

Страховые компании могут закрывать максимально широкий перечень потребностей клиентов – от цифровых сервисов до комплексных решений по управлению здоровьем и благополучием сотрудников. К такому выводу пришли эксперты в ходе панельной дискуссии на Саммите HR-директоров России и СНГ.

Важнейшей частью повестки крупнейших работодателей в сфере устойчивого развития является забота о здоровье сотрудников и создание условий для их благополучия – ментального и физического. Тренды в этой сфере обсудили эксперты сессии «Устойчивое развитие культуры здоровья и благополучия» в ходе XXIV Саммита HR-директоров России и СНГ. СОГАЗ выступил титульным партнером Саммита.

«Программы ДМС претерпели серьезную трансформацию за последние несколько лет. Потребности клиентов выходят за рамки традиционного ДМС, который позволяет обеспечить работникам качественную медицинскую помощь в случае острых состояний и обострений хронических болезней. Сегодня страховая компания должна предоставлять полный комплекс мер по управлению здоровьем коллектива – от превентивных мер до реабилитации», – сказала Наталья Комарова, исполнительный директор СОГАЗа по личному страхованию, открывая сессию.

На HR сегодня помимо традиционных функций ложится все больше задач, связанных с управлением изменениями в компании. HR-подразделения активно используют технологии, занимаются аналитикой данных, внедряют цифровые сервисы. «Все эти инструменты призваны помочь главному – созданию комфортной и продуктивной рабочей атмосферы, быстрой адаптации компании и ее работников к новым условиям. Поэтому мы своей задачей видим именно помощь клиентам в развитии комплексной системы заботы о коллективе», – отметила Наталья Комарова.

По словам Юлии Мазановой, заместителя генерального директора по устойчивому развитию и корпоративным коммуникациям Металлоинвеста, сохранение здоровья и трудового долголетия сотрудников – стратегически важная для компании задача. «Ключевой тренд сегодня – профилактика заболеваний и превентивная медицина,

которая включает скрининговые программы и расширенные обследования. Вторым важным трендом – цифровизация, без которой невозможно развивать программы управления здоровьем сотрудников», – отметила Юлия Мазанова.

Анна Тумасьева, руководитель службы Медицинская безопасность СИБУРа, поделилась опытом использования электронных систем медицинских осмотров для мониторинга состояния здоровья сотрудников. «К сожалению, наша ментальность далека от того, чтобы заботиться о себе самому. Чаще всего работники не задумываются о своем здоровье до тех пор, пока не случается кризисная ситуация. Поэтому мы как работодатель видим своей задачей контроль здоровья коллектива, наблюдение за динамикой и реагирование на изменения. При участии СОГАЗа и «ММЦ Профмедицина» на предприятиях СИБУРа созданы центры здоровья, которые позволяют обеспечить регулярные медицинские осмотры, собирать массивы данных, анализировать их и обеспечивать условия, исключая или минимизирующие ухудшения состояния здоровья сотрудников через реализацию программы «Цеховой врач»», – рассказала Анна Тумасьева.

По мнению руководителя проектного офиса Блока организационных вопросов ПАО «Газпром нефть» Олега Лежнева, страховые компании сегодня могут предлагать все инструменты для организации комплексных систем управления здоровьем: обеспечивать необходимую медицинскую инфраструктуру, выступать экспертом и контролером качества услуг, организовывать сбор данных о здоровье, его динамике, а также контролировать затраты. «Централизация затрат на охрану здоровья через договор ДМС позволяет упростить управленческий учет и перейти к оценке эффективности», – сказал Олег Лежнев.

Помимо качественной медицинской инфраструктуры, очень важно обеспечить возможности для заботы о психоэмоциональном состоянии сотрудников. Это глобальный тренд, который активно развивают российские компании – лидеры устойчивого развития.

«Внимание вопросам устойчивого развития мы считаем не только одной из ценностей бренда, но и значимым конкурентным преимуществом, в т.ч. с точки зрения привлечения и удержания талантов», – сказала Элина Исагулова, вице-президент VK. По ее словам, в VK созданы все условия для того, чтобы закрыть максимально возможное количество потребностей сотрудников – с точки зрения как профессионального, так и личностного развития. «Для нас главное, что такой подход влияет на конкретные бизнес-метрики, отражается на вовлеченности, лояльности сотрудников, на сокращении оттока кадров.

Эти инвестиции четко измеряется и дают эффект на бизнес», – заключила Элина Исагулова.

СОГАЗ является одним из крупнейших работодателей, в группе работает 14 тыс. сотрудников. О подходе к управлению здоровьем и благополучием внутри компании рассказал Иван Варенников, исполнительный директор – директор дирекции по персоналу СОГАЗа. «В настоящее время важную роль играет формирование лояльности сотрудников к продуктам компании и ее сервисам. Ведь именно сотрудники являются главными амбассадорами ценностей, которые компания несет своим клиентам. В постковидную эпоху роль HR трансформировалась – важным элементом HR-цикла стало проявление заботы о сотрудниках, управление их здоровьем и благополучием. В СОГАЗе используются современные технологии, включая предиктивную аналитику, машинное обучение, сбор и обработку данных внутренних опросов, позволяющих управлять уровнем заболеваемости и стресса. Такой подход, в частности, помогает нам предугадывать повышение заболеваемости и проводить превентивные меры», – сказал Иван Варенников.

Википедия страхования