, имени, отчества и подразделения через QR-код, расположенный на странице персонального календаря «Год здоровья». Начисляется однократно за время проведении АКЦИИ.

Таким образом, максимальное количество ЗОЖей, которое может получить участник в один день – 21 «ЗОЖ»

Сформирован призовой фонд Игры-акция «ЗОЖмания», который состоит из:

1. Грамота «За активное участие в игре-акции «ЗОЖмания» от директора БФ АО «Апатит». Вручается на торжественном мероприятии по итогам года участнику, который суммарно набрал самое большое количество «ЗОЖей» среди всех участников.
2. Две семейные путевки в санаторий. Розыгрыш будет проводиться: 25 мая и 28 декабря 2023 года. На каждый розыгрыш выделяется ОДНА семейная путевка с 50% компенсацией затрат на проезд до места отдыха и обратно для всех членов семьи.
3. Два подарочных сертификата номиналом 4000 рублей в гипермаркет. Розыгрыши будут проводиться: 25 мая и 28 декабря 2023 года.
4. Сувенирная продукция, Розыгрыши, проводятся во время эфиров со страницы: https://vk.com/bfsocial каждый месяц.
5. Выбор наиболее активных участников. Из призового фонда выделяется, как минимум один приз каждый месяц, для участника, набравшего максимальное количество «ЗОЖей» за период.

ЗОЖманию активно сопровождает рекламная кампания. Разработаны: слоганы и лого всей программы и направлений; сувенирная продукция и стикер-пак, сняты промо-ролики от известных лиц и амбассадоров.

Каналы коммуникации для продвижения:

- корпоративные средства информации: специализированный тематический интернет-портал; корпоративные страницы в социальных сетях;

- рассылки по электронной почте; рассылка информации на служебную электронную почту, рассылка служебных записок в структурные подразделения предприятия, тематические горячие линии; блоги; тематические сообщества в социальных сетях; презентационные ролики;

- средства наглядной агитации: плакаты, листовки, буклеты, памятки, объявление на доске информации на предприятии; корпоративные экраны телевизоров; ролл-апы; афиши

- средства массовой информации: пресс-релизы; интервью с неформальными лидерами, руководителями, спортсменами организации, известными личностями в соответствии с разными возрастными категориями; корпоративные соц. страницы.

- персональные сообщения: *SMS, Push – уведомления*

- через инструкторов ФОКа; амбассадоров; руководителей; известных лиц города и региона; уполномоченных по охране труда

- через web-платформу

- на коллективных встречах

Ежемесячно, в прямых эфирах, награждаются активные участники. Лидеры озвучиваются на корпоративной социальной странице.

Проект получил огромный отклик по вовлеченности и набирает обороты.
Результаты проекта за 2 месяца (по отношению к январю) радуют:

1. Количество участников растёт и составляет более 500.

2. Количество посещений и уникальных посетителей корпоративного спортивного объекта (ФОК и бассейн) продолжает расти:

категории	месяц			
	янв	фев	мар	
уникальные посетители	148	188	285	+137
количество посещений	709	943	1156	+447

Материальная база ФОКа и бассейна позволяет принять всех желающих. Это:

– **Игровой зал.** Размеры 24х42 м. Общая площадь составляет 1008 м2.
В игровом зале имеется возможность заниматься различными видами спорта: минифутбол, волейбол, баскетбол, гандбол, настольный и большой теннис, бадминтон. Покрытие в игровом зале «MondoFlex», которое по праву считается лучшим в г. Балаково Кроме этого в игровом зале проводятся областные соревнования по дзюдо и художественной гимнастике. Для этого имеется все необходимое оборудование и инвентарь.

– **Тренажерный зал.** Размеры 10х12м., Общая площадь составляет 120 м2.
В тренажерном зале установлены самые современные тренажеры фирмы «Life fitness», блочных тренажеров 13 шт., силовых тренажеров – 13 шт., гантельный ряд от 2 до 50 кг., 5 олимпийских грифов с возможностью набора веса до 500 кг. Для безопасности работы с большим весами имеется помост для тяжелой атлетики. Комплект гирь, 16, 24 и 32 попарно. Три беговых дорожки, один велоэлипсоидный тренажер.

– **Зал аэробики и фитнеса**. Размеры 10х12м., Общая площадь составляет 120 м2.
В зале аэробики для занятий имеется различный инвентарь и оборудование: полусферы, фитболы, гимнастические палки и обручи, скакалки, гантели от 1 до 3 кг, утяжелители для ног и рук, коврики, а также два роликовых электромассажера.

– **Плавательный бассейн.** Размеры 22х12,5 м., 5 дорожек для плавания.
Единовременно к нахождению в бассейне допускаются 40 человек. В бассейне для занятий плаванием и аквааэробикой имеется различный инвентарь: пояса, нудлы, гантели, доски, ласты для ног и рук. Для зрителей имеется балкон, на котором установлено 96 кресел.

– В здании бассейна имеется **кардио зал**. Размеры 10х8м., Общая площадь составляет 80 м2. В кардиозале установлены самые современные тренажеры фирмы «Life fitness»: две беговых дорожки, четыре велотренажера, два велоэлипсоидных и два гребных тренажера.

Инструктора по физической культуре ФОК в соответствии с расписанием ведут секции плавания, аквааэробики и силового тренинга, и фитнеса.

3. Начался прирост участников образовательных ЗОЖ вебинаров:
   3.1. Семинар “Привычки, которые нами управляют” (Сергей Левит)
   16 февраля 2023 года
   Количество зарегистрированных: 86

Количество просмотревших вебинар: 1524
Участники ЗОЖмании: 46

3.2. Вебинар с психологом и бизнес-тренером Екатериной Стацевич 10 марта 2023 года
Количество зарегистрированных: 40
Количество просмотревших вебинар: 1094
Участники ЗОЖмании: 33

3.3. Вебинар “Как выстроить идеальный график дня” (М.Гинзбург) 16 марта 2023 года
Количество зарегистрированных: 37
Количество просмотревших вебинар: 1248
Участники ЗОЖмании: 35

3.4. Развитие и обучение персонала на предприятии (Алексей Шмидт) 28 марта 2023 года
Количество зарегистрированных: 33
Количество просмотревших вебинар: 1895
Участники ЗОЖмании: 35

ПЛАНЫ НА РАЗВИТИЕ

Подключить к игре ЗОЖмания следующие активности:

- ✓ Аудит здоровья и благополучия работников РИА ЭЙДЖ
- ✓ Диспансеризация
- ✓ Марафон по здоровому питанию
- ✓ Выбор здоровых блюд в столовой (согласно маркировке «Светофор»)

ПАО «ВымпелКом»

НОМИНАЦИЯ «СОЗДАНИЕ ИНФОРМАЦИОННОГО РЕСУРСА ПО ВОВЛЕЧЕНИЮ СОТРУДНИКОВ В ЗАНЯТИЯ СПОРТОМ И ЗОЖ»

Проект «BeeSPORT»

Сайт: https://moskva.beeline.ru/about/about-beeline/

Видео презентация проекта - здесь

СРОКИ

сентябрь 2020 – наст.вр.

ЦЕЛИ

- Создание единой точки входа в спортивные сообщества и удобная навигация по возможностям для спортивного образа жизни
- Популяризация спортивной культуры в компании, вовлечение в здоровый образ жизни

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

Мы запускали приложения BeeSPORT в 2020 году, во время пандемии: тогда нам было важно найти альтернативу, которая объединит сотрудников, занимающихся спортом, а также вовлечет тех, кто только задумывается об этом.

Инструментом стало мобильное приложение BeeSPORT с онлайн-тренировками от профессиональных тренеров, возможностью получить поддержку сообщества в чате, с геймификацией, системой баллов, марафонами и рейтингами. В приложении есть возможность прокомментировать то или иное упражнение, загружать отчеты по его выполнению, знакомиться с впечатлениями от коллег и получать комментарии тренера. Кроме того, приложение решает задачу объединения сотрудников в малых городах (где нет возможности найти офлайн-единомышленников в спорте, поможет онлайн-комьюнити BeeSPORT).

Придерживаясь вариативного подхода к интересам сотрудников, мы разделили приложение на четыре направления: BeeRUN для любителей бегать, BeePRAKTIKA для тех, кто увлекается йогой и мягким фитнесом, BeeFIT для тренировок дома и в тренажерном зале, а также BeeHEALTH для поддержания здорового образа жизни. Также приложение стало единой точкой входа в спортивную жизнь компании, регистрации на все забеги, спартакиады, соревнования по командным видам спорта – все это теперь в одном месте и доступно каждому.

Какие новые инструменты мы внедрили в приложение в 2022 году?

- **Сегментация:** челленджи для отдельных целевых аудиторий в компании

В нашей компании работают разные сотрудники с разными характеристиками, потребностями и стилем жизни, а также географией и локальными особенностями. Чтобы вовлечь в спорт разные блоки и регионы, мы реализовали функционал челленджей для отдельных сегментов.

Сегодня в приложении можно запустить специальное онлайн-соревнование для сотрудников отдельного блока или региона – с учетом их особенностей и задач. Какие возможности даёт этот функционал:

- можно запускать челленджи среди сотрудников подразделения на шаги/километры/др.варианты физической активности
- при этом уведомления в приложении по ходу челленджа (пуши) будут получать только сотрудники этого подразделения (а не все пользователи приложения)
- будет доступен специальный рейтинг участников челленджа, доступный только им

Как и в случае со спортивными событиями, это стало инструментом для руководителей/коммуникаторов подразделений. Пример – челлендж для вовлечения в беговой спорт коллег Западного региона «Беги, Запад, беги», где исторически развито беговое сообщество. С помощью специального челленджа коллегам удалось привлечь внимание к беговому спорту: в челлендже на количество набеганных километров приняли участие 147 сотрудников, беговое сообщество в Санкт-Петербурге выросло практически в 2 раза, а число пользователей приложения среди этой аудитории – более чем вдвое!

- **Геймификация**

Чтобы поощрять коллег к онлайн-тренировкам, челленджам и событиям, мы внедрили систему ежемесячной мотивации:

1) Лидеры месяца: определяем в начале каждого месяца по количеству баллов, заработанных в приложении. На последующие периоды количество баллов не переносится - так уравниваются шансы всех стать лидером раз в месяц.

ТОП-3 лидера, выявляемые ежемесячно, получают спортивные аксессуары с учетом их предпочтений в части физической активности (например, если человек активен в йога-направлении – коврик для йоги, если в фитнесе – гантели и т.д.)

2) Розыгрыш: проводим раз в месяц среди всех набравших от 100 баллов. Так мы даем возможность получить поощрение даже тем сотрудникам, которые пока не дошли до пьедестала. Разыгрывается так же, как и в первой механике, спортивный мерч (гантели, коврик для йоги, футболки, бутылки для воды, сумки для бега и проч.)

- **Афиша событий с регистрационной формой**

BeeSPORT – ключевая точка входа во все возможности спорта для сотрудников компании. Поэтому, когда в 2022 году мы спроектировали событийный подход к спорту (поддержка спорта через яркие впечатления и командообразование в ходе участия в спортивных событиях), важно было отразить его и в приложении, интегрировать в геймификацию. Поэтому был разработан специальный раздел «События» с возможностью получения баллов за участия в офлайн-мероприятиях.

Сегодня коллеги могут спланировать свое участие в спортивных событиях, зайдя в этот раздел. Здесь можно посмотреть, что планируется в разных городах, подробнее прочитать о событии, зарегистрироваться и получить баллы за участие.

- **Блог**

Чтобы сотрудник мог не только посмотреть анонсы, но и познакомиться со спортивной жизнью компании – был запущен раздел Блог с возможностью посмотреть, поставить лайк или оставить комментарий.

- **Веб-версия платформы**

При продвижении приложения мы увидели, что некоторым сотрудникам не всегда удобно скачивать новое приложение. Это определенная сложность в клиентском пути, которая являлась реальным препятствием для части коллег. И поэтому мы решили запустить веб-версию BeeSPORT – сегодня сотрудники могут смотреть онлайн-тренировки, получать баллы при выполнении заданий и регистрироваться на события, не скачивая специального приложения.

- **Участие сотрудника в контенте: от зрителя к соавтору**

Отметим, что с точки зрения участия сотрудников платформа BeeSPORT развивается от культуры потребителей тренировок к культуре соавторов контента. Так, в мае 2023 года на платформе выйдет трехнедельный курс по утренним зарядкам от сотрудника компании. Во второй половине года появится онлайн-курс по тренировкам на турнике – тоже от нашего коллеги. Мы как организаторы продолжаем наполнять приложение актуальным контентом, но вместе с тем поддерживаем всех желаюших проявить себя в этом процессе.

РЕЗУЛЬТАТЫ

- Была разработана площадка для объединения спортсменов и сотрудников, проявляющих интерес к спорту – мобильное приложение BeeSPORT с дружелюбным интерфейсом и широкими возможностями для геймификации. Приложение встретило множество положительных откликов от коллег

- На текущий момент в приложении BeeSPORT **5650 активных участников**, и это число постоянно растет.

- После запуска приложения были созданы, активно действуют и развиваются три онлайн-сообщества любителей спорта в компании, наиболее активные из которых - сообщество бегунов со всей России BeeRUN и любителей фитнеса BeeFIT.

- Мы видим интерес коллег к приложению BeeSPORT, о чем наглядно говорят отзывы коллег.

ВЫВОДЫ

- Гибкий и целевой подход в общей точке входа (в нашем случае это приложение BeeSPORT) – один из ключей к созданию целостного впечатления о поддержке спорта со стороны компании
- Мобильное приложение BeeSPORT позволяет проходить тренировки, участвовать в челленджах и получать консультации тренеров вне зависимости от географии пользователя – для федеральной компании с большим количеством распределенных офисов это очень актуальная задача.
- Недостаточно создать классный продукт, важно системно рассказывать о преимуществах, которые могут получить сотрудники, используя самые разные инструменты внутренних коммуникаций.
- Формат, наиболее удачный с точки зрения вовлечения в спорт и здоровый образ жизни, - это марафон с серией заданий на каждый день и поощрением участников, которые дошли до финала, фирменным мерчом.
- Важно постоянно анализировать путь внутреннего клиента: это может существенно влиять на охват инструментами. Мы уже сделали многое в этом направлении, и планируем держать фокус.
- Сотрудники сами хотят и готовы участвовать в развитии корпоративного спорта. С их участием получается сделать контент более искренним и уникальным, популяризировать спорт через живые примеры коллег, с которыми мы делаем одно дело. Мы продолжим развивать направление амбассадоров и пользовательский контент

Благотворительный фонд «Система»

НОМИНАЦИЯ «СОЗДАНИЕ ИНФОРМАЦИОННОГО РЕСУРСА ПО ВОВЛЕЧЕНИЮ СОТРУДНИКОВ В ЗАНЯТИЯ СПОРТОМ И ЗОЖ»

Проект «ОНЛАЙН-ПЛАТФОРМА ДЛЯ КОРПОРАТИВНЫХ СПОРТИВНЫХ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫХ АКЦИЙ КОМПАНИЙ ГРУППЫ АФК «СИСТЕМА

Сайт: https://bf.sistema.ru/

Видео презентация проекта - здесь

ЦЕЛИ

- Объединить сотрудников Корпорации со всей России в спортивное сообщество
- Создать дополнительную мотивацию: фиксация промежуточного результата, личное и командное соревнование, наглядность вклада в благотворительную цель спортивной акции.
- Обеспечить связь участников с организаторами

СРОКИ

апрель 2021 – настоящее время

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

Онлайн-платформа для корпоративных спортивных благотворительных акций компаний Группы АФК «Система» состоит из двух «слоев»:

Открытый доступ

- Информация о текущем проекте: сроки, правила, благотворительная цель, теги в соцсетях.
- Счетчики в режиме реального времени: число участников (общее и от каждой компании) и пройденных километров/шагов.

В личном кабинете сотрудника-участника

- Тренировки и результаты участника (подтверждение – скриншот пройденной дистанции в приложении-трекере)
- Рейтинги: личный и командный
- FAQ
- Чат для общения с организаторами и между участниками

Дизайн и функционал адаптированы для всех устройств.

Под каждый проект контент и внешняя страница на платформе обновляются. Старые внешние страницы доступны.

Реализованные на базе платформы проекты:

- Забеги #ЗаЛес (июнь-июль 2021 и 2022): https://zabeg.bf.sistema.ru/#/
- Онлайн-марафон #НаЛыжне (15 декабря 2022 – 28 февраля 2023): https://ski-marathon.bf.sistema.ru/#/
- В ПРОЦЕССЕ (29 марта – 30 апреля 2023) ЗОЖ-акция Шагай #ЗаЛес: https://shagaizales.bf.sistema.ru/

РЕЗУЛЬТАТЫ

Завершенные проекты на базе платформы объединили 3600+ участников – сотрудников 20+ компаний Группы из 90+ городов и малых населенных пунктов. В Шагай #ЗаЛес на 17 апреля 2023 участвуют 2294.

Отзывы:

«Я загружала тренировки и несколько раз в день заходила проверить рейтинги, командный и свой. Прямо спортивный азарт: я первая, я первая, и вдруг – эй, коллега, когда ты успела набегать 400 километров?!» - Айгуль Юсупова, БЭСК, победительница #НаЛыжне на дистанции 5 км.

«Я просто решил попробовать: выгрузил первые тренировки, начал следить за результатом других… И тут меня захватил азарт: каждый день после работы стал ездить на трассу и наматывать километры», - Владислав Чугунов, ERSO, победитель #НаЛыжне на дистанции 10 км.

ВЫВОДЫ

Платформа показала себя эффективным инструментом онлайн-тимбилдинга, повышения мотивации и вовлечения в проекты участников из отдаленных регионов. Планируется использование в дальнейших проектах и доработка на основе обратной связи.

АО «Монди СЛПК»

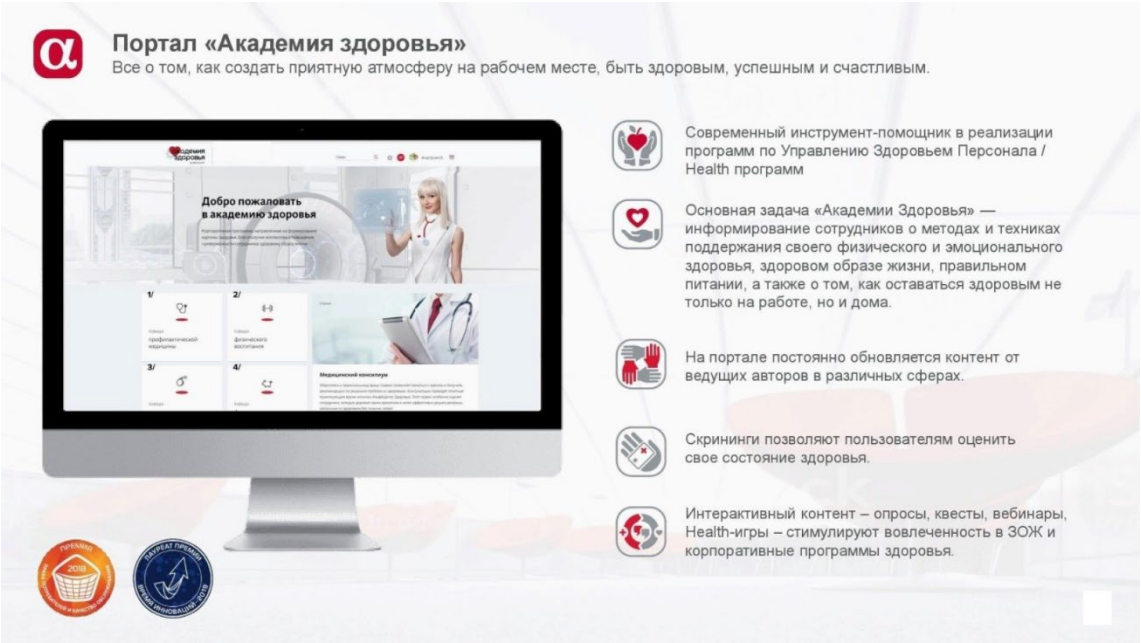
НОМИНАЦИЯ «СОЗДАНИЕ ИНФОРМАЦИОННОГО РЕСУРСА ПО ВОВЛЕЧЕНИЮ СОТРУДНИКОВ В ЗАНЯТИЯ СПОРТОМ И ЗОЖ»

Проект «Академия здоровья»

Сайт: https://www.mondigroup.com/en/home/

Видео презентация проекта – здесь

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА



Портал «Академия здоровья»

В Академии четыре кафедры, отражающие знания о различных аспектах здоровья и жизни

- Медицинский консилиум
- Онлайн-скрининг здоровья;
- Психологический онлайн-скрининг
- Видео-интервью практикующих специалистов

1/ Кафедра профилактической медицины

2/ Кафедра физического воспитания

- Электронная версия журнала AlfaHEALTH
- Тематические публикации о фитнесе и питании
- Видео-контент о здоровом образе жизни
- Реалити Health-игра «Просто сделай первый шаг»

- Семейные конкурсы
- Психологические тесты
- Психологическая поддержка
- Онлайн-цветотерапия
- Интерактивные опросы
- Вебинары
- Квесты

3/ Кафедра эмоционального здоровья

4/ Кафедра финансового благосостояния

- Контент по личной эффективности;
- Страховые продукты для сотрудников на особых условиях (WSM);
- Бизнес-тестирование;
- Специальные предложения партнеров.

mondi

Информационная поддержка

Еженедельные рассылки на актуальные для вас темы, с использованием только самой свежей информации.

Интересные факты, занимательные статьи, удобный формат — все это поможет вам поддержать здоровый образ жизни и избежать издержек, связанных с болезнями.

Периодическое размещение на портале информации:

- Сезонные новости
- Новости о правильном питании
- Новости о физической нагрузке
- Заметки для поддержания эмоционального здоровья
- Финансовые лайфхаки

Демонстрация роликов на актуальные темы:

- Правильная организация рабочего места.
- Зарядка на рабочем месте
- Профилактика теплового и солнечного удара
- Первая помощь при переломах и травмах и другие

mondi

Мобильное приложение AlfaLIFE

Сервис «Достижение целей» -

Очень часто мы ставим перед собой задачи и цели, которые потом же сами переносим на понедельник, вторник, следующую неделю и вообще на следующий год. Порой, чтобы достичь поставленной перед собой амбициозной цели, достаточно установить на смартфон нужное приложение, которое будет напоминать о планах, а заодно стимулировать выполнить весь список дел.

Скачайте AlfaLIFE и установите цели, соответствующие категориям:

- Здоровье
- Семья и друзья
- Саморазвитие
- Финансы
- Карьера
- Яркость жизни

Для добавления новой цели – обратиться в DMM@alfastrah.ru

Вебинары

Платформа позволяет проводить вебинары на wellness-тематики для пользователей Академии Здоровья. Вебинары проводят ведущие эксперты, врачи, психологи и тренеры, преподаватели по технике речи и другие.

Запись вебинара доступна только зарегистрированным пользователям.

Вебинары были проведены на темы:

- ✓ «Синдром эмоционального выгорания»
- ✓ «Управление состоянием: наладка нейромашин»
- ✓ «Эмоциональное выграние. Ступень №2»
- ✓ «Майндфуллнес»
- ✓ «PROСтрахование»
- ✓ «Как есть все и быть в форме»
- ✓ «5 шагов к красивой речи»
- ✓ «Синдром эмоционального выгорания и как с этим бороться»
- ✓ «Самые волнующие вопросы по теме онкологии»
- ✓ и другие

Следите за обновлениями, вебинары проходят каждый месяц.

Реалити-игра «Просто сделай первый шаг!»

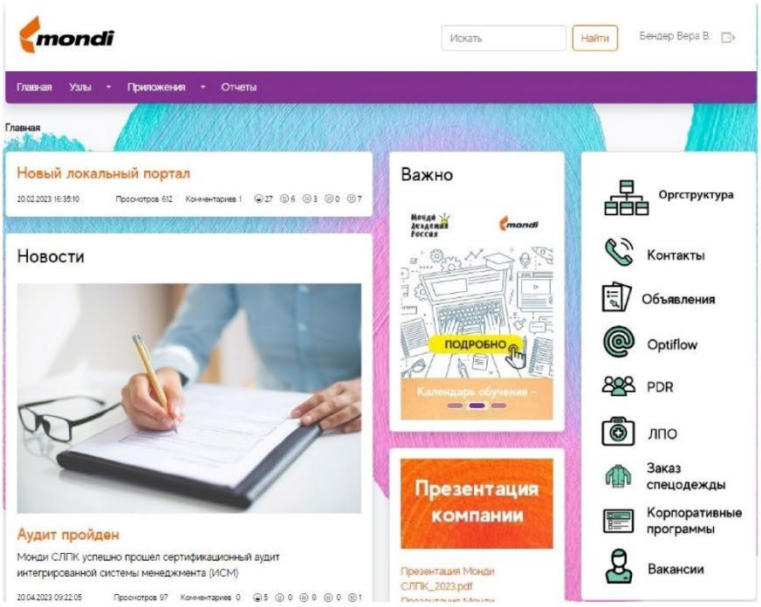
Инновационное, интерактивное оздоровительное мероприятие. Игра объединяет в себе лучшие практики профилактических и тимбилдинговых курсов.

AlfaLIFE Собственный шагомер для реализации реалити-игры. **Доступен в iOS и Google Play**

ЦЕЛИ РЕАЛИТИ-ИГРЫ

- Уменьшить риски заболеваний
- Повысить интерес к физической активности
  - Динамика по командам, личные результаты игроков онлайн
  - Графики по личному вкладу в результат команды
- Сформировать позитивное Wellness-мышление
  - Фото/видео конкурс на лучший пеший маршрут
  - Познавательные статьи
  - Опросы
  - Вебинары с тренером и кардиологом

mondi



Сохранение здоровья работников является одним из главных приоритетов политики компании, что закреплено в ее **миссии до 2024г.**

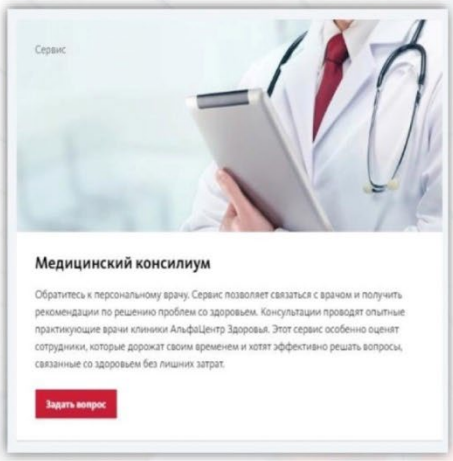
Вся деятельность предприятия выстроена таким образом, что эффективность достигнутых результатов неуклонно растет с каждым годом, давая четкие и измеримые результаты.

Благодаря системному подходу, на протяжении более 50 лет, комбинат значительно снизил уровень заболеваемости сотрудников.

За последние **20 лет, уровень заболеваемости** был **снижен на 59.5%**.
Ежегодно компания Монди определяет для себя высокие плановые показатели, неизменно добиваясь их реализации.

mondi

Медицинский консилиум



Ведущие специалисты сети клиник «Альфа-Центра Здоровья» проводят онлайн-консультирование на портале

Прием ведут:

- Терапевт
- Диетолог
- Аллерголог-иммунолог
- Педиатр
- Травматолог-ортопед
- Акушер-гинеколог

Время ответа – 48 часов

Внимание!
Не является услугой «Телемедицина».
Нет возможности загрузить заключения специалистов, снимки и другие медицинские документы.

mondi

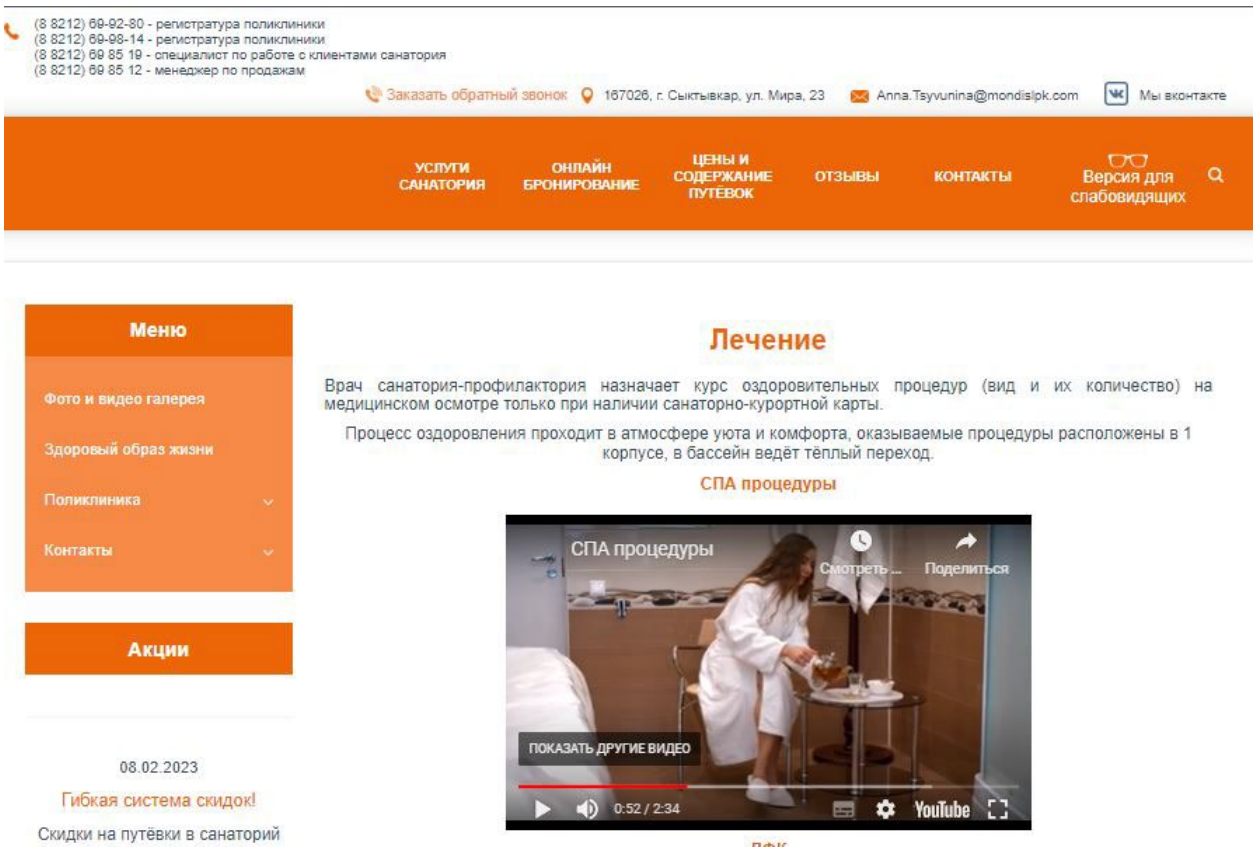
Видеоинтервью практикующих врачей

Продвижение здорового образа жизни

Видеоинтервью практикующих врачей на актуальные темы:

- БАД. Мифы и реальность.
- Профессиональное выгорание.
- Новые направления психореабилитации (аюрведа, медитация, спа).
- Стресс, депрессия, чем отличаются, первые признаки депрессии.
- Правильное питание: сезонный набор веса и как с этим бороться, как организовать правильное питание в офисе, борьба с перекусами.
- Какой вид физической активности вам подходит? Выбор метода тренировок: бег, плавание или фитнес? Как начать заниматься спортом?
- Профилактика сердечно-сосудистых заболеваний (инсульт, инфаркт, гипертоническая болезнь).
- Заболевания щитовидной железы.
- Остеопороз.

mondi



ВЫВОДЫ ПО ПРОЕКТУ

Сохранение здоровья работников является одним из главных приоритетов политики компании, что закреплено в ее **миссии до 2024г.**

Ссылка на документальное и фото подтверждение
https://drive.google.com/file/d/1UjHJd-DsJIN3JOoK8GG5-MX3GRVkvkx-/view?usp=sharing

Вся деятельность предприятия выстроена таким образом, что эффективность достигнутых результатов неуклонно растет с каждым годом, давая четкие и измеримые результаты.

Благодаря системному подходу, на протяжении более 50 лет комбинат значительно снизил уровень заболеваемости сотрудников.

За последние **20 лет, уровень заболеваемости** был **снижен на 59.5%**.
Ежегодно компания Монди определяет для себя высокие плановые показатели, неизменно добиваясь их реализации.

Ссылка на документальное и фото подтверждение
https://docs.google.com/presentation/d/15FqYV_7JTIEGNRWmu-qkVpomNkIRrZRp/edit?usp=share_link&ouid=109727573252649553324&rtpof=true&sd=true

Благодаря применению современных технологии, мы эффективно внедряем спорт в жизнь работников комбината всех возрастных групп.

В 2022 г. стартовал оздоровительный **онлайн** марафон «Шагаем вместе», что позволило привлечь к мероприятию не только работников, живущих в непосредственной близи к комбинату, но и для работников отдаленных лесных участков.

Ссылка на документальное и фото подтверждение
https://drive.google.com/drive/folders/1xf4IuOX_mIvj7A-ytCwa4BId9sl9J-UD?usp=sharing

На портале комбината был запущен проект «Академия здоровья». Данный ресурс даем возможность всем работникам в режиме 24/7 знакомиться с тематическими статьями, просматривать обучающее видео, анализировать свое состояние здоровья.

Таким образом, в 2022 г. был внедрен принцип **доступности абсолютно для всех работников** предприятия.

НОМИНАЦИЯ «СОЗДАНИЕ ИНФОРМАЦИОННОГО РЕСУРСА ПО ВОВЛЕЧЕНИЮ СОТРУДНИКОВ В ЗАНЯТИЯ СПОРТОМ И ЗОЖ»

Проект «СИБУР – территория здорового образа жизни»

Сайт: https://www.sibur.ru/ru/

Видео презентация проекта - здесь

СРОКИ

с 2019 года – по настоящее время

ЦЕЛИ ПРОЕКТА

1. Вовлечение сотрудников в занятия спортом и продвижение культуры здорового образа жизни
2. Постоянное увеличение количества сотрудников, систематически занимающихся физической культурой и спортом
3. Создание и развитие удобных и полезных для сотрудников информационных ресурсов
4. Единый подход к информированию сотрудников о ЗОЖ для всех регионов присутствия холдинга
5. Повышение производительности труда сотрудников
6. Повышение активности, самочувствия, настроения сотрудников

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

Проект «**СИБУР – территория здорового образа жизни**» направлен на создание и развитие удобных и полезных для сотрудников информационных ресурсов по вовлечению сотрудников в занятия спортом и ЗОЖ, содержит единый подход к информированию сотрудников для всех регионов присутствия холдинга.
Срок реализации с 2017 года по настоящее время.

В проекте созданы и работают следующие корпоративные ресурсы:

- **Группа #СИБУР_ЗОЖ в корпоративной социальной сети КЛИК** - создана в апреле 2020 года, 7729 участников. Содержание: новости и анонсы спортивных мероприятий, советы по тренировкам, здоровому питанию и образу жизни; общение участников, ответы на вопросы, возможность делиться своими лайфхаками и успехами.

- **Телеграм-канал «SIBWELL»** - ведется с ноября 2020 года, 1018 подписчиков. В сообществе публикуются анонсы и итоги спортивных мероприятий; даются рекомендации по спортивным тренировкам и правильному питанию от амбассадоров СИБУРа по спорту и ЗОЖ; проводятся акции по формированию полезных привычек, челленжи и марафоны, опросы, конкурсы; дается обратная связь на вопросы участников

- **Журнал «СИБУР Здоровое будущее»** - выпускается с 2017 года, периодичность 1 раз в квартал или в полугодие; тираж 10 000 экземпляров и электронный формат; 54-56 страниц с обложкой; отрывная вкладка с рецептами по здоровому питанию.

- **Мобильное приложение «Stayfitt»** - ведется с января 2023 года (до 2023 года использовали приложение STRAVA), 1024 участника. Сотрудники объединены в команду для достижения общих спортивных целей и поддержания друг друга при занятии спортом, проводят совместные регулярные тренировки и спортивные челленджи. Приложение фиксирует вклад каждого и отображает как сообщество движется к цели. Есть чат для общения участников между собой, с экспертами по питанию и видам спорта.

РЕЗУЛЬТАТЫ

- Рост активности предприятий в участии в корпоративных спортивных соревнованиях и проектах на тему ЗОЖ
- Работники компании хотят видеть себя на страницах журнала, активно участвуют в проектах, марафонах, челленджах, пишут отзывы в корпоративных социальных сетях.
- Сотрудники становятся амбассадорами по спорту и ЗОЖ, делятся полезными рекомендациями и ведут экспертные рубрики в социальных сетях и журнале о правильном питании, занятиях спортом, проводят вебинары
- Сотрудники сами становятся инициаторами спортивных активностей, самостоятельно проводят «Минутки здоровья», регулярно посещают «Уголки здоровья»
- Соревновательный и, одновременно, стимулирующий эффект совместного достижения спортивных целей в приложении помогает сотрудникам достигать собственных целей в повседневной деятельности

ВЫВОДЫ

Синергетический эффект от использования нескольких различных каналов коммуникаций, которыми пользуются сотрудники, дает несомненно лучший результат, чем один единственный информационный ресурс. В итоге происходит постоянное увеличение количества сотрудников, систематически занимающихся физической культурой и спортом.

НОМИНАЦИЯ «СОЗДАНИЕ БЛАГОПРИЯТНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА»

Проект «Здоровый офис ВЭБ.РФ»

Сайт: https://xn--90ab5f.xn--p1ai/

Видео презентация проекта - здесь

ПРЕДПОСЫЛКИ

- Работники компании проводят в офисе значительную часть своей активной жизни
- Комфортные офисные условия делают труд работников более производительным
- Командная работа эффективней кабинетной, поэтому ориентация - на создание многоцелевых и гибких рабочих пространств

ЦЕЛИ ПРОЕКТА

- Увеличение количества работников, ведущих здоровый образ жизни
- Создание высокотехнологичной и комфортной, здоровой рабочей среды с целью повышения производительности и эффективности труда работников

ПОДХОДЫ

- **Ориентация на работника**

Индикатором здоровой среды офиса является низкий уровень заболеваемости и психологический комфорт работников, что прямо отражается на производительности их труда и лояльности к корпорации. Для достижения этих целей проектом предусмотрены зоны отдыха и психологической разгрузки внутри рабочих зон, пункты питания на каждом этаже, а также «уголки здоровья».

- **Непрерывность бизнес-процессов**

Непрерывность бизнес-процессов компании достигается применением современных инженерных и информационно-технологических систем: вентиляции и кондиционирования с автоматическим поддержанием заданных климатических параметров и максимальной бактерицидной и механической очисткой воздуха, бесперебойным электроснабжением, системами противопожарной защиты, интегрированной системой безопасности, автоматизированными рабочими местами с возможностью дистанционной работы. Даже когда никого из сотрудников нет на месте, правильный умный офис продолжает трудиться.

- **Многофункциональность и мобильность**

Офисное пространство реализуется как оупен-спейсы с переговорными и лаунж-зонами, создающие все необходимые условия как для индивидуальной работы, так и для оперативных рабочих встреч и совещаний. На первом этаже предусмотрена отдельная

конференц-зона для проведения как внутренних, так и внешних мероприятий. Трансформируемые перегородки в этой зоне позволяют настраивать пространство под необходимое количество переговорных или залов различной вместимости для проведения лекций, рабочих встреч или семинаров.

- **Коммуникативность**

Организация рабочей среды как архитектурными, так и информационно-технологическими средствами максимально облегчает корпоративные коммуникации, ускоряет бизнес-процессы и повышает их эффективность.

НОМИНАЦИЯ «СОЗДАНИЕ БЛАГОПРИЯТНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА»

Проект «Офис для Работы»

Сайт: https://www.rabota.ru/

Видео презентация проекта - здесь

СРОКИ ПРОЕКТА

2019 г. – по настоящее время

ЦЕЛИ ПРОЕКТА

- Повышение комфортности рабочего офисного пространства: снижение уровней аудиального и визуального шума, улучшение освещения и эргономичности пространства, озеленение
- Повышение продуктивности и мотивации посещать офис
- Популяризация здорового и полезного времяпровождения в компании
- Сохранение вовлеченности сотрудников в корпоративную культуру
- Мотивация и объединение сотрудников для участия в спортивных, социальных, волонтерских и развлекательных проектах компании
- Снижение стресса от перехода с удаленного на гибридный и офисный режим работы

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

В марте 2020 года весь офис Работа.ру был переведен на удаленный режим. В 2020–2021 гг. в компании отметился интенсивный рост, численность штата выросла в два раза. По данным нашего апрельского исследования, в первом квартале 2023 года почти каждая пятая компания (19%) полностью вернула офисный режим работы. С начала 2022 г. и в Работа.ру начался постепенный вывод сотрудников с удаленного на гибридный формат работы для повышения эффективности.

Как показывают исследования, со временем удаленщики перестают чувствовать себя причастными к коллективу, ценностям компании и корпоративной культуре. Смещается фокус внимания и/или стирается рамка рабочего времени и пространства, быстрее наступает выгорание из-за сложности контроля баланса между рабочим и личным временем. После выхода с удаленной работы для Работа.ру, как для работодателя, важно поддерживать сотрудников, помогая не только не потерять в эффективности, но и улучшить показатели работы.

Наша глобальная цель — увеличение вовлеченности сотрудников, улучшение настроения и самочувствия во время пребывания в офисе, уменьшение ежедневного стресса людей, находящихся в постоянном потоке информации, повышение концентрации и эффективности сотрудников.

В общую концепцию заботы о бизнесе лег принцип человекоцентричности, мы сфокусировались на потребностях сотрудников и на заботе, что позволило нам повлиять на важные бизнес-показатели, вплоть до выручки компании. Один из центральных инструментов — офис, точнее — комфортное зонирование офиса и организация рабочих пространств, современное техническое и бытовое оснащение, снижение стресс-факторов – шумовых, световых и термических, озеленение, внедрение процессов корпоративной культуры и организация совместного досуга и отдыха. Работа.ру заботится не только о продуктивности сотрудников, но и об их ментальном восстановлении.

Рабочие места в офисе Работа.ру не закреплены за каждым конкретным сотрудником и расположены небольшими хабами, разделяющими отделы. Отсутствие закрепления мест позволяет содержать пространство в чистоте и воспитывает в сотрудниках правило заботы о ближнем.

Каждый сотрудник офиса обеспечен современной компьютерной техникой – ноутбуками в личное пользование и качественными ЖК-мониторами на рабочих местах, что позволяет безболезненно перейти на удаленный режим работы, либо работать в офисе на большом мониторе, не напрягая глаза.

Все рабочие места освещены в соответствии с требованиями СанПиН: естественным источником – освещение из панорамных окон, и искусственным — включает в себя яркие лампы нейтрального-белого дневного света, расположенные над каждым блоком из 3 рабочих мест. Лампы устойчивы к напряжению и защищены от мерцания.

В офисе проведена бесшумная приточно-вытяжная система вентиляции и кондиционирования воздуха, обеспечивающая сотрудников очищенным и ионизированным свежим воздухом. Также в разных зонах офиса установлены увлажнители. Свежий и в меру влажный воздух дополняет обширное озеленение, встречающееся во всех блоках — это так называемые офисные джунгли, которые положительно влияют на нервную систему человека и способствуют ускоренной перезагрузке и лучшему самочувствию во время рабочего дня.

Для снижения уровня шума и комфортного общения с коллегами, а также для проведения встреч, в середине офисного пространства расположены 8 шумоизолированных переговорных зон и несколько комнат для персональных звонков. При выполнении пространств для встреч и переговоров был учтен экологический фактор – для снижения потребления бумаги и канцелярии все переговорные оборудованы стеной со специальным покрытием, на котором можно писать маркером.

Помимо полного оснащения полноценной кухни-столовой необходимым оборудованием — микроволновыми печами, холодильником, посудомоечной машиной и кофемашинами, ежедневно на кухне размещается фреш-бар для сотрудников со свежими овощами и фруктами.

Современный офис — это нечто большее, чем просто помещение для работы. Здесь важно учесть пожелания сотрудников, перенять лучшие практики и опыт передовых компаний, внедрить нечто такое, что будет объединять и радовать всех без исключения.

По данным исследования Работа.ру, 30% опрошенных россиян считают формат работы из офиса самым продуктивным, так как он позволяет лучше концентрироваться на рабочих задачах, лично решать насущные вопросы, а также не отвлекаться на посторонние дела. 41% опрошенных нами в августе россиян уверены, что обстановка в офисе влияет на

продуктивность: 24% опрошенных признались, что работают лучше, если их окружает красивый интерьер. 17% приходят на работу с бОльшим удовольствием в красивый офис. 42% отметили, что им не так важен внешний вид офиса, как хорошая техника. 14% считают, что интерьер и оборудование никак не влияют на продуктивность работы. В варианте другое (3%) пользователи чаще всего указывали, что им важны свежий воздух, температурный и световой режим, которые прямо влияют на продуктивность.

Опираясь на собственные исследования, мы понимаем, какие приоритеты есть у людей и создаем стратегию своего развития — в Работа.ру задан вектор правильных корпоративных ценностей. Одним из самых важных этапов развития стал именно офис, благодаря фокусу на его зонировании и умном подходе к дизайну помещений, выделенные зоны приобретают дополнительные смыслы, обрастают новыми вариантами использования и притягивают сотрудников.

РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОЕКТА

Итоги 2022 года показывают, что количество сотрудников, посещающих офис более 2 раз в неделю, увеличилось втрое. Все чаще в офис стали приходить традиционно "удаленные" сотрудники — аналитики, разработчики, отдел продаж, поддержка. Количество сотрудников в московском офисе Работа.ру составляет около 100 человек. Корпоративные мероприятия, проводимые в офисе, стали собирать вдвое-втрое больше людей. Так, если в начале 2020 года среднее количество участников внутренних мероприятий было 15-30 человек, к началу 2023 года (замер произведен после запуска корпоративного шоу) количество посетителей возросло до 70-120 человек.

В процессе eNPS-опроса большинство сотрудников отмечает позитивное влияние дизайна пространств на самочувствие. По результатам кварталов в динамике с 2020 года отмечается повышение как командной, так и личной эффективности, наблюдается выполнение бОльшего количества задач в течение дня.

Для комфортного перехода от удаленного режима к офисному, а также для личного комфорта, в офисе установился особый порядок «без галстуков», это не только о преобладании кэжуального стиля в дресс-коде, но и внутреннем отношении сотрудников, когда директор может в неформальной обстановке посетить любое общее собрание. Проект офиса Работа.ру получил широкий отклик в СМИ.

ВЫВОДЫ ПО ПРОЕКТУ

После достижения положительного результата и множества положительных откликов, мы продолжаем постоянную работу с уже начатыми проектами и экспериментируем с новыми форматами.

Мы постоянно собираем отзывы, идеи и предложения сотрудников по улучшению и оптимизации рабочих личных и общих пространств. В 2023 году мы осознали необходимость появления «переносной студии» для внутреннего пользования и оборудовали в одной из уже существующих зон полноценное место для съемки внутреннего шоу, которое пользуется популярностью среди сотрудников. Офис и новые пространства в нем, несомненно, будет продолжать развиваться. Помимо прочего, мы находимся в постоянной проработке правил и лайфхаков для офиса и работы, которые помогают сотрудникам сохранять ментальное здоровье и повышать личную эффективность.

ПАО «Совкомбанк»

НОМИНАЦИЯ «СОЗДАНИЕ БЛАГОПРИЯТНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА»

Проект Новая концепция бэк-офисов «Совкомбанка»

Сайт: https://sovcombank.ru/

Видео презентация проекта - здесь

СРОКИ ПРОЕКТА

июль 2021 г. – декабрь 2022

ЦЕЛИ ПРОЕКТА

Создание нового флагманского бэк-офиса для различных подразделений группы «Совкомбанк». Площадь объекта 9470 м^2

БЮДЖЕТ ПРОЕКТА

750 млн. рублей

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

В рамках концепции «Люди важнее» группа "Совкомбанк" реализует масштабную программу по модернизации бэк-офисов, которая затронет более 10 тысяч рабочих мест по всей России.

Пилотный проект был реализован на одной из бэк-площадок Банка в Москве. Философия подхода к проекту базируется на ценностях компании:

«Здравый смысл» - разумный подход к выбору материалов и оборудования, эффективные планировки с балансом работа/отдых),

«Надежные перспективы» - выбор лучших офисных площадок в центре города, значительные вложения в отделку с прицелом на длительное использование),

«Энергия созидания» - располагающие к плодотворной работе комфортные цветовые решения и комплекс функциональных зон для разных форматов работы в офисе),

«Радость общения» - различные форматы переговорных и лаунж-зон, неформального общения, «Сервис на знаниях» - умные и технологичные решения в оснащении площадок.

Ключевыми характеристиками, заложенными в основу проекта, стали акустический комфорт, качество и гибкость освещения, насыщенное озеленение, удобство и доступность различных форматов питания и напитков, экологическая составляющая и спортивное развитие.

Поскольку забота о здоровье сотрудников является одним из центральных акцентов для Совкомбанка, в рамках проекта было принято решение об организации в офисе тренажерного и фитнес залов, где сотрудник может позаниматься во внерабочее время под присмотром команды опытных тренеров. Залы обеспечены полным комплексом необходимого оборудования, что

позволяет проводить различные виды тренировок. Пользование залами является бесплатным для сотрудников. Запись на тренировочные программы выполняется через специально подготовленное приложение для смартфона.

В результате реализации проекта удалось создать гармоничную площадку для офисной жизни, где хочется не только работать, но и отдыхать. Тщательная планировка позволила не только эффективно использовать пространство, но и обеспечить наличие множества функциональных зон. В техническом отношении удалось интегрировать энергоэффективные решения как в инженерных системах, создающих микроклимат, так и в системах освещения, водо- и теплопотребления. Комплекс современных и продуманных ходов в отделке и инженерных системах позволил сделать офис экологически дружественным. Эко-повестка реализовалась в сертификации офиса на высшую ступень "Платинум" по отечественной экспертной системе EcoSmart Office.

Очевидно, качество созданного офисного пространства поднимает мотивацию сотрудников и улучшает результативность работы. Новая площадка получила множество положительных отзывов как от рядовых сотрудников, так и руководителей подразделений.

Alean Family Doville

НОМИНАЦИЯ «ЛУЧШАЯ ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ КОНЦЕПЦИЯ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ В САНАТОРИИ ИЛИ СПА-ОТЕЛЕ»

Проект Alean Family Doville (г. Анапа) – территория здоровья

Сайт: https://dovilleresort.ru/

Видео презентация проекта - здесь

СРОКИ ПРОЕКТА

с 2013 года – по настоящее время

ЦЕЛИ ПРОЕКТА

- Популяризация лечебно-оздоровительного отдыха и санаторно-курортного лечения для сотрудников предприятий с целью укрепления здоровья персонала и поддержания его стабильного эмоционального состояния
- Разработка удобного готового решения для использования корпоративными заказчиками с целью реализации корпоративных программ, сочетающих отдых, оздоровление, тимбилдинги и деловые мероприятия

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

Проект реализуется на базе круглогодичного курорта Alean Family Doville (г. Анапа). Обширная озелененная территория, комплекс крытых и открытых бассейнов, комфортабельные номера различных категорий для расселения различного состава и количества гостей, крупнейший в регионе термальный комплекс, оснащенный медицинский центр, развитая инфраструктура для занятий спортом, насыщенная развлекательная и образовательная программы для взрослых и детей делают его популярным местом для отдыха и оздоровления круглый год.

Курорт располагает диагностической, лечебной базой и высококвалифицированными специалистами медицинского профиля. Для удобства корпоративных заказчиков были разработаны оздоровительный программы разной длительности - 7/10/14 дней.

На курорте реализуется оздоровление по нижеперечисленным медицинским профилям, направленным на сотрудников корпоративных заказчиков из следующих сфер деятельности:

Медицинский профиль	**Целевая аудитория**
Заболевания ЛОР-органов и органов дыхания	Химическая промышленность, тяжелая промышленность, вредное производство, нефтегазовая отрасль
Заболевания опорно-двигательного аппарата	IT-компании, офисные работники, спортсмены, нефтегазовая отрасль, строительство
Заболевания центральной и периферической нервной системы	IT-компании, горнорудная, металлургическая отрасль, строительство
Общее оздоровление	Все вышеперечисленные

Особое внимание на курорте уделяется организации активного оздоровительного досуга и командообразующих мероприятий, а также созданы все условия для отдыха с детьми. В медицинском центре курорта представлены оздоровительные программы для детей, позволяющие укрепить здоровье и иммунитет.

РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОЕКТА

Командой курорта разработан и успешно реализуется готовый продукт для сотрудников корпоративных заказчиков и членов их семей, который гармонично сочетает в себе отдых и оздоровление, дает возможности для проведения деловых мероприятий и тимбилдингов.

ВЫВОДЫ ПО ПРОЕКТУ

Круглогодичная загруженность курорта и рост числа корпоративных заказчиков подтверждает востребованность подобного формата оздоровительного отдыха для сотрудников предприятий и членов их семей.

НОМИНАЦИЯ «ЛУЧШАЯ ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ КОНЦЕПЦИЯ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ В САНАТОРИИ ИЛИ СПА-ОТЕЛЕ»

Сайт: https://azimut-nebug.ru/

Видео презентация проекта - здесь

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

AZIMUT Парк Отель Прометей Небуг – часть крупнейшей российской сети отелей с самой широкой географией присутствия по всей России – AZIMUT Hotels, а это значит, что Гости получают привычно высокий уровень сервиса.

Все Отели нашей сети соответствуют высоким стандартам гостеприимства AZIMUT Hotels.

AZIMUT Парк Отель Прометей Небуг - это загородный отель, он располагается на территории в 11 гектар, в окружении гор, прямо на берегу Черного моря. Закрытая территория комплекса настолько большая и интересная, что мы еженедельно проводим пешие экскурсии с профессиональным экскурсоводом высшей категории, который рассказывает об истории локации и многообразии флоры и фауны.

На территории есть все необходимое, для комфортного отдыха гостей – Wi-Fi, закрытый пляж, шведский стол, центр здоровья, тренажерный зал, спортивные площадки, конференц-пространства, детские игровые зоны, детский бассейн, охраняемая парковка, трансфер.

Вокруг отеля много интересных для посещения мест – как развлекательного характера – дельфинарий, аквапарк и прочее, так и природные и исторические достопримечательности, куда можно съездить на экскурсию. работает экскурсионное бюро, которое предлагает выездные экскурсионные туры по достопримечательностям курорта.

Отдельно хочется рассказать про наш Центр Здоровья – один из лучших оздоровительных центров Туапсинского района. Комбинация высококвалифицированных специалистов и современного оборудования – тот тандем, который позволяет получить максимальный эффект от пребывания в оздоровительном комплексе. Специалисты центра здоровья готовы разработать индивидуальную программу оздоровления и восстановления. Кроме этого, есть разнообразные готовые программы по оздоровлению органов дыхания, сердечно-сосудистой системы, гинекологии, нервной системы, опорно-двигательного аппарата. А также, разработана эффективная программа восстановления после Ковид 19.

Кроме классических оздоровительных программ, мы предлагаем авторские СПА программы, которыми можно дополнить основную программу оздоровления или воспользоваться отдельно.

Мы предлагаем такие современные действенные процедуры как Карбокситерапия, озонотерапия, плазмолифтинг – это то, что пользуется большой популярностью у наших гостей.

Анимационные программы – мы уделяем большое внимание организации досуга наших гостей. С раннего утра до позднего вечера проходят различные активности по всей территории отеля. Программы рассчитаны и на маленьких гостей, и на взрослых. Каждую неделю мы проводим большие концерты с приглашенными артистами.

У нас отдыхает очень много семей с детьми, поэтому, мы много делаем для того, чтобы нашим самым маленьким гостям было интересно, а родителям – комфортно. Большая детская игровая площадка на улице и в основном корпусе, детский бассейн и игровая комната, где деток можно оставить с опытными воспитателями.

Благоустроенный пляж отеля – это наша гордость, пляж по праву считается одним из лучших в Туапсинском районе. Дорога от отеля до пляжа проходит по потрясающей видовой галерее на высоте 10 этажей, с видом на море и горы. Спуск к пляжу – на лифте, либо по терренкуру.

Общая протяженность более 350 метров, оснащен всем необходимым для отдыха гостей – комфортные шезлонги, зонты от солнца, полотенца, бар с прохладительными напитками и закусками, детская развлекательная зона и многое другое.

На пляже регулярно проводятся пенные дискотеки и фестиваль красок (краски холли), мастер классы для детей, аквааэробика, занятия йогой и пилатесом.

Основной ресторан отеля – Розмарин. Завтраки, обеды и ужины сервируются в формате Шведский стол. Кроме этого, у нас есть 5 ресторанов, различной направленности: лобби бар, с просторной террасой и потрясающим видом на море. Там можно выпить кофе с десертом, бокал пива или перекусить сэндвичем.

Ред кафе – в самом центре общественной жизни отеля, рядом со сценой и фонтаном. Здесь можно купить сладкую вату, попкорн, интересные напитки на основе местных трав и специй. А также, отличное крафтовое пиво.

Старик и Море – уникальная площадка, располагается в 20 метрах от среза воды, на высоте 10 метров. Волшебный вид на закат, хорошая винная карта и локальная черноморская кухня.

Паб Брудершафт – это бильярд, караоке и отличный выбор закусок.

Тренажерный зал и универсальная спортивная площадка с искусственным покрытием – позволят не останавливать привычные тренировки во время отдыха в отеле. Спортивную площадку можно использовать для мини футбол, баскетбол, волейбол, теннис. Прокат инвентаря на площадке бесплатный.

У нас есть пространства для проведения различных мероприятий. Есть классические конференц-зал и переговорная комната, в которых можно провести тренинг, выставку

конференцию. И есть открытые террасы с видом на море, в которых можно провести тренинг, ретрит, йога-туры.

В нашем оздоровительном комплексе есть все, чтобы гости получили максимум пользы и здоровья от отдыха!

АМАКС Курорт «Красная Пахра»

НОМИНАЦИЯ «ЛУЧШАЯ ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ КОНЦЕПЦИЯ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ В САНАТОРИИ ИЛИ СПА-ОТЕЛЕ»

Сайт: https://pakhra.amaks-kurort.ru/

Видео презентация проекта - здесь

На конкурс от Курорта “Красная Пахра” представлена презентация объемом 31 слайд в формате PDF.

Целью проекта является представление возможностей и преимуществ курорта. Описание почему именно курорт “Красная Пахра” является лучшей в номинации “Лучшая оздоровительная концепция для сотрудников предприятия в санатории”.

На курорте собраны уникальные природные лечебные факторы курортов сети AMAKS Hotels&Resorts, используемые для лечения всех возрастных групп: лечебные грязи Старорусского (сульфидно-иловые не имеющие по своему составу аналогов в мире) и Тамбуканского происхождения, природные минеральные воды Усть-Качки (бромйодные, сравнимые по эффекту с пребыванием на Мертвом море) и Бишофитный раствор Волгоградского месторождения (высокое содержание в бишофите магния и брома обеспечивает функционирование всех процессов в организме и способствует релаксации)

Основные медицинские профили:
• Болезни системы кровообращения
• Болезни костно-мышечной системы (опоры и движения)
• Болезни органов дыхания
• Болезни периферической нервной системы
• Болезни кожи и косметология

Инфраструктура курорта «Красная Пахра»:

Лечебная база: оснащенные самым современным оборудованием водолечебное и грязелечебное отделения; массажный блок; отделения ЛФК, физиотерапии, косметологии и тепло-рефлексотерапии; ингаляторий, кабинет «Лабораторного сна», спелеокамера

Номерной фонд: 264 номера различных категорий

Ресторанный комплекс:
- Круглосуточный ресторан с трехразовым питанием по системе «шведский стол» для гостей курорта
- Лобби-бар
- Летняя площадка

Конференц-залы
- Кино-концертный зал вместимостью 150 человек
- 2 конференц-зала вместимостью до 100 человек
- Бизнес-центр

СПА:
- Бассейн,
- Банный комплекс
- Тренажерный зал

Дополнительные услуги:
Спортивный зал, летние спортивные площадки (для
игры в баскетбол, волейбол, футбол) и теннисный корт, уличные тренажные аппараты, ледовый каток (в зимнее время). Детские летние площадки и игровые комнаты с аниматорами

Life Balance отель Rosa Springs

НОМИНАЦИЯ «ЛУЧШАЯ ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ КОНЦЕПЦИЯ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ В САНАТОРИИ ИЛИ СПА-ОТЕЛЕ»

Сайт: https://rosasprings.ru/

Видео презентация проекта - здесь

СРОКИ ПРОЕКТА

2017 год – по настоящее время

ЦЕЛИ ПРОЕКТА

- Профилактика возникновения профессиональных заболеваний
- Лечение профессиональных заболеваний
- Повышение уровня энергии, восстановление сил организма сотрудников для достижения максимальных результатов в жизни и профессии
- Демонстрация экспертности сотрудников Центра превентивной медицины Rosa Springs в вопросах профилактики профессиональных заболеваний и их лечения.

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

В основе работы отеля лежит концепция Life Balance– это абсолютно новый подход в гостиничном сервисе: гостям предлагают полностью сбалансированную программу отдыха, которая включает разнообразные активности и развлечения, вкусное и здоровое питание, оздоровительные и SPA-процедуры.

Отель находится в одном из самых живописных мест сочинского региона – Горной Олимпийской деревне на высоте 1100 метров над уровнем моря, окруженной горными хребтами.

С 2017 года Rosa Springs активно сотрудничает с ПАО «ГМК „Нори́льский ни́кель“» («НН»). За 5 лет общее число гостей составило 23 000 человек. Основная масса которых приезжает в период с марта по декабрь. Программа рекреации доступна для разных категорий сотрудников.

Средняя продолжительность санаторно-курортного лечения составляет 7 дней. В **базовую санаторно-курортную путевку включены:** консультации врачей и динамическое наблюдение, диагностические процедуры (анализы крови, мочи, ЭКГ, УЗИ), прием минеральной воды, диетическое 3-разовое питание, аппаратная физиотерапия, ручной классический и подводный душ-массаж, курс бальнеологический процедур, грязелечение и ингаляции.

Разнообразить программу оздоровления можно обратившись к услугам Центра превентивной медицины, не включенных в путёвку. Здесь есть множество уникальных лечебных процедур (детокс-капсула, Ормед-кинезо, Гелиокс, ксенонотерапия и пр..), а также эстетических (спа-ритуалы, программы омоложения, аппаратная косметология и др.).

Гостям отеля доступны широкие возможности для фитнеса.

Для детей сотрудников разработана отдельная программа для укрепления иммунитета и общего оздоровления. В числе процедур приемы врачей, несколько видов диагностики, бальнеология, физиотерапия, грязелечение, ингаляции.

РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОЕКТА

С 2017 года Rosa Springs активно сотрудничает с ПАО «ГМК Норильский никель». За 5 лет общее число гостей из «Норильского никеля» составило 23 000 человек.

ВЫВОДЫ ПО ПРОЕКТУ

Отдых в отеле позволяет сотрудникам «Норильского Никеля» повысить уровень энергии и счастья, улучшить здоровье и восстановить силы. Консультации терапевта, включённые в оздоровительную путевку, позволяют персонализировать программу лечения под каждого гостя с учетом особенностей труда и индивидуальных особенностей организма.

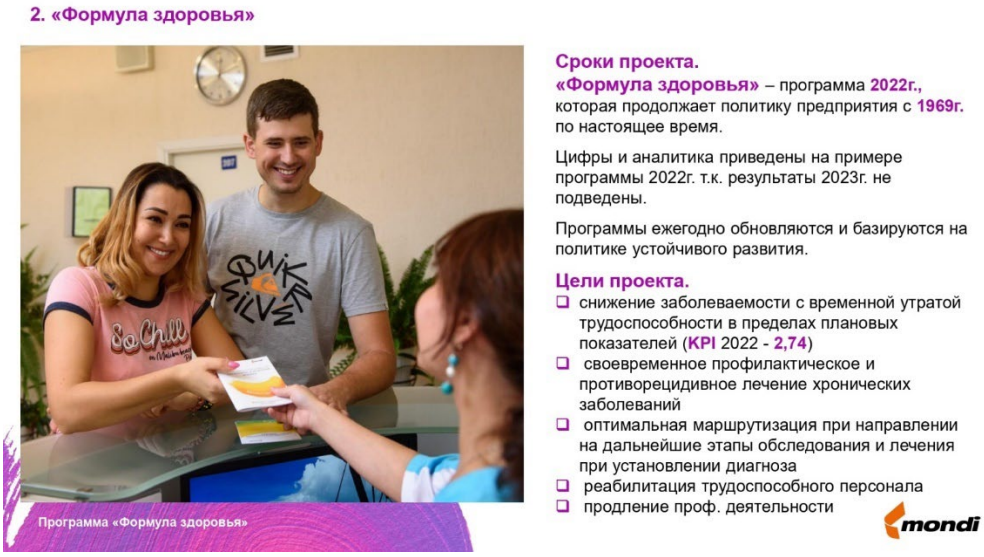
АО «Монди СЛПК»

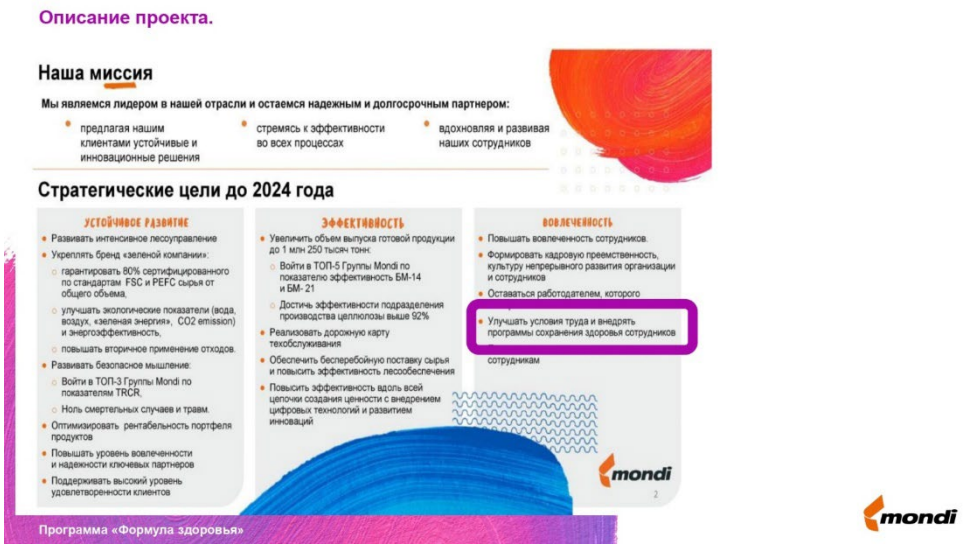
НОМИНАЦИЯ «ЛУЧШАЯ ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ КОНЦЕПЦИЯ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ В САНАТОРИИ ИЛИ СПА-ОТЕЛЕ»

Проект «Формула Здоровья»

Сайт: https://www.mondigroup.com/

Видео презентация проекта - здесь





Описание проекта.

Описание проекта
1969 - официальный день рождения СЛПК.

С первых дней строительства комбината на страже здоровья работников стояла медицинская служба при поддержке профсоюза.

Здоровье и безопасность работников предприятия с момента зарождения комбината и по сей день является ведущим приоритетом АО «Монди СЛПК», что закреплено в политике компании и осуществляется за счёт широкого спектра мероприятий в рамках её миссии.

mondi

Программа «Формула здоровья» 2022г.

Санаторий-профилакторий «Вита».

Санаторий «Вита» - современный, оздоровительный комплекс, специализирующийся на лечении заболеваний:

- опорно-двигательного аппарата
- дыхательной
- сердечно - сосудистой системы.

Работникам АО «Монди СЛПК» и сотрудникам дочерних компаний при покупке путёвки предоставляется дополнительный курс процедур в рамках **ДМС на 6 000** р.

Все путевки санатория «Вита» предоставляются работникам **с 80% скидкой.**

mondi

Программа «Формула здоровья»

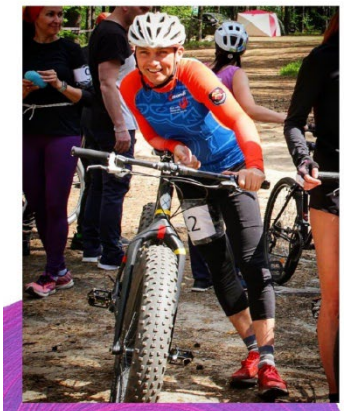
Ожидаемые результаты проекта.

- Контроль состояния здоровья
- Снижение уровня заболеваемости с временной утратой трудоспособности
- Снижение количества работников в группе риска по развитию профессиональных заболеваний
- Увеличение продолжительности и качества жизни
- Продление профессионального долголетия

mondi

Программа «Формула здоровья»

Фактический результат по SMART.



Программа «Формула здоровья»

Описание проекта.

№	мероприятие
1	Направление на реабилитацию после перенесенного COVID-19.
2	Публикация статей в газете «Огни Вычегды», выпуск информационных буклетов, листовок, баннеров, трансляция роликов по ЗОЖ на корпоративном ТВ.
3	Онлайн анкета для определения вида путёвки на MondiPlanet. Выпуск тематических листовок. Минимизация шагов при оформлении путёвки.
4	«Школа здоровья» для отдыхающих санатория-профилактория. Офлайн консультации в период оздоровления в санатории.
5	Размещение новой рубрики в «ОВ» «Доктор на связи».
6	Совместить проведение экскурсий в санатории с проведением МО на производствах.
7	Разработка новых направлений в печатной продукции - листовки по нозологиям.
8	Расширение профилактических мер на производстве «Давление под контролем».
9	Разработка нового направления «Wellbeing (благополучие)» в оздоровлении работников Монди. Обучение работников по профильным онлайн программам. Стартовая онлайн программа - программа по снижению веса с возможным подключением путёвок санатория.
10	Оздоровление работников по профильным программам: «реабилитация после ковида», сердечно-сосудистая система, костно-мышечная система.

Программа «Формула здоровья»

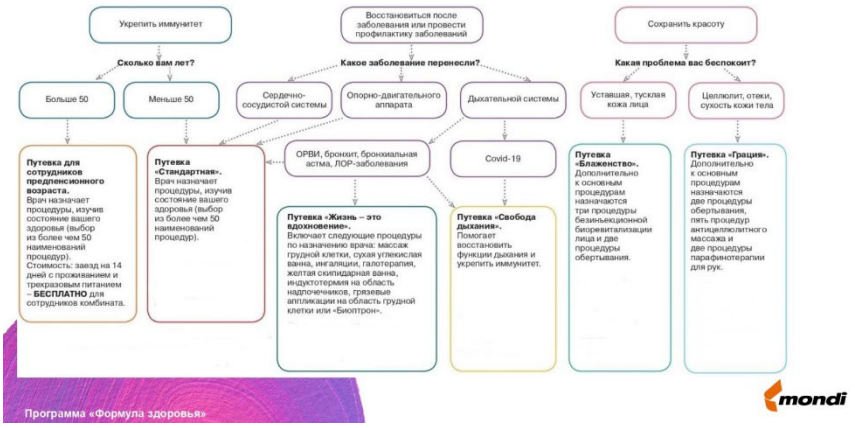
Программа «Формула здоровья» 2022г.

Реабилитационное направление.

Программа «Формула здоровья»

Программа «Формула здоровья» 2022г.

Разнообразие путевок санатория «Вита».



Программа «Формула здоровья» 2022г.

Лечебная база.

Выводы проекта.

Сохранение здоровья работников является одним из главных приоритетов политики компании, что закреплено в ее **миссии до 2024г.**

Вся деятельность предприятия выстроена таким образом, что эффективность достигнутых результатов неуклонно растет с каждым годом, давая четкие и измеримые результаты.

Благодаря системному подходу, на протяжении более 50 лет, комбинат значительно снизил уровень заболеваемости сотрудников.

За последние **20 лет, уровень заболеваемости** был **снижен на 59.5%**.
Ежегодно компания Монди определяет для себя высокие плановые показатели, неизменно добиваясь их реализации.

mondi

ЗАО Санаторий «Родник»

НОМИНАЦИЯ «ЛУЧШАЯ ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ КОНЦЕПЦИЯ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ В САНАТОРИИ ИЛИ СПА-ОТЕЛЕ»

Сайт: https://rodnik-cmw.ru/

Видео презентация проекта - здесь

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

Санаторий «Родник» расположен на территории национального парка Кисловодска, города-курорта федерального значения

- семиэтажный спальный корпус
- медицинский центр с бассейном
- ресторан
- лобби-бар
- досуговый центр с киноконцертным залом
- библиотека
- детский клуб «Планета детства»
- аптечный киоск
- торговые павильоны
- представители экскурсионных компаний
- территория 8,5 Га с 4 терренкурами разной степени нагрузки

Номерной фонд:

- 153 номера: одноместные, двухместные, семейные, люкс, делюкс
- 306 мест
- площадь номеров от 20 до 60 кв. м.

Номера оснащены удобной эргономичной мебелью и всем необходимым для комфортного отдыха

Основные профили лечения:

- заболевания органов кровообращения (сердца, сосудов)
- заболевания органов дыхания
- заболевания нервной системы
- заболевания костно-мышечной системы
- нарушения обмена веществ
- заболевания ЛОР-органов
- болезни глаз
- гинекология и урология
- профпатология
- превентивная медицина

В медицинском центре работают специалисты в области санаторно-курортного лечения и оздоровления первой и высшей квалификационной категории: 16 врачей высшей категории, в т.ч. три кандидата и один доктор медицинских наук, профессор и заслуженный врач России, заслуженный работник курортов Кубани

Культурно-досуговый центр:

- ✓ танцевальный и концертный зал на 245 мест
- ✓ летняя танцевальная площадка
- ✓ библиотека с бизнес-центром
- ✓ детский клуб «Планета детства»
- ✓ детская игровая площадка на свежем воздух

В досуговом центре еженедельно проходит более 30 развлекательных мероприятий: музыкальные гостиные, литературные вечера, музыкальные обеды и ужины в ресторане, выступления шоу-групп, танцевальных коллективов, дискотеки, мастер-классы по живописи и гончарному делу, концертные тематические программы ко всем календарным праздникам.

Территория досуга

Спортивно-оздоровительная база:

- ✓ зал лечебной физкультуры, механотерапии и фитнеса
- ✓ летняя терраса для приема солнечных ванн
- ✓ плавательный бассейн
- ✓ открытые спортивные площадки в парковой зоне с искусственным покрытием: волейбольная площадка, футбольное поле (мини-футбол), корт для большого тенниса, городошная площадка,
- ✓ гимнастический городок
- ✓ детская площадка
- ✓ терренкур

Для гостей предоставляется аренда спортивного инвентаря и оборудования (скандинавские палки, мячи, ракетки, наборы для игры и др.)

Профпатология

По данным ФГБНУ «НИИ Медицины труда имени академика Н.Ф. Измерова», потребность в медицинской реабилитации пострадавших в результате профзаболеваний в 98,8% обусловлена нестабильностью течения патологического процесса у большинства больных, неясностью клинико-трудового прогноза, особенно у пациентов с тяжелыми функциональными нарушениями, в связи с чем, они нуждаются в динамическом контроле за их психологическим состоянием и активном восстановительном лечении

Санаторно-курортное лечение - эффективное звено реабилитации, и одно из приоритетных направлений реабилитации лиц, пострадавших на производстве. Санаторно-курортное лечение входит в перечень предупредительных мер по профилактике несчастных случаев на производстве и профзаболеваний. В РФ действует система профилактических мероприятий по предотвращению производственных травм и профзаболеваний. Финансовое обеспечение предупредительных мер осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных бюджетом ФСС РФ на текущий финансовый год.

ЦЕЛИ ПРОЕКТА

- привлечь новый сегмент гостей путем развития инфраструктуры, спектра оказания медицинских услуг, организации досуга и сервиса
- организовать оздоровительное лечение сотрудников предприятий по специализированным программам, учитывающим профессионально вредные факторы труда предприятий, лечение членов семей сотрудников предприятий, взрослых и детей
- повысить привлекательность региона Кавказские Минеральные Воды для оздоровительного отдыха сотрудников предприятий и на федеральном уровне продемонстрировать поддержку внутренней политики Ассоциации, нацеленной на сохранение здоровья сотрудников предприятий
- развивать партнерские отношения и обмен данными с медицинской службой и службой персонала предприятий
- повысить социальный рейтинг санатория и Ассоциации в целом в глазах акционеров, клиентов, партнеров и органов власти

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

- изучение профессиональных вредных факторов труда на предприятиях в рамках договорных отношений
- изучение структуры заболеваемости на предприятиях, ее динамики, особенностей течения заболеваний в течение наблюдаемого периода
- сотрудничество санатория с медицинской частью предприятий, получение базовых данных
- диспансерно-динамического наблюдения на сотрудника, прибывающего на лечение, в виде дополнительного документа для более достоверного анализа оценки эффективности проводимых лечебно-оздоровительных мероприятий
- разработка специализированных лечебных программ, учитывающих преемственность предыдущего лечения
- создание базы данных по предприятиям
- проведение совместных онлайн совещаний и конференций с участием цеховых и
- поликлинических врачей, сотрудников ФГБНУ «НИИ Медицины труда имени академика Н.Ф. Измерова»
- оценка клинической и экономической эффективности проводимых лечебно-
- оздоровительных мероприятий

ХАРАКТЕРИСТИКА КОРПОРАТИВНОГО ЗАКАЗА

Санаторий «Родник» в течение многих лет активно работает с предприятиями страны по направлению профпатологии

Закупки корпоративного заказа проходят в электронной форме на сайтах торговых площадок, принадлежащим корпорациям, в интересах которых лежит оздоровление своих сотрудников

Отрасли заказчиков:

- Авиастроение

- Операторская деятельность
- Машиностроение
- Металлургия
- Строительство

Доля корпоративного заказа в общей загрузке санатория составляет 35%

СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫЕ ПРОГРАММЫ ЛЕЧЕНИЯ

Производственные факторы, оказывающие неблагоприятное влияние на состояние здоровья работающих, разнообразны

При их воздействии могут наблюдаться не только профессиональные заболевания, но и производственные травмы. К последним относятся острые заболевания, возникшие вследствие механического, термического, химического или электрического повреждения ткани и органа непосредственно на рабочем месте или на территории предприятия

Для корпоративных гостей с профессиональными заболеваниями разработаны специальные программы

Санаторий «Заполярье»

НОМИНАЦИЯ «ЛУЧШАЯ ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ КОНЦЕПЦИЯ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ В САНАТОРИИ ИЛИ СПА-ОТЕЛЕ»

Сайт: **https://www.zapolarye.ru/**

Видео презентация проекта - здесь

СРОКИ ПРОЕКТА

1956 год – по настоящее время.

ЦЕЛИ ПРОЕКТА

- обеспечивать позитивный жизненный опыт сотрудников, который определяется удовлетворённостью профессиональной реализацией в Обществе и Компании, качеством социальной инфраструктуры, обеспеченностью благоприятной жизненной и трудовой среды;
- обеспечивать своевременное и качественное медицинское обслуживание;
- обеспечивать отдых и досуг;
- сохранять и укреплять здоровье Сотрудников, проводить профилактику заболеваний;
- поддерживать взаимоотношения между сотрудниками различных предприятий Компании.

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

В основе проекта лежит забота о сотрудниках Компании, которую с особой любовью проявляет команда Санатория «Заполярье». Мы создаем атмосферу тепла и комфорта, чтобы все гости ощущали наши старания и побывав однажды у нас непременно возвращались вновь.

Миссия нашего Санатория – эффективно использовать природно-климатические факторы, опираясь на современные технологии и курортную инфраструктуру, для предоставления гостям самых качественных услуг.

Санаторий «Заполярье» один из старейших и самых уважаемых санаториев в Сочи, настоящая жемчужина санаторно-курортной отрасли юга России. Неоднократный лидер рейтинга «ТОП-100 российский здравниц», обладатель Международного знака качества окружающей среды Green Key и наград «Голубой флаг» и «Синий флаг» - целая россыпь громких наград подтверждает авторитет санатория среди экспертов индустрии и гостей.

Вот уже на протяжении 67 лет мы встречаем сотрудников Компании и гостей санатория. Мы не перестаем стремится к вершине совершенства в сфере обслуживания для того, чтобы обеспечить гостям еще более комфортное пребывание. Наши гости всегда могут быть

уверены в том, что им будут обеспечены безупречный сервис, вкусная еда, незабываемый комфорт и непревзойденная атмосфера.

Мы позаботились об удобстве гостей, создав все привилегии комфортного отдыха:

- 660 номеров различных категорий;
- клиника семейной медицины Z-Clinic с современным оборудованием;
- клиника эстетической медицины Z-Estetic;
- многофункциональный (самый большой в Сочи) фитнес-клуб Zfit;
- пляж первой (высшей) категории;
- комплекс открытых бассейнов с водными горками;
- детский центр;
- бары и рестораны, спорт-бар, аквабар, Fresh Bar;
- боулинг-центр «Страйк» и бильярд;
- дендропарк 16,5 га;
- библиотека-музей им. Трапезникова;
- анимационная команда.

Огромная развитая инфраструктура, представленная комплексом услуг и развлечений, находящихся на территории санатория, дадут возможность распланировать отдых активно и не заставят скучать.

Прекрасное расположение среди дендрологического парка с вечнозелеными реликтовыми деревьями, кустарниками и экзотическими красно-книжными растениями, а также великолепный пляж первой высшей категории позволят гостям уединиться от городской суеты и полностью посвятить время себе и семье.

В Санатории «Заполярье» можно позаниматься спортом в многофункциональном фитнес-клубе «Zfit», подлечить здоровье, пройти курс профилактических процедур, сделать МРТ, Кт или УЗИ на базе Клиники семейной медицины Z-Clinic Санатория «Заполярье», пройти курс эстетических процедур в Клинике эстетической медицины Z-Estetic.

«Заполярье» предоставляет огромный спектр услуг по оздоровлению организма, среди которых гости смогут подобрать оптимальное для себя направление.

Санаторий «Заполярье» - уникальный современный проект в санаторно-курортной отрасли Сочи, позволяющий полностью отвлечься от каждодневных проблем и забот и полностью погрузиться в приятный и безмятежный отдых.

РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОЕКТА

За время работы программы, с 1956 года, более 15000 человек ежегодно – сотрудники компании «Норильский Никель» и члены их семей, получают возможность провести свой отдых в Санатории «Заполярье».

КЦО «СИБУР-ЮГ»

НОМИНАЦИЯ «ЛУЧШАЯ ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ КОНЦЕПЦИЯ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ В САНАТОРИИ ИЛИ СПА-ОТЕЛЕ»

Сайт: http://sibur-yug.ru/

Видео презентация проекта - здесь

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

Виды путевок:

Сотрудник - работник предприятия. За счёт средств ДМС. Проезд компенсируется фиксированный лимит проезда по регионам в соответствии с матрицей лимитов на основании авансового отчёта, оформленного Работником после возвращения. Для льготной категории работников - 100% компенсация затрат.

Ребёнок (от 3 до 14 лет включительно) -дети или внуки работника в возрасте от 3 до 14 лет включительно, имеющие степень родства с работником, находящиеся под опекой работника или усыновлённые в официальном порядке.По решению комиссии по социальным вопросам при наличии свободных путёвок: неродные дети работника в возрасте от 3 до 14 лет включительно, являющиеся детьми супруга/супруги при зарегистрированном браке

Ребёнок без места(от 0 до 2-х лет включительно) - дети или внуки работника в возрасте от 0 до 2-х лет включительно, имеющие степень родства с работником, находящиеся под опекой работника или усыновлённые в официальном порядке. По решению комиссии по социальным вопросам при наличии свободных путёвок: неродные дети работника в возрасте от 0 до 2-х лет включительно, являющиеся детьми супруга/супруги при зарегистрированном браке.

Член семьи (от 15 лет) супруг/супруга, состоящие с работником в зарегистрированном браке;

дети или внуки работника в возрасте от 15 до 18 лет включительно с подтверждением родства, находящиеся под опекой работника или усыновлённые в официальном порядке; родитель работника (мать/отец) с подтверждением родства.

По решению комиссии по социальным вопросам при наличии свободных путёвок: супруг/супруга, если брак с работником не зарегистрирован; неродные дети работника в возрасте от 15 до 18 лет включительно, являющиеся детьми супруга/супруги при зарегистрированном браке.

Проезд не компенсируется (в том числе членам семьи, находящимся на иждивении работника). Компенсируется проезд Работника при его оздоровлении по путёвке «Член семьи».

Номерной фонд

Дизайн интерьера сочетает в себе мягкие и тёплые тона, текстиль, торшеры и светильники, которые создают уютную атмосферу специально для Вашего отдыха. Воспользуйтесь

современными удобствами, такими как телевидение, индивидуальный кондиционер, рабочий стол и бесплатный высокоскоростной доступ к беспроводной сети Интернет.

Дополнительные удобства: мягкие халаты, тапочки, шапочка для душа, фен и туалетные принадлежности (гель, шампунь, мыло для рук), швейный набор, щётка для одежды, губка и рожок для обуви гарантируют ваш комфорт.

В вашем распоряжении набор полотенец: пляжное, банное, для лица, для рук и коврик для ног.

Общественный центр. Ваш отдых будет проходить в пространстве красоты и комфорта: стильная мебель, уютный интерьер, обилие света помогут создать вам хорошее настроение.

Посмотреть трансляцию футбольного матча или любимую передачу вы сможете на широкоформатных панелях, размещённых в различных залах общественного центра. А для ваших детей здесь есть зона отдыха с мягкими креслами для просмотра мультфильмов и творческая мастерская.

Если вы любите уединённый отдых, вы также найдёте себе зону отдыха по душе. Специально для вас предусмотрен зимний сад, где вы сможете спрятаться от шума и суеты.

Для любителей массовых мероприятий найдётся возможность провести время – в кинозале вы сможете посмотреть фильм или стать участником анимационной программы.

Спеть любимые хиты в дружной компании, принять участие в тренинге, брейн-ринге, игре

«Мафия», посетить дискотеку вы сможете в специально оборудованном многофункциональном зале с качественной, современной аппаратурой. Посмотреть экспозицию интерактивного музея производственных площадок СИБУРа.

Оздоровительные услуги медицинского центра. После оформления в регистратуре медицинского центра врач назначит индивидуальную программу оздоровления, включая диетическое питание.

Оздоровление и количество процедур определяются врачом на основании диагнозов, указанных в санаторно-курортной карте.

Медицинские специалисты. Консультации врачей: терапевта, педиатра, отоларинголога, гинеколога, кардиолога, невролога, физиотерапевта. Индивидуальная работа психолога. Групповые релакс-программы.

Функциональная диагностика. Электрокардиография (ЭКГ) Реоэнцефалография (РЭГ). Спирометрия (оценка функции внешнего дыхания)

ФГБУ «Юг Спорт»

НОМИНАЦИЯ «ЛУЧШАЯ ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ КОНЦЕПЦИЯ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ В САНАТОРИИ ИЛИ СПА-ОТЕЛЕ»

Сайт: **https://www.yug-sport.ru/**

Видео презентация проекта - здесь

СРОКИ ПРОЕКТА

ноябрь 2019г. – по настоящее время.

ЦЕЛЬ ПРОЕКТА

Проект «Территория здорового тела «Вершина» (Проект «Вершина») - доступная возможность сформировать полезные для здоровья и тела привычки, заложить основу самостоятельной практики ЗОЖ, сбросить вес и избавиться от сопутствующих лишнему весу заболеваний.

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

Проект «Вершина» соединяет в себе многолетний тренерский опыт Ирины Турчинской – создателя авторской методики потери веса и возможности ФГБУ «Юг Спорт». Принять участие в проекте могут буквально все сотрудники предприятия, независимо от пола, возраста, физических данных и уровня подготовки. Проект включает в себя два этапа: online и offline.

Online этап:
21 день удивительных изменений;
12 онлайн-тренировок;
5 обновленных планов питания на каждый день;
Видеорецепты блюд;
Лекции по питанию от Ирины Турчинской;
Мини-чаты участников, ответы на все вопросы лично от Ирины Турчинской.

Offline этап:
11 дней пребывания;
Проживание в номере;
4-х разовое питание от бренд-шефа;
Минеральная вода, витаминная поддержка;
Wellness-программа и физиотерапия;
Обследование в медицинском центре комплекса;
Личное присутствие Ирины Турчинской первые 5 дней программы;
Программа тренировок и тренерское сопровождение;
Школа здорового питания – лекции по правильному питанию;

Дневник участника, обучающие материалы, сувениры;
Отличная доброжелательная и продуктивная атмосфера в компании единомышленников.

Реализация проекта

Online этап

В рамках проекта отбирается группа участников, которые в повседневном режиме, под контролем тренера куратора в течении 21 дня приводят свое тело в форму. На этапе входа делаются замеры и определяется масса тела каждого из участников. После прохождения всех этапов, проведения финального взвешивания и замеров определяется победители проекта.

Offline этап

Группа победителей проходит программу непосредственно в городе Сочи на берегу моря в окружении олимпийских чемпионов.

Графики проведения и количество этапов могут изменяться.

РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОЕКТА

40 успешно проведенных заездов

4 кг средний вес сброса веса

50% продолжают худеть самостоятельно

ВЫВОДЫ ПО ПРОЕКТУ

Проект «Вершина» - это реальная возможность создать на предприятие группу сотрудников, вовлеченных в единый цикличный процесс, позволяющий сформировать устойчивую потребность в ведении здорового образа жизни и как следствие психологического здоровья.