

КЛИЕНТСКИЙ НЬЮСЛЕТТЕР

2024

# РАБОТОДАТЕЛИ

## КАК СУБЪЕКТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ

ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ КОРПОРАТИВНОЙ СЕМЕЙНОЙ ПОЛИТИКИ РОССИЙСКОГО БИЗНЕСА

# В РОССИИ СТАРТОВАЛ ГОД СЕМЬИ

ВЦИОМ открывает серию аналитических ньюслеттеров, посвященных российской семье. Как правило, одним из ключевых ракурсов внимания в течение многих лет было взаимодействие семьи и государства. Вместе с тем семья интегрирована во многие социальные процессы, а особенности взаимовлияния института семьи с другими социальными институтами определяет развитие социальной системы в целом.

Одним из ключевых субъектов непосредственного взаимодействия с семьей сегодня выступают работодатели. Взрослые трудоспособные члены семьи не только обеспечивают материальную стабильность ее членов посредством профессиональной деятельности, но и эмоционально и физически включены во взаимоотношения на рынке труда. От позиции работодателей, которые во многом определяют условия, ограничения и возможности для работы, во многом зависит стабильность семей, особенности взаимоотношений в них.

Работодатели становятся важными субъектами решения стратегической задачи демографического развития страны. Корпоративная семейная политика — часть устойчивого развития компаний. Эта красивая лексическая конструкция в контексте сегодняшнего дня обретает буквальный смысл: компании начинают (а некоторые — продолжают) не просто поддерживать семьи сотрудников. Именно в семье бизнес ищет новую устойчивость: стабильность квалифицированных кадров, конструктивное видение сотрудниками и карьерного, и жизненного пути в целом, профессиональную преемственность. Семья получает надежный тыл и реальную поддержку, позволяющую отвечать на возникающие вызовы.



**Елена МИХАЙЛОВА**, советник генерального директора ВЦИОМ

**В этом выпуске ньюслеттера ВЦИОМ  
ищем ответы на вопросы:**

- Как компании поддерживают своих сотрудников и их близких?
- Какие практики корпоративной семейной ответственности существуют и как они масштабируются?
- Как осуществляется взаимодействие государства и бизнеса в вопросах реализации стратегических планов демографического развития?

# СОДЕРЖАНИЕ

Семья и работа: в поисках баланса	с. 04
ЭКГ-рейтинг — индекс деловой репутации российского бизнеса	с. 07
Корпоративный демографический стандарт	с. 08
Лучшие практики корпоративной семейной политики	с. 10
Здоровье сотрудников как часть демографической политики компаний	с. 15
Динамика ролевых функций родителей: ответ работодателей	с. 18
Семейная гармония: вклад работодателя	с. 23
Поддержка семей в регионе присутствия компании	с. 26
ВЦИОМ-выводы	с. 28



## СЕМЬЯ И РАБОТА В ПОИСКАХ БАЛАНСА

Нужна ли российской семье поддержка работодателя? Безусловно, нужна. Парадокс: полной семье, где воспитанием детей занимаются мать и отец вместе, помощь со стороны работодателя нужна даже больше, чем ячейке общества, где детей растит только женщина или мужчина. Одинокие родители получают дополнительную поддержку от государства и в какой-то степени чувствуют себя более защищенными, чем те, у кого нет льгот, зато есть множество не менее насущных трудностей: обеспечить семью всем необходимым, решить проблему с жильем, свозить детей на отдых и дать качественное образование. Для них тыл в виде поддерживающего работодателя важен особенно. По данным ВЦИОМ, 66% опрошенных, которые воспитывают несовершеннолетних детей вместе с супругом/супругой, заявили, что поддержка работодателя для них очень важна или скорее важна. Среди тех, кто воспитывает детей в одиночку, такого же мнения придерживаются 58%.

Наиболее распространенными реализуемыми мерами поддержки сотрудников сегодня являются:

- осуществление денежных выплат при рождении ребенка (15%)
- реализация жилищных программ (о помощи работодателей в решении жилищного вопроса заявляли 6%)
- оплата или частичная компенсация расходов на детский отдых (9%)
- компенсация услуг на посещение детского сада или иных образовательных услуг (5%)
- мероприятия, направленные на укрепление семейных ценностей (4%)

Совпадают ли желания работников с возможностями компаний? Да, но лишь отчасти. Как показал [опрос ВЦИОМ](#), ту или иную поддержку со стороны работодателя сегодня получает каждый третий семейный россиянин (33%). При этом трудящиеся в коммерческих организациях, где регламентация процессов часто не столь жесткая, как в бюджетных организациях, быстрее находят помощь со стороны руководства в решении семейных задач, чем работники бюджетной сферы, – 45% и 40% соответственно.

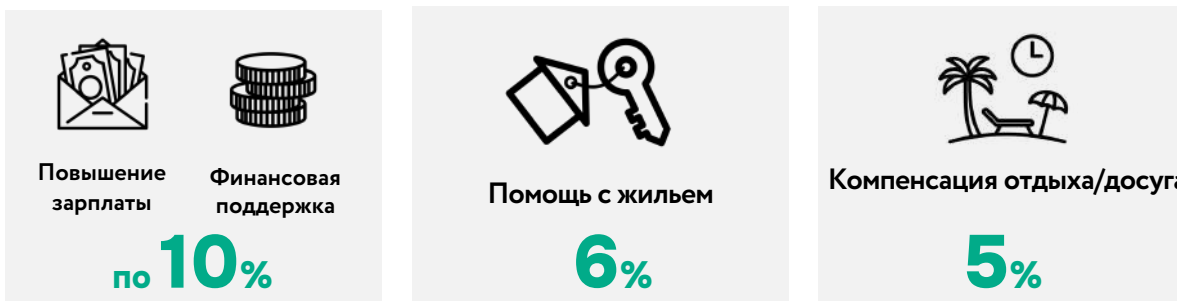
Сегодня россияне чаще всего получают от своих работодателей [помощь](#), приуроченную к ответственному событию в жизни семьи – свадьбе, рождению ребенка, уходу из жизни старших родственников. Многие компании (преимущественно относящиеся к категории крупного бизнеса) имеют устоявшиеся, многолетние практики корпоративной семейной ответственности: их поддержка многоуровневая и гибкая, не ограничена лишь ситуативной помощью.

Будет ли ситуация меняться? Изменения в лучшую сторону мы наблюдаем уже сегодня: компании масштабируют меры корпоративной семейной политики и берут на вооружение лучшие практики крупных корпораций. Однако ожидается, что активное участие бизнеса в реализации семейной политики будет стимулироваться государством.

### Какую поддержку от компаний хотели бы получить сами семьи?

Какие меры поддержки со стороны работодателя наиболее важны для вашей семьи, помогают или могли бы помочь в решении существующих проблем? Вы можете указать как уже реализуемые, так и желаемые формы поддержки

(открытый вопрос, до трех ответов, % от тех, у кого есть семья, представлен топ-3 ответов)

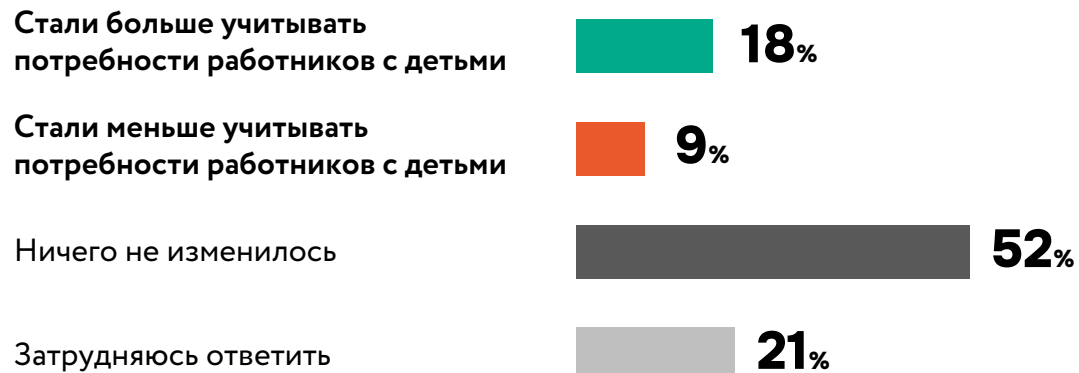


Вероссийский телефонный [опрос](#) «ВЦИОМ-Спутник» проведен 3 сентября 2023 года. В опросе приняли участие 1600 россиян в возрасте от 18 лет.

## Как изменилось поведение работодателей?

Как Вы думаете, в последние 3-5 лет работодатели...

(закрытый вопрос, один ответ)



Всероссийский телефонный опрос «ВЦИОМ-Спутник» проведен 5 марта 2024 года. В опросе приняли участие 1600 россиян в возрасте от 18 лет.

## Эксперты говорят

**Елена МИХАЙЛОВА**, советник генерального директора ВЦИОМ



За последние годы наблюдается постепенное увеличение доли работодателей, осознающих важность особой поддержки семей с детьми. Прогнозируемо, что ожидания от работодателя повышаются со снижением уровня дохода сотрудников. Чаше о важности получения помощи со стороны работодателя заявляют представители полных семей, не получающие регулярной поддержки со стороны государства.

## Эксперты говорят

**Артур НИЯЗМЕТОВ**, заместитель полномочного представителя Президента РФ в Центральном федеральном округе



Президент России Владимир Владимирович Путин неоднократно отмечал, что особое звучание в глобальной деловой повестке сегодня приобрели вопросы устойчивого развития, когда в фокусе предпринимателей находится не только получение прибыли, но и забота об экологическом благополучии, социальная ответственность перед сотрудниками и их семьями, участие в благотворительных проектах.

Как показало исследование Всероссийского центра изучения общественного мнения, приуроченное к Восточному экономическому форуму 2023 года, две трети россиян считают важным получать дополнительную социальную помощь от работодателя. При этом наибольшее значение имеют именно материальные меры — повышение заработной платы и финансовая поддержка.

Предприниматели, которые это понимают, уже сегодня вкладываются в людей, в демографию. Даже в отсутствие прямой экономической мотивации они реализуют собственные корпоративные социальные и демографические программы, участвуют в благотворительных проектах, создают детские сады и ясли при предприятиях и т. д. Другими словами, работают «вдолгую», не гонятся за сиюминутной выгодой. Деловая репутация и признание общества для таких компаний действительно являются ценностью.

Подобных инициатив и проектов, приносящих реальную пользу людям, должно быть больше.

## Эксперты говорят

**Артур НИЯЗМЕТОВ**, заместитель полномочного представителя Президента РФ в Центральном федеральном округе



Чтобы стимулировать внедрение и масштабирование таких корпоративных практик, в прошлом году был внедрен рейтинг ответственного бизнеса – ЭКГ-рейтинг. Он уже охватывает 100 тысяч компаний со всей страны, число участников постоянно расширяется. Этому будет способствовать принятый в декабре 2023 года национальный стандарт оценки деловой репутации предпринимателей (ГОСТ Р 71198-2023).

Главная цель ЭКГ-рейтинга – объединение усилий государства и бизнеса для достижения национальных целей развития. В первую очередь это устойчивый рост численности населения и экономики. Суть рейтинга в том, чтобы оценить не только коммерческие, но и качественные общественно значимые показатели. Например, уровень заработной платы сотрудников и корпоративный социальный пакет. Наша задача – через публичную оценку формировать новые практики корпоративной культуры.

Проводником, а также центром компетенций и экспертизы в этой работе выступает созданный по решению регионов ЦФО в 2022 году специализированный Институт демографической политики имени Д. И. Менделеева (великий русский ученый был 17-м ребенком в семье). Отличительной особенностью института была нацеленность на вовлечение корпоративного сектора в демографическую повестку государства.

Сегодня большинство компаний уже реализуют свои социальные программы, и задача института – помочь бизнесу настроить корпоративную политику так, чтобы синхронизировать интересы компании со стратегическими целями страны.

Первым шагом стала систематизация лучших практик в сфере корпоративных демографических проектов. Так, в прошлом году институтом разработано методическое пособие для бизнеса «Корпоративный демографический стандарт», в котором собраны образцы документов и примеры лучших решений поддержки сотрудников и их семей. Ключевая мера в нем – выплата многодетным сотрудникам корпоративного семейного капитала в размере одного миллиона рублей за каждого ребенка. И уже есть компании, которые внедрились стандарт.

**Государство, в свою очередь, должно такие инициативы поощрять и идти навстречу ответственным компаниям, в том числе в вопросах более гибкого настраивания налоговой системы. Например, стоит подумать над освобождением корпоративного семейного капитала от страховых взносов и НДФЛ по примеру государственного.**

Уверен, что совместными усилиями как со стороны государства, так и со стороны бизнеса мы решим главную нашу задачу – сбережение и приумножение нашего народа.

# ЭКГ-РЕЙТИНГ – ИНДЕКС ДЕЛОВОЙ РЕПУТАЦИИ РОССИЙСКОГО БИЗНЕСА

ЭКГ-рейтинг (Экология, Кадры, Государство) – это комплексная оценка «здоровья» субъектов предпринимательской деятельности, направленная на определение уровня их благонадежности, социальной и экологической ответственности.

## Критерии оценки участников ЭКГ-рейтинга



**ЭКОЛОГИЯ** – степень воздействия на окружающую среду, использование наилучших доступных технологий и реализация экологических проектов.



**КАДРЫ** – уровень оплаты труда, собственные социальные и демографические программы, благотворительные проекты.



**ГОСУДАРСТВО** – налоговая история, деловая репутация, социальное инвестирование в регионах присутствия, взаимодействие с бизнес-объединениями.

База знаний ВЦИОМ и совместная работа с Институтом демографической политики имени Д. И. Менделеева позволяют аккумулировать экспертизу и выработать эффективные практики развития семейной и демографической политики компаний.

1 февраля 2024 года вступил в силу национальный стандарт «Индекс деловой репутации субъектов предпринимательской деятельности (ЭКГ-рейтинг). Методика оценки и порядок формирования ЭКГ-рейтинга ответственного бизнеса» (ГОСТ Р 71198-2023).

### Методика расчета рейтинга:

- Перед началом оценки проводится предквалификация, представляющая собой первичный отбор субъектов предпринимательской деятельности, зарегистрированных в Российской Федерации, которые допускаются к дальнейшей оценке. Проверяется отсутствие в деятельности фактов, свидетельствующих о неправомерности или о скором прекращении деятельности компаний и ИП.
- Далее осуществляется 1-й этап оценки компаний и ИП (скоринг) на основании верифицированных публичных данных об их истории работы, уровне оплаты труда, финансовом состоянии, платежах в бюджет, учредителях. Оценка проводится автоматически без запроса дополнительных сведений.
- Следующим этапом является экспертная оценка дополнительной информации, предоставленной компаниями и ИП в добровольном (заявительном) порядке. На данном этапе учитывается уровень использования наилучших доступных технологий, качество социального пакета, реализация экологических и благотворительных проектов, социальных инвестиций в регионах.

Первые результаты расчета ЭКГ-рейтинга были представлены на Петербургском международном экономическом форуме в 2023 году.

Работа над ЭКГ-рейтингом продолжается при участии ВЦИОМ: в ноябре 2023 года ВЦИОМ заключил соглашение о сотрудничестве с Институтом демографической политики имени Д. И. Менделеева (оператором рейтинга) для исследования демографической ситуации в России.

## Эксперты говорят

**Олег КРИВОХИЖИН**, заместитель исполнительного директора, руководитель проектного офиса по рейтинговой деятельности Института демографической политики имени Д. И. Менделеева



Необходимость в независимой оценке уровня ответственности бизнеса с максимальным его охватом назрела уже достаточно давно. Например, сами компании часто хотят понимать, кем является их контрагент, насколько он надежен, ответственен, какие могут возникнуть риски при взаимодействии с ним. Кроме того, теперь предприятия понимают, как они выглядят в глазах государства, ведь именно на открытых данных государственных органов власти мы и строим оценку в рамках первого этапа рейтинга — скоринга. **Стоит отметить, что уже сейчас высокие позиции в рейтинге дают реальные преференции в Центральном федеральном округе. Во Владимирской области с прошлого года полноценно заработал закон о развитии ответственного ведения бизнеса. Компании, имеющие ЭКГ-рейтинг выше 91 балла, могут рассчитывать на целый ряд мер поддержки при реализации инвестпроекта в регионе.** Речь идет о снижении административного давления на бизнес, сокращении сроков предоставления услуг органами власти, ресурсоснабжающими организациями. В целом компании могут претендовать на сокращение сроков по более чем 60 услугам. В результате, например, срок выдачи разрешения на строительство сократился для ответственного бизнеса в два раза, а технологическое присоединение к различным сетям — до трех раз. Аналогичные законы были приняты в конце прошлого года в Воронежской и Липецкой областях.

Что также делает наш рейтинг уникальным — это акцент на демографической составляющей. Напомню, что национальной целью № 1 является сохранение населения. Именно поэтому мы сконцентрировали свое внимание на реализации бизнесом программ и мер поддержки, имеющих выраженный демографический характер.

**Важной является настройка мер поддержки, реализуемых работодателями, под актуальные запросы семей с учетом региона присутствия бизнеса, профиля деятельности предприятия/организации. Социологический инструментарий, разработанный ВЦИОМ как партнером разработчиков стандарта, позволит успешно решать эту задачу.**

## РАЗДЕЛ 3.

# КОРПОРАТИВНЫЙ ДЕМОГРАФИЧЕСКИЙ СТАНДАРТ

Примером выработки эффективных инструментов поддержки семей является создание корпоративного демографического стандарта Институтом демографической политики имени Д. И. Менделеева и Группой компаний «Дело». В стандарте содержатся шаблоны нормативных документов, которые могут быть использованы для реализации наиболее распространенных мер, представлены также все рекомендации и разъяснения, касающиеся вопросов нормативно-правового регулирования.





## Эксперты говорят

**Олег КРИВОХИЖИН**, заместитель исполнительного директора, руководитель проектного офиса по рейтинговой деятельности Института демографической политики имени Д. И. Менделеева



Сама идея корпоративной социальной ответственности определенно не диковинка. В советское время беременным женщинам предоставлялся ряд основополагающих гарантий при трудоустройстве, согласно законодательству. Например, нельзя было привлекать беременных женщин к сверхурочным, ночным работам. В соответствии с врачебным заключением беременные женщины должны были быть переведены на другую, более легкую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе и т. д. В 90-е годы также многие предприятия по всей России заняли ответственную позицию и поддерживали своих сотрудников, предоставляя особые условия как беременным женщинам, так и матерям и их детям: выплачивали пособия, собирали в школу, давали путевки в детские лагеря.

Что дает бизнесу реализация таких программ? Прежде всего здесь следует говорить о позитивных настроениях сотрудников, повышении лояльности к работодателю, а значит, и о продолжительном закреплении в компании. В условиях наблюдающегося дефицита кадров, особенно рабочих специальностей, это принципиальный вопрос. Сегодня соискатели выбирают не только достойную оплату труда, но и нормальный социальный пакет, смотрят, насколько финансово устойчиво предприятие. Если же в компании благоприятный климат для работников с семьями — значит, компания думает о развитии на долгосрочный период, а значит, и шанс того, что она резко обанкротится и закроется, оказывается ниже. Обычно люди хорошо чувствуют такие настроения.

**Целью разработки корпоративного демографического стандарта как раз и было помочь системно выстроить просемейную политику в компаниях в отношении своих сотрудников.** В корпоративном демографическом стандарте приведены все необходимые типовые формы различных документов для его юридического оформления. Кроме того, подробным образом описан практический опыт ГК «Дело»: какие меры реализованы в группе, чем непосредственно занимается корпоративный социальный менеджер. Приведены даже метрики оценки эффективности реализации такой программы. В результате мы значительно облегчили компаниям процесс введения у себя корпоративных демографических практик, систематизировав весь накопленный опыт.

**Вадим КОВАЛЕВ**, советник генерального директора УК «Уральская Сталь» по вопросам взаимодействия с органами государственной власти и устойчивому развитию, зампреда комиссии по экономике и трудовым отношениям ОП РФ



Решение любых масштабных задач невозможно без трехстороннего партнерства «общество — бизнес — власть», и когда мы говорим о корпоративных практиках, то информационная, организационная поддержка этих активностей очень нужна. Очевидно, что в Год семьи есть все предпосылки для активизации такого сотрудничества.

Вместе с тем бизнес ждет и реальной поддержки со стороны государства в вопросах развития корпоративной семейной политики. Пока власти и бизнес-сообщество находятся в стадии обсуждения подходов к решению этой задачи, но однозначно одно: в вопросе поддержки семей необходима координация усилий государства и бизнеса.

**Ольга ЕРЕМЕНКО**, вице-президент — руководитель Центра корпоративной социальной ответственности, ПАО «Промсвязьбанк»



В демографической политике участвуют государство, общество, бизнес, граждане. Хотелось бы, чтобы государство поддерживало участие крупного бизнеса в этой политике через программы социальной ответственности.

## РАЗДЕЛ 4.

# ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ КОРПОРАТИВНОЙ СЕМЕЙНОЙ ПОЛИТИКИ

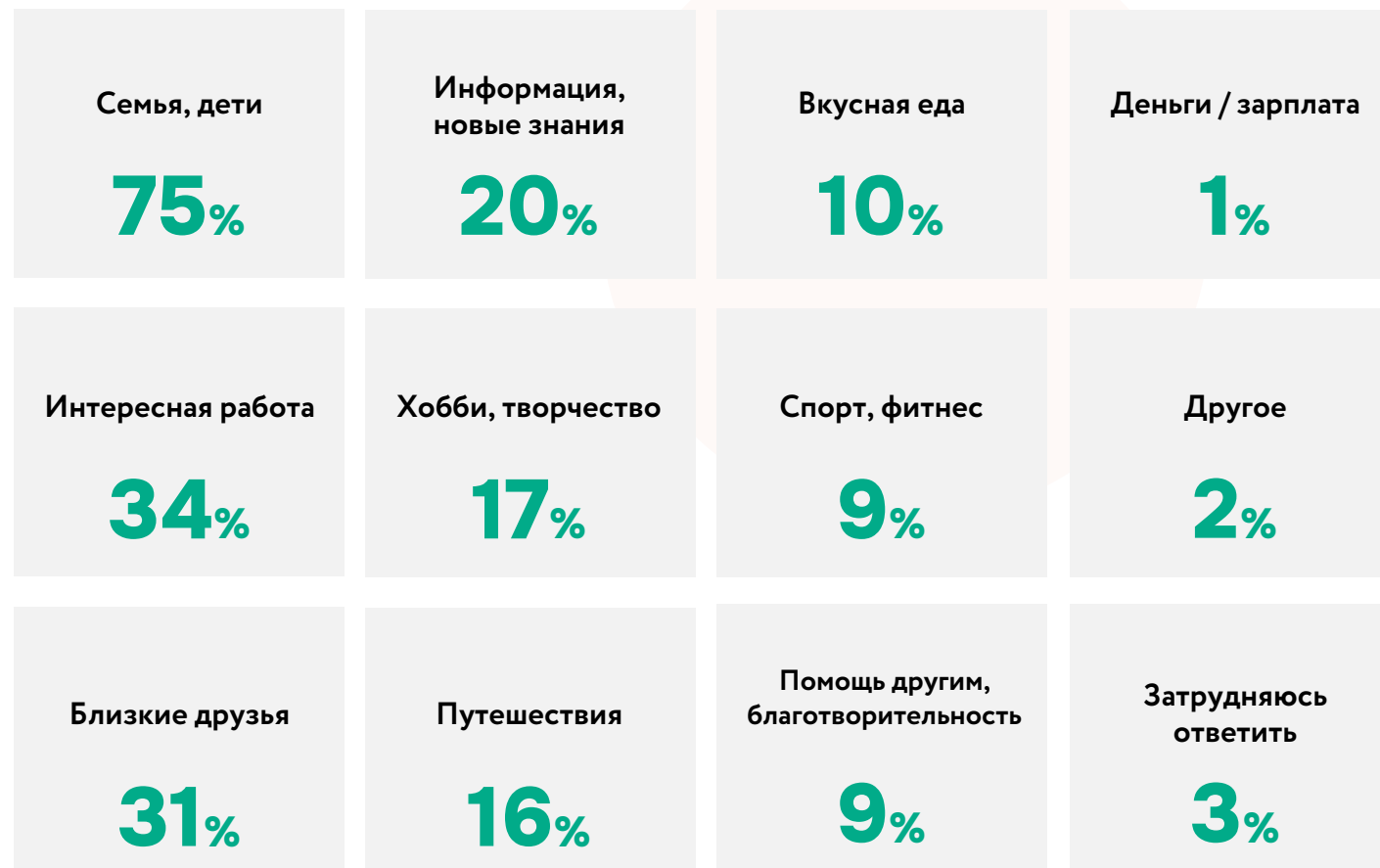
У современных родителей есть памперсы, качественное детское питание, а многие бытовые обязанности автоматизированы. Некоторые молодые мамы и папы имеют возможность в несколько кликов на смартфоне заказать доставку домашней еды и даже вызвать няню, которая позволит отдохнуть от родительских обязанностей час-другой. Но даже в таком контексте родительство остается трудной, энергозатратной и требующей огромных моральных сил жизненной задачей.

Меры некоторых бизнес-институций поражают своим размахом и конкретностью в лучшем смысле этого слова.

## Что и кто нужен россиянам для полноценной жизни?

Как Вам кажется, без чего из перечисленного Ваша жизнь была бы неполной?

(закрытый вопрос, до трех ответов)



[Всероссийский телефонный опрос «ВЦИОМ-Спутник»](#) проведен 10 января 2022 года. В опросе приняли участие 1600 россиян в возрасте от 18 лет.

## Ценность семьи для россиян

Сейчас я зачитаю Вам пары суждений. По каждой паре скажите, с каким утверждением Вы в большей степени согласны.

(закрытый вопрос, один ответ)

**87%**

Одной из важнейших целей для человека является создание семьи

**85%**

Семья человеку всегда была, есть и будет нужна, потому что в семье выжить легче

**82%**

Как бы ни менялся мир, традиционная семья всегда будет современной

[Всероссийский телефонный опрос «ВЦИОМ-Спутник»](#) проведен по заказу Экспертного института социальных исследований 23 января 2024 года. В опросе приняли участие 1600 россиян в возрасте от 18 лет.

## Как менялась ценность семьи за почти 20 лет?

В 2005 году, по [данным ВЦИОМ](#), главной жизненной целью россиян было жить в достатке (так ответили 55% опрошенных), 40% сказали о воспитании детей, лишь 39% — что их жизненной целью является хорошая семья.

В ноябре 2023 года [68% россиян](#) наиболее важной ценностью назвали крепкую семью, — так ответили 7 из 10 респондентов. При этом важность самореализации в недавнем опросе отметили лишь 27%.

Вместе с тем взгляд на значение семейных ценностей для женщины на протяжении этого времени оставался скорее патриархальным. Так, по [данным опроса ВЦИОМ](#), проведенного в марте 2014 года, 72% россиян считают, что в ситуации выбора между карьерой и семьей женщина должна отдать предпочтение дому и родным, а работу отодвинуть на второй план. Только 20% респондентов считали тогда, что женщине нужно больше времени уделять карьере, чем семье.

## Эксперты говорят

**Олег КРИВОХИЖИН**, заместитель исполнительного директора, руководитель проектного офиса по рейтинговой деятельности Института демографической политики имени Д. И. Менделеева



В качестве лучших примеров стоит отметить практику ГК «Дело», где была запущена отдельная корпоративная программа стимулирования рождаемости и многодетности среди семей сотрудников. В частности, при рождении третьего и последующего ребенка работник может получить один миллион рублей разом. В «Газпром Трансгаз Москва» коллективный договор также содержит ряд демографических мер — например, выплаты при рождении ребенка в размере 10 минимальных тарифных ставок, а при рождении третьего и последующих детей размер матпомощи увеличивается на пять минимальных тарифных ставок. Но такая практика существует не только в больших компаниях и холдингах. Например, в воронежской животноводческой компании «Селекционно-гибридный центр» принят целый ряд серьезных социально-демографических мер. Так, многодетным сотрудникам, отработавшим на предприятии не менее года, предусмотрены на содержание третьего, четвертого и пятого ребенка ежемесячные выплаты в размере 10 тысяч рублей на каждого до достижения 18 лет.

Безусловно, имеются и практики неожиданных, нешаблонных решений. Такой опыт мы отдельно собираем и анализируем. Можно отметить, например, участие «Совкомбанка» в подготовке детей своих сотрудников к выпускным экзаменам, когда сам банк компенсирует от 10 до 90% стоимости этой подготовки. В свою очередь, ДОМ.РФ предоставляет бесплатное обучение сотрудникам и их детям на корпоративной кафедре в Воронежском государственном университете. Но в то же время есть и совершенно финансово незатратные решения, которые также очень эффективны. Например, ежегодный «День детей» проводит Курский электроаппаратный завод, а ХК «СДС-Энерго» — конкурс для детей сотрудников «Дневник пятерок».

Именно на сотрудников, воспитывающих детей, в наибольшей степени ориентированы меры корпоративной семейной политики в крупных компаниях.

**Работа компании с детьми сотрудников не просто помогает сберечь ресурсы родителей. Через профориентационные треки и включение детей во внутренний профессиональный контур формируется профессиональная преемственность знаний. В будущем дети сотрудников могут стать основой молодежного кадрового резерва компании.**

Многие программы поддержки, ориентированные на детей сотрудников, распространены не только в крупном бизнесе: медицинское страхование для детей, путевки в оздоровительные лагеря, подарки и детские праздники стали частью жизни многих российских компаний.

**В то же время корпорации, помимо точечных мер, воплощают цельные стратегии работы с детьми сотрудников. Эти инструменты подразумевают не только помощь работникам в воспитании детей, но и решение долгосрочных стратегических задач: поддержку трудовых династий, профориентацию и воспитание профессиональной преемственности.** Один из безусловных трендов — профориентационные программы для детей сотрудников и треки, ориентированные на развитие личностного потенциала детей и гибких навыков. Актуальный запрос сотрудников на этом фоне — адаптация программ для младшего подросткового возраста и возраста средней школы: во внешнем контуре родителям не хватает профессиональной помощи, ориентированной именно на эту возрастную категорию, большинство программ ориентируются на детей чуть старше. В то же время именно в возрасте 10–14 лет могут быть заложены интерес и основы для дальнейшего развития профессионального потенциала. Такой запрос озвучивают сотрудники, и соответствующие треки развиваются уже внутри профессиональной среды, а не на внешнем контуре. Помогая родителям, компания формирует для себя молодежный кадровый резерв.



## Эксперты говорят

**Ирина ЖУЙКОВА**, директор департамента социальной политики ПАО «ГМК «Норильский никель»



Наша компания поддерживает семьи, — условно я называю нашу стратегию корпоративной семейной ответственности «от пеленок до рабочих ботинок, или от чепчика до каски». **Первое знакомство с компанией происходит, когда дети сотрудников получают новогодние подарки: они у нас тематические, там всегда есть интересная книга, которая рассказывает о металлах компании, о географии, где находятся наши предприятия.** Первоклассники получают следующую книгу о том, какие профессии есть в компании, а молодые сотрудники проводят уроки для младших школьников.

В средней школе ребята посещают профориентационные экскурсии на предприятия. В последнее время мы стали привлекать родителей детей к проведению этих экскурсий: дети видят мам и пап непосредственно за работой.

Мы реализуем и нетрадиционные, и вполне традиционные, привычные меры поддержки семей сотрудников. У нас есть и ведомственные санатории, и в целом покупаем путевки в другие санатории. За год 24 тысячи наших семей съездили в отпуск по санаторным путевкам. На море наши дети отдыхают 41 день — условия северного региона ставят перед нами такую необходимость. В программу детских лагерей мы включаем профориентационные мероприятия.

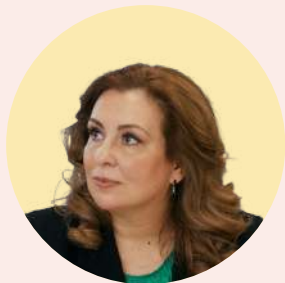
Из инноваций: мы проводим секвенирование генома человека для сотрудников и членов их семей. 18 тысяч уже прошло это обследование. Эта аналитика позволяет выявить общие тенденции в здоровье наших сотрудников и откорректировать в наших ведомственных санаториях программу санаторно-курортного лечения. И в том числе — для некоторых родителей определить вероятность того, что может родиться нездоровый ребенок, дать возможность принять осознанное решение.

**Компания может помочь родителю лучше понять своего ребенка. Профориентационная поддержка — в том случае, если выработанные треки действительно эффективны, сейчас более востребована среди родителей, чем точечные материальные меры поддержки.**

Проект «Перемены начинаются с тебя» обращается к педагогам наших школ и их ученикам: детям он позволяет построить профессиональный трек развития, а педагогам — обновить знания, узнать больше о современных и интерактивных методиках образования. Мы заметили такую тенденцию: когда дети съездили на научно-техническую смену в лагерь или приняли участие в еще какой-либо нашей программе, они приезжают обновленными — они получили новые знания и жаждут их реализовать. Педагог же привык вести урок так, как он привык. Мы стали работать с педагогами, и в том числе стало понятно, что с родителями тоже надо работать. Родителю необходимо помочь понять своего ребенка, помочь ему в профессиональном выборе.

## Эксперты говорят

**Наталия СЫС**, директор по персоналу и организационному развитию, ГК «Новард»



Расскажу об одном из наших профориентационных кейсов для детей сотрудников компании. На протяжении 25 лет у нас реализуется замечательная традиция: мы вместе празднуем День защиты детей и всегда поощряем победителей корпоративного конкурса «Пятерочка» за отличную успеваемость, для многих детей именно этот конкурс стал прекрасным стимулом хорошо учиться. В какой-то момент поняли, что хочется еще большего: смысла, реальной пользы, ресурсосбережения для родителей. Именно тогда придумали большую историю под названием «Создаем будущее» — программу для «начинающих взрослых» «Новарда».

**Один из серьезных вопросов, который беспокоит родителей в течение продолжительного времени — кем будет их ребенок в жизни, сможет ли он себя реализовать. Мы решили помочь родителям найти ответы на эти вопросы.** Программа «Создаем будущее», которая изначально создавалась как полугодовая экспериментальная, задержалась на три года и пользовалась огромной популярностью у родителей.

**Среди сотрудников был отмечен большой запрос на развивающие и профориентационные программы для детей школьного и младшего подросткового возраста. С этой возрастной группой мало кто умеет работать профессионально, однако родителям важно как можно раньше выявить эффективные траектории развития. Думаю, корпоративные практики, ориентированные именно на этот возраст, могут быть востребованы и другими компаниями. Родители ищут в такой поддержке смыслы и конструктивные знания, которые в реальности помогут обеспечить будущее их детей.**

Расскажу об основных модулях программы.

Для начала в рамках профессиональных туров совместно со «Сколково» познакомили детей и их родителей с новыми технологиями и профессиями будущего, заинтересовали новыми возможностями и потренировали гибкие навыки, необходимые современным специалистам.

После этого мероприятия захотелось «лететь» дальше. Именно поэтому мы запустили трехмесячные курсы «Профстар»: у детей появилась возможность погрузиться в работу некоторых бизнес-направлений Группы «Новард», проявить себя в решении взрослых задач, защитить небольшие проекты по выбранному функциональному направлению. Было реализовано пять курсов по темам: средовой дизайн, маркетинг и реклама, продвижение в социальных сетях и основы управления коммерческой недвижимостью.

На следующем этапе совместно с центром развития «Техноград» поставили задачу по изучению азов реальной профессии, формированию полезных навыков, которые можно использовать во взрослой жизни. Так появилась программа «Профдрайв» — мы открыли «Академию мастерства» с направлениями дизайна, искусства, кино, телевидения, строительства уникальных сооружений и технологий цифровизации. На каждом из этих факультетов дети получили действительно полезные практические знания: изучали основы флористики и дизайна интерьеров, создавали мультфильмы и чат-боты, снимали и монтировали короткометражный фильм и даже собрали сами небольшое здание.

Еще одним элементом программы «Создаем будущее» стал профориентационный консалтинг. Важно не только идти на поводу интересов, но и осознать, к чему же реально есть склонности и способности у ребенка. Совместно с центром «Гуманитарные технологии» при МГУ организовали профессиональное комплексное тестирование, а вторым этапом обсудили с экспертами его результаты и перспективы для каждого юного участника в области профориентации.

Пожалуй, самым сложным и интересным модулем корпоративной программы стал модуль «Профлаб», в рамках которого дети создавали проект игрового будущего, погрузились в проектную деятельность (как от проработки узкоспециализированных задач перейти к командной интеграции в общий проект), наработали навыки для создания комфортного социального и инновационного пространства, научились взаимодействовать в команде.

## ЗДОРОВЬЕ СОТРУДНИКОВ КАК ЧАСТЬ ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ КОМПАНИЙ

Демографическое развитие неразрывно связано с вопросами ментального и физического здоровья (в том числе — мужского и женского здоровья как основы для реализации репродуктивных планов). Внимание, уделяемое работодателями вопросам здоровья на рабочем месте, проведения регулярной диспансеризации и реализация разных оздоровительных мероприятий — залог успешного решения этой задачи.

Благодаря инициативам РСПП и АНО «Здоровье 360» был разработан и внедрен комплекс мер по стимулированию работодателей и работников к улучшению условий труда и сохранению здоровья работников, а также по мотивированию к ведению здорового образа жизни ([Распоряжение Правительства Российской Федерации №8 33-р от 26.04.2029](#)).

Особое место в укреплении здоровья на рабочем месте занимает забота о женщинах на разных этапах беременности и в период декретного отпуска. Такие меры включают помощь беременным сотрудницам, медицинскую поддержку и — актуальная тенденция последних лет — репродуктивную поддержку (консультирование и помощь женщине на этапе принятия решения о сохранении беременности, работа, направленная на сокращение числа аборт). Яркий пример работы в этом направлении — кабинеты семейного консультирования в рамках программы заботы о здоровье сотрудников ОАО «РЖД». В рамках проекта будущих матерей и отцов поддерживают на этапе принятия репродуктивного решения: благодаря работе кабинетов увеличилось число беременностей среди сотрудниц.



В. В. Лебедев. Плакат для агитационных окон Российского Телеграфного Агентства (РОСТА). 1919–1921. Таблица XII

Помощь беременным на разных этапах беременности, родов и ухода за младенцем становится все более адресной. Бизнес не просто помогает сотрудницам дополнительными выплатами, а прицельно оплачивает услуги нянь, частных детских садов и даже клининг в квартире. Кроме того, некоторые компании организуют адаптированные пространства для детей в офисе. Важны и последующие нематериальные меры поддержки: гибкий график и возможность работать удаленно без оформления больничного в случае легкой болезни ребенка во многих коллективах стали закрепленными мерами лояльности к сотрудницам, воспитывающим детей. Такие меры обеспечивают возможность поддержания ментального здоровья, предотвращения стрессов и накапливающейся усталости в первые месяцы и годы жизни ребенка, когда другие члены семьи объективно не могут разделить функции по грудному вскармливанию, взять на себя некоторые другие обязанности. Это период жизни семьи, когда эгалитарная семейно-ролевая модель временно переключается на традиционную.

**Помощь работодателей все чаще помогает удовлетворить реальные потребности женщин на сложном жизненном этапе раннего материнства: некоторые компании выделяют средства на оплату услуг нянь, частных детских садов и даже клининг в квартире.**

**Именно работодатель сегодня становится оплотом стабильности, позволяя нивелировать связанные с высокой неопределенностью барьеры для рождения детей.**

Не менее важна и тенденция на социализацию сотрудниц, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, или тех, кто готовится вернуться на работу после такого долгого перерыва: компании принимают меры по адаптации таких сотрудниц и плавному обновлению их профессиональной экспертизы.

В ближайшие 5 лет Вы планируете рождение детей или нет?  
(закрытый вопрос, один ответ, в % от опрошенных в возрасте от 18 до 45 лет, допускающих рождение детей в перспективе)

**48%**

**опрошенных женщин репродуктивного возраста не планируют в ближайшее время пополнение в семье**

Если Вы не планируете рождение детей в ближайшие 5 лет, то почему?  
(закрытый вопрос, любое число ответов, в % от опрошенных в возрасте от 18 до 45 лет, которые в принципе допускают рождение детей, но не планируют его в ближайшие 5 лет)

**39%**

**назвали недостаточную материальную обеспеченность**

**38%**

**отметили отсутствие стабильности в жизни**

[Всероссийский опрос «ВЦИОМ-онлайн»](#) проведен с 5 по 10 марта 2022 года. В опросе приняли участие 1248 россиянок в возрасте 18-45 лет.



## Эксперты говорят

**Ольга ЕРЕМЕНКО**, вице-президент – руководитель Центра корпоративной социальной ответственности, ПАО «Промсвязьбанк»



Мы сформировали социальный пакет с гибкой системой льгот, в рамках которого каждому работнику предоставляется лимит, который он может потратить на себя или на членов своей семьи. Кроме того, он может оформить, например, добровольное медицинское страхование, которое в том числе включает ведение беременности, родов, услуги врачей-педиатров, врачей-неонатологов, может потратить средства на оздоровительные услуги, отдых. Мы предоставляем нашим работникам единовременную материальную помощь в связи с рождением ребенка, в связи с усыновлением, удочерением, к первому классу, также мы оказываем материальную помощь работникам, у которых есть дети-инвалиды.

**Мы окружаем заботой и вниманием наших женщин, которые выходят после декретного отпуска: компенсируем затраты на нянь и частные детские сады и формируем комфортный график работы для них.**

Например, у нас недавно появилась такая возможность: по желанию в случае легкой болезни ребенка женщина может не оформлять лист нетрудоспособности и работать удаленно. Такая возможность была введена по многочисленным просьбам наших сотрудниц. Также мы сейчас прорабатываем вопрос открытия локаций в наших офисах, которые будут приспособлены и для детей, где работники в случае такой необходимости могут оставить ребенка, где будут проводиться занятия, в том числе по правовой и финансовой грамотности.

**Елена ЖИДКОВА**, начальник Центральной дирекции здравоохранения – филиала ОАО «РЖД», руководителя сети клиник «РЖД-Медицина»



ОАО «РЖД» в целях поддержки демографии реализует комплекс мероприятий, включающих в себя создание кабинетов совместного семейного консультирования по вопросам мужского и женского здоровья. В сети «РЖД-Медицина» успешно функционируют кабинеты семейного консультирования в пяти ЧУЗах (в ЧУЗ «РЖД-Медицина» г. Улан-Удэ, ЧУЗ «РЖД-Медицина» г. Смоленск, ЧУЗ «РЖД-Медицина» г. Ростов-на-Дону, ЧУЗ «РЖД-Медицина» г. Северобайкальск, ЧУЗ «КБ «РЖД-Медицина» им. Н. А. Семашко»). **За 2023 год благодаря функционированию данных кабинетов была оказана помощь более чем 800 парам в вопросах репродукции и сохранения беременности, 400 из них стали родителями.** Также в рамках проекта оказываются психологические консультации беременным, благодаря чему около 20% женщин, изначально не желавших сохранять беременность, приняли решение о ее сохранении.

Также в 2024 году реализуется комплекс мероприятий совместно с благотворительным фондом «Женщины за жизнь» в рамках проекта «Здравствуй, мама», направленных на снижение числа аборт. В 2024 году запланировано репозиционирование двух женских консультаций.

**Проект ОАО «РЖД» предполагает реконструкцию женских консультаций в соответствии с концепцией бережливого материнства, обучение врачей деликатному общению с беременной женщиной, создание и вручение подарочных наборов для будущих мам, а также меры поддержки беременных и семей с детьми. Большую эффективность инициатива показала в Мордовии, где количество аборт снизилось на 40%.**

## ДИНАМИКА РОЛЕВЫХ ФУНКЦИЙ РОДИТЕЛЕЙ : ОТВЕТ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

### Эксперты говорят

**Евгения ЕНЬШИНА**, глава национального отделения «Женщины атомной отрасли» международного движения WiN Global, лидер сообщества «Женщины в науке и технологиях», основатель премии Kolba



Женский карьерный трек всегда был особенным. Современные тенденции общества мотивируют женщину быть включенной во все сферы и двигаться по профессиональному треку вперед. Для этого женщине необходимо умело жонглировать традиционными и родительскими обязанностями, чтобы время оставалось для карьеры. Если женщина выбирает двигаться по профессиональному пути, то одного желания точно недостаточно. Практически всегда возникает «непубличная» проблема выбора: сначала карьера, потом дети — или наоборот? Зачастую большинство женщин выбирает второе, не имея возможности совмещать семейные обязанности и работу. Сейчас многие корпорации и крупный бизнес включают «женский вопрос» в свою социальную миссию, хотя и недостаточно. Если мы говорим о женщинах в декрете, то основной проблемой, на мой взгляд, остается недостаток внимания со стороны компании. По большому счету, женщина остается одна за бортом корабля под названием «работа» без спасательного круга.

**Единичные компании поддерживают связь с «женщинами-сотрудницами» в декрете, я уже не говорю, чтобы организовать для них курсы повышения квалификации, инвентаризировать знания перед выходом на работу. Если мы говорим о молодых женщинах, которые выбрали движение по карьерному пути не в пользу семьи, то многие не понимают перспективу развития.**

**Включенность в своих сотрудников, в свой кадровый капитал – это прямая обязанность компаний: отслеживать эффективность работников, повышать их компетенции и навыки, передвигать по горизонтальной или вертикальной траектории.** Отсутствие прозрачного алгоритма снижает мотивацию сотрудников, особенно женщин, которые выбирают между построением карьеры и созданием полноценной семьи. На мой взгляд, если уделять должное внимание «женской повестке», женщинам, имея прозрачную «дорожную карту» с основными точками роста, будет проще ориентироваться в карьерной перспективе и планировать семейную жизнь для рождения детей, а компании, которые уже «сели в этот вагон», будут иметь конкурентное преимущество.

Некоторые примеры практик:

01 Компания «Бургер Кинг Россия» предоставляет клининговые услуги. Пока мастер убирает квартиру или гладит белье, женщина может посвятить это время себе.

02 В «Вымпелкоме» есть проект, позволяющий работать несколько дней в месяц удаленно. Компания «КРОК» предоставляет полугодовой отпуск на «перезагрузку» для сотрудниц, отработавших более пяти лет.

03 Российские госкорпорации тоже начали активно внедрять такие программы в стратегии своего развития. Например, ГК «Росатом» выплачивает материальную поддержку при рождении детей, на постоянной основе проводятся мастер-классы, конкурсы, просветительские и образовательные мероприятия для детей совместно с родителями. Одна из флагманских программ – ежегодное мероприятие «Школьник Росатома» по окончании учебного года не только с развлекательной программой, но и обязательным просветительским контентом (сбор отдельного мусора, научные опыты).

04 Для развития женщин с семьей реализуется проект «Женщины атомной отрасли», основная миссия которого – развить «мягкие навыки», найти наставника, реализовать свою инициативу или проект».

**58% россиян согласны, что работодатель должен предоставлять дополнительную поддержку сотрудникам, у которых есть несовершеннолетние дети. 36% считают, что все сотрудники должны быть равными в рабочих условиях, независимо от наличия у них детей.**

Всероссийский телефонный опрос «ВЦИОМ-Спутник» проведен 5 марта 2024 года. В опросе приняли участие 1600 россиян в возрасте от 18 лет.



Фигура отца семейства в объективе мер корпоративной поддержки до недавнего времени имела призрачные очертания — главным объектом внимания не только работодателей, но и государства выступало «материнство и детство». Однако социальная динамика характеризуется повышением роли отцов в воспитании детей, принятии ими на себя части традиционно «женских» обязанностей. И хотя ожидания социальной среды по-прежнему связаны с выполнением мужчиной роли основного кормильца, нормативным стало и полноценное участие в вопросах ведения домашнего хозяйства, воспитательном и образовательном процессах. Уже никого не удивляет явление отцов-одиночек. Такая трансформация предусматривает необходимость серьезного пересмотра принципов подхода к мужчинам, имеющим несовершеннолетних детей, и разработку соответствующих мер поддержки. Как же работодатель может поддержать отца?

**ВЦИОМ много лет работает над повышением социального статуса российского отца. За последние годы и общество, и бизнес стали более ориентированы на внимание к российским папам. В России был учрежден День отца, компании расширяют свой инструментарий помощи. Следующий важный этап, который бизнесу, обществу и власти предстоит пройти вместе, — законодательное закрепление инструментов корпоративной поддержки отцовства.**

В обществе сегодня действительно есть запрос на повышение статуса отца: ВЦИОМ на протяжении многих лет привлекает внимание к этой теме. Мы поддерживаем Союз отцов и рады, что многие инициативы этого объединения — прежде всего в области корпоративной поддержки отцовства — воплощаются в реальность.

Меры, с помощью которых российский бизнес помогает сотрудникам-мужчинам, имеющим детей, весьма разнообразны. Многие решения направлены на сближение отцов с детьми: компании стараются дать молодому отцу возможность провести больше времени с семьей, укрепить эмоциональную связь с детьми. Некоторые практики были заимствованы из зарубежных компаний и успешно адаптируются в наших реалиях.

**Многим мужчинам не хватает знаний по вопросам воспитания детей. У работодателя, как правило, достаточно ресурсов, чтобы организовать просветительскую работу для молодых отцов компании.**

## Инициативы, направленные на поддержку отцов

В последние годы рассматривается ряд инициатив, направленных на поддержку отцов. Как Вы считаете, если следующие меры будут приняты, то они будут или не будут способствовать укреплению семьи?

(закрытый вопрос, один ответ, выбрали ответ «скорее да / однозначно да»)

**79%**

Предоставление отцам **одной недели** дополнительного оплачиваемого отпуска в течение первого месяца после рождения ребенка

**85%**

Предоставление отцам **одного месяца** дополнительного оплачиваемого отпуска, который можно взять в любой период до достижения ребенком трех лет

**83%**

**Введение отцовского («семейного») капитала** — дополнительной выплаты семьям при рождении третьего ребенка (при условии, что семья все годы с момента рождения первого ребенка состояла в браке)

[Всероссийский телефонный опрос «ВЦИОМ-Спутник»](#) проведен 21 июня 2020 года. В опросе приняли участие 1600 россиян в возрасте от 18 лет.



## Эксперты говорят

**Виктория ДЕРГУНОВА**, партнер, адвокат, медиатор, кандидат юридических наук — семейное право и наследственное планирование, BGP Litigation

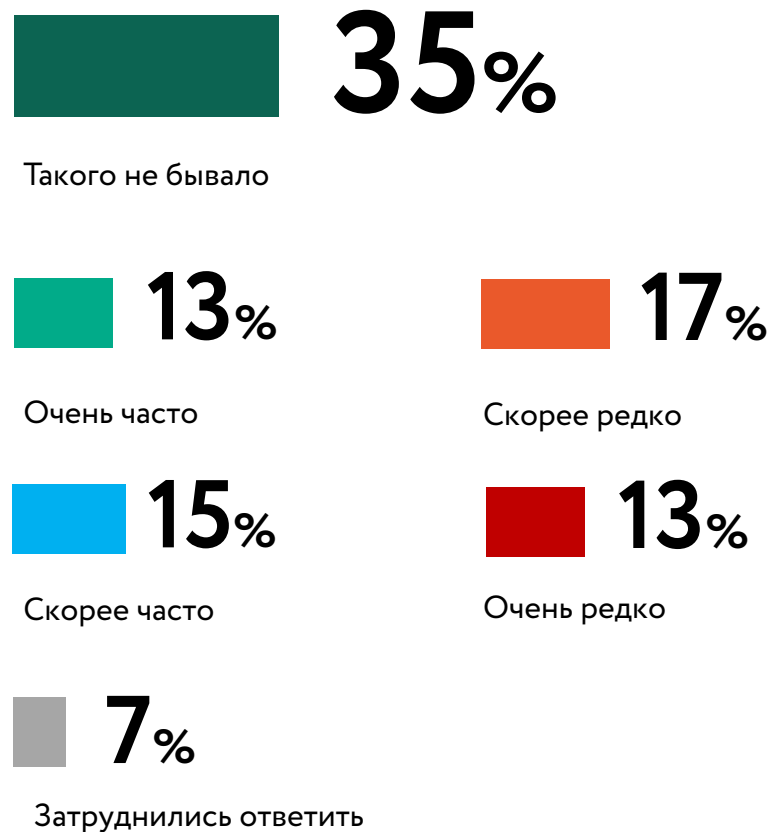


«5 лет назад я стала вторым женщиной-партнером в компании, которой уже без малого 15 лет. Мне был 31 год, у меня был маленький ребенок и не было второго родителя. Это был вызов для меня как для партнера — смогу ли я на равных с мужчинами-партнерами руководить практикой и выполнять все финансовые и не только показатели.

За время моей работы в поддержке женщин-матерей, которых у нас немало, мы достигли некоторых результатов. Первое — мы пришли к сокращению в разрыве заработных плат: внедрили единую формулу по оплате труда для руководителей женщин и мужчин. Мы считаем это большим достижением на фоне всех тех исследований, с которыми мы знакомимся, где процент разрыва в заработных платах может достигать порога 30% не в пользу женщин. **Далее: мы смогли уйти в оценке сотрудников от таких показателей их эффективности, как больничные, отпуска по уходу за ребенком, дистанционная работа. Если ребенок болеет, мы не просим родителей оформлять больничный, а просто переводим их на удаленную работу.** Сейчас мы работаем над расширением полиса дополнительного медицинского страхования — включение детей в программу ДМС оказалось очень актуальным для наших сотрудниц. Еще одно направление, которым мы активно занимаемся, — развитие правовой и финансовой грамотности наших сотрудников. Мы уже оказываем юридическую помощь по семейным вопросам для наших сотрудниц бесплатно.

Приходилось ли Вам в связи с загрузкой на работе откладывать отпуск, пропускать важные семейные события?

(закрытый вопрос, один ответ)



Всероссийский телефонный опрос «ВЦИОМ-Спутник» проведен 5 марта 2024 года. В опросе приняли участие 1600 россиян в возрасте от 18 лет.

## Эксперты говорят

Ольга ЕРЕМЕНКО, вице-президент —  
руководитель Центра корпоративной социальной  
ответственности, ПАО «Промсвязьбанк»



Кто такой «идеальный отец»? Он стремится проводить время со своей семьей, он способен слышать, слушать, оказывать поддержку своей семье, нести за нее ответственность. Что интересно: по мнению участников нашего внутреннего опроса, сейчас в обществе фактически нет разницы в социальном статусе между мужчиной и мужчиной-отцом.

Также сошлись во мнении (тоже для нас было интересно), что отсутствует положительный образ отца, модель поведения, которой хочется соответствовать. Поэтому наши молодые мужчины говорили о том, что необходимо в кинематографе, в интернет-пространстве, в средствах массовой информации транслировать позитивные образы отцов. Кроме того, мужчинам не хватает знаний по вопросам воспитания детей. Мы предполагаем, что обществу сегодня необходим верифицированный ресурс, где мужчины могли бы получить знания по вопросам воспитания детей, а не просто проводить серфинг по социальным сетям. Работодатели могут участвовать в этой работе.

Елена МИХАЙЛОВА, советник  
генерального директора ВЦИОМ



С большой гордостью можем сказать, что благодаря нашим данным и нашему участию в этом движении в России был утвержден День отца. В обществе не сразу приняли эту инициативу — на протяжении некоторого времени шли обсуждения, но наступил период, когда общество обозначило запрос на признание важности и значимости поддержки института отцовства.

Меры поддержки отцов, которые реализует бизнес, совершенно разные. Например, популярно такое решение, как дополнительный отпуск для отца в течение месяца после рождения ребенка. Где-то речь идет об одной неделе дополнительно оплачиваемого отпуска, где-то могут предложить месяц. В некоторых крупных зарубежных холдингах отцы могут взять отпуск на 3–4 месяца в течение первого года жизни ребенка. Это инструмент укрепления семьи. Когда в семье маленький ребенок, мать очень устает, отец не всегда может выспаться и еще вынужден разрываться между служебными и новыми родительскими обязанностями. **Предоставление временного отрезка, когда отец может поучаствовать в жизни малыша, помочь матери и побыть с ребенком, очень важно для дальнейшей стабильности и сохранения семейных отношений.**

## СЕМЕЙНАЯ ГАРМОНИЯ : ВКЛАД РАБОТОДАТЕЛЯ

Откуда берется современная семья? Как она образуется и где найти своего партнера? Может ли работодатель выступить в качестве медиатора межгендерных отношений и помочь семье образоваться? Многие крупные корпорации, у которых широкий инструментарий поддержки семей своих сотрудников, задумываются о развитии этого направления. Причина здесь отнюдь не только в демографических целях, стоящих сегодня перед нашим обществом. Подобный внутренний запрос может исходить от самих сотрудников и связан прежде всего с дефицитом свободного времени: молодому человеку может быть элементарно некогда заводить знакомства.

Эксперты ВЦИОМ уверены: ответственному бизнесу стоит задуматься о потенциале объединяющей роли корпоративной семейной политики. Мероприятия, праздники, ориентированные на молодых сотрудников, помогут транслировать молодой аудитории работников важные смыслы о культуре взаимоотношений, заинтересовать исторической и обрядовой составляющей того, что в разные эпохи сопровождало практики межгендерных отношений. Будут ли это гуляния на Ивана Купалу в городе присутствия или бал, к которому сотрудникам помогали готовиться профессиональные хореографы, — не столь важно, важно лишь то, что именно работодатель наполняет эту активность важными, правильными и этичными смыслами.

### Эксперты говорят

Елена МИХАЙЛОВА, советник  
генерального директора ВЦИОМ



Если мы говорим о демографической политике компании, важно обращать внимание не только на семьи, которые воспитывают детей, но и на молодых людей, на пары, еще не решившиеся на рождение ребенка. Сотрудникам нужно иметь возможность планировать этот ответственный этап и четко понимать, как при изменении семейного положения будут складываться отношения с работодателем, можно ли рассчитывать на понимание и получение помощи со стороны компании. Пока эта целевая аудитория чаще находится за рамками реализуемых программ корпоративной семейной ответственности, объектом внимания является преимущественно семья, уже имеющая детей.

**Работодатель может выступать в качестве связующего звена и на других этапах развития взаимоотношений сотрудников. Например, если пара оформила брак, компания может не ограничиться денежной выплатой, а провести обрядовую церемонию, повышающую ценность такого события и в глазах самой пары, и в сознании всего коллектива.**

Работодатель может выступать и в качестве объединяющей силы для сложившейся семьи — в том числе той, которая проходит через сложные этапы межгендерных кризисов, конфликтов взросления детей. Распространенной и весьма успешной практикой, которую применяет почти каждая компания с устойчивой семейной политикой, стало корпоративное волонтерство. Такая активность позволяет членам семьи по-новому взглянуть друг на друга, вырваться из рутины взаимоотношений и найти новые смыслы уже внутри своей ячейки общества.

## Эксперты говорят

Елена МИХАЙЛОВА, советник  
генерального директора ВЦИОМ



У россиян есть довольно-таки устойчивое представление о том, что искать свою вторую половинку лучше в кругу общих друзей или на работе. На практике мы понимаем, что молодые сотрудники чаще всего встречают партнера именно на работе. Мы знаем, сколько молодые люди проводят времени на работе и что у них не слишком много времени на поиск таких контактов во внешнем контуре. Соответственно, здесь работодатели могут подумать о том, чтобы на корпоративном уровне проходили мероприятия, которые помогают людям лучше узнавать друг друга.

Кроме того, для сотрудников, у которых уже есть какая-то история личных взаимоотношений и они готовятся вступить в брак, работодатель может выступать в качестве инициатора символического, обрядового празднования. То есть обратить внимание коллектива на этот факт — не просто зафиксировать материальной выплатой, но и отметить это событие в коллективе. Для самой пары это станет принятием определенных обязательств перед внешней средой, которые так или иначе на моральном уровне скрепляют брак. Это символический переход в новый статус, который важно зафиксировать.

Как Вы считаете, где лучше всего знакомиться, искать вторую половинку?  
(закрытый вопрос, не более 3-х ответов, представлены топ-5 ответов)



В кругу общих друзей



На работе/учебе



В клубах по интересам/секциях/курсах  
(танца, фотографии, иностранных языков и т.д.)



На улице



В интернете

[Всероссийский телефонный опрос «ВЦИОМ-Спутник»](#) проведен 5 февраля 2023 года.  
В опросе приняли участие 1600 россиян в возрасте от 18 лет.



## Эксперты говорят

**Ирина ЖУЙКОВА**, директор департамента социальной политики ПАО «ГМК «Норильский никель»



Где молодежи находить друг друга, где знакомиться? Ведь большую часть времени мы проводим на работе. У нас реализуется молодежная программа, и мы видим, как к нам приходят и семьи, и молодые ребята. Конечно, многие сотрудники знакомятся в книжном клубе или на кулинарном мастер-классе. Программе год, надеюсь, что мы тоже скоро будем играть свадьбы. Подумаем насчет организации свадебного церемониала в компании — почему бы нет.

## Работодатель и семья: нужна ли дистанция

Россияне считают, что...

Работодатель всегда должен знать, как живут его сотрудники, какие у них ситуации в семье



Работодатель может интересоваться жизнью и семьей сотрудников, только если они сами о ней рассказывают и просят какого-либо участия или поддержки



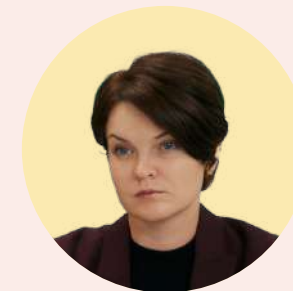
Жизнь вне работы и семейная ситуация — это личное пространство сотрудников, работодатели не должны ими интересоваться



Затрудняюсь ответить



**Виктория ДЕРГУНОВА**, партнер, адвокат, медиатор, кандидат юридических наук — семейное право и наследственное планирование, BGP Litigation



Сложно спорить с тем, что люди большую часть времени проводят на работе. Поэтому в первую очередь мы сделали упор на корпоративные мероприятия, которые могут объединить наших сотрудников: книжный клуб и киноклуб, спортивные программы — желающие играют в баскетбол, зимой ходят на лыжах. Это способствовало тому, что коллектив перемешался и люди начали дружить не только внутри какого-то конкретного направления-практики, но и между ними. Также у нас есть корпоративный благотворительный фонд «Юристы помогают детям». Сначала мы фокусировали его работу в основном на помощи детям, оставшимся без попечения родителей. Но сейчас проекты по своему содержанию сильно расширились. Мы помогаем семьям в том числе с усыновлением, с опекой, с попечительством — повестка фонда близка всем сотрудникам и способствует их сближению и консолидации на основе ценностей, которые они разделяют.

Всероссийский телефонный опрос «ВЦИОМ-Спутник» проведен 5 марта 2024 года. В опросе приняли участие 1600 россиян в возрасте от 18 лет.

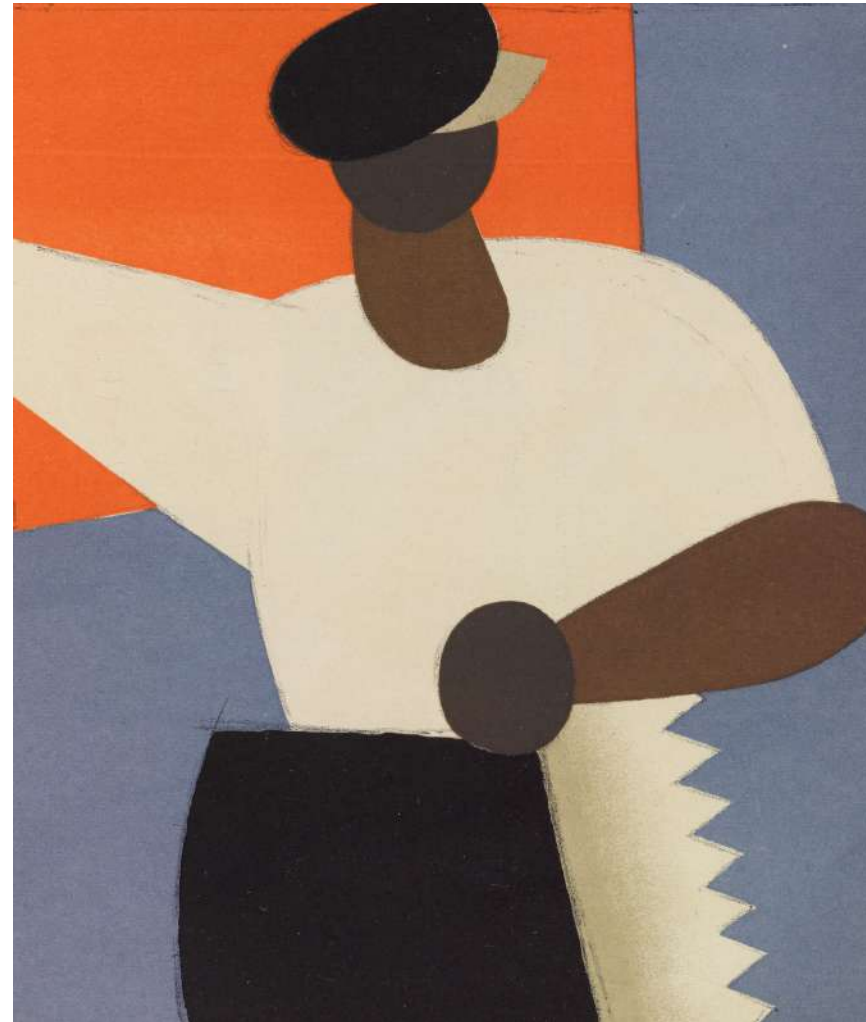
## РАЗДЕЛ 8.

# ПОДДЕРЖКА СЕМЕЙ В РЕГИОНЕ ПРИСУТСТВИЯ КОМПАНИИ

Взаимоотношения компании и семьи сотрудников могут складываться по-разному в зависимости от региона и типа местности, где бизнес работает. Конечно, в небольших городах и сельской местности, отдаленных субъектах дистанция между компанией и семьей работника сокращается — внешне взаимосвязи нередко складываются будто бы по родственным, а не по корпоративным паттернам.

**35,1% опрошенных городских жителей ответили, что с появлением детей в семье у них может появиться мысль о переезде в сельскую местность.**

В градообразующих предприятиях эта работа может быть взаимосвязана с мерами корпоративной семейной политики. Например, не просто оборудовать в городе спортивный центр, но и предоставить детям сотрудников бесплатные слоты в секциях.



В. В. Лебедев. Плакат для агитационных окон Российского Телеграфного Агентства (РОСТА). 1919–1921. Таблица XXI

## Эксперты говорят

**Вадим КОВАЛЕВ**, советник генерального директора УК «Уральская Сталь» по вопросам взаимодействия с органами государственной власти и устойчивому развитию, зампреда комиссии по экономике и трудовым отношениям ОП РФ



Семейные программы – традиционное направление для усилий бизнеса, особенно если мы говорим о территориях присутствия, и это часть темы устойчивого развития, имеющей давнюю историю. Учитывая главный вызов – нехватку персонала и отток населения из небольших городов, – поддержка семей уже не добрая воля работодателя, а просто основа основ.

Если говорить о практических мерах на примере АО «Уральская Сталь», у нас осуществляются выплаты в связи с рождением детей. Причем выплаты предусмотрены на рождение каждого ребенка. Выплаты матерям, которые находятся в отпуске по уходу за ребенком; стали традицией выплаты многодетным семьям два раза в год – в День защиты детей и к 1 сентября.

Еще одна важная мера поддержки – выплаты по разным жизненным событиям. Например, выплаты семьям, попавшим в сложную жизненную ситуацию. На предприятиях существуют корпоративные социальные комиссии, в которую работники могут написать обращение с описанием ситуации и необходимой помощи.

Большое направление работы связано с профилактикой и лечением различных заболеваний. Например, в Новотроицке мы направляем работников и членов их семей в профилактории, расположенные как на территории города, так и в других регионах России, а для детей наших работников в возрасте от 7 до 15 лет предлагается отдых в корпоративном детском оздоровительном лагере.

В течение года у нас проходит много корпоративных праздничных и спортивных мероприятий, в которых принимают участие не только наши сотрудники, но и члены их семей. Конечно, на любом производстве большое внимание уделяется трудовым династиям: эти люди – предмет гордости комбината.

На корпоративных спартакиадах, на ежегодном туристическом слете – везде выделяется «отдельный вид спорта» – семейный! Соревнования «Папа, мама, я» служат цели продвижения спортивного образа жизни и общесемейных форматов проведения досуга.

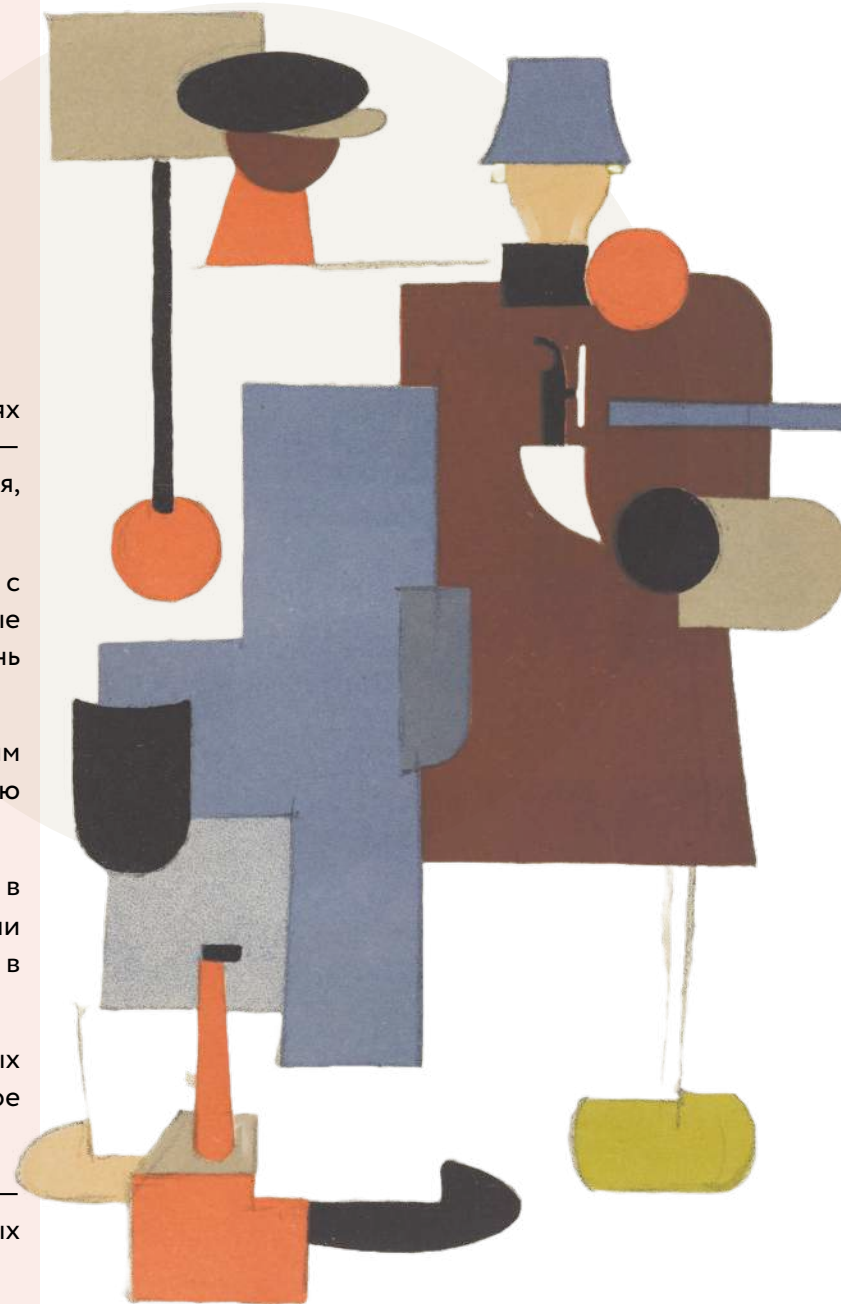


Иллюстрация В. В. Лебедева. Плакат для агитационных окон Российского Телеграфного Агентства (РОСТА). 1919–1921. Таблица XXII

# ТОП-10 ТРЕНДОВ И ВЫЗОВОВ

**01** Работодатели становятся одним из ключевых субъектов реализации демографической и семейной политики. В течение последних лет регуляторами разработаны и утверждены регламенты и рекомендации, которые могут выступать ориентиром, основой для формирования эффективных мер поддержки сотрудников. Актуальным вызовом является выстраивание эффективной системы координации усилий органов исполнительной власти, реализующих социальную политику, и бизнеса в вопросах оказания помощи разным категориям семей.

**02** Реализация мер поддержки семей сотрудников является осознанным выбором руководства компаний. Эффективная реализация семейной политики постепенно становится важным фактором выбора работодателя, способствует укреплению бренда.

**03** Бизнес берет на себя часть функций по поддержке семьи, находя наиболее эффективные инструменты адресной поддержки семей сотрудников. В то же время ожидается разработка системы особых предпочтений для компаний, продемонстрировавших высокую эффективность реализуемой семейной политики (в том числе — закрепление их на нормативном уровне).

**04** Работодатели выступают оплотом стабильности в ситуации планируемой беременности. Ситуация высокой неопределенности зачастую оказывает негативное влияние на репродуктивные планы семей, вынуждая откладывать принятие решения о рождении ребенка. Возможность получения помощи со стороны работодателя в случае пополнения семьи — важный фактор нивелирования рисков и психологических барьеров для принятия этого ответственного решения.



**05**

**Включенная позиция работодателя выступает фактором укрепления семьи, обеспечения ее устойчивости к внешним вызовам.** Это требует внедрения эластичных мер поддержки с учетом актуальной ситуации в каждой из семей, повышения чувствительности кадровой политики к специфическим запросам, возникающим на разных этапах жизни семьи, например, посредством внедрения короткого рабочего дня в дни рождения членов семьи, организации конкурсов среди детей сотрудников и т.п.

**06**

**Молодые сотрудники должны стать объектом особого внимания работодателей.** Большинство программ корпоративной семейной политики ориентировано на сложившиеся семьи с детьми. Однако демографическое развитие предусматривает необходимость учета репродуктивного потенциала планов не только устоявшихся союзов, но и тех, кто только выстраивает свои отношения с будущим партнером. При высокой нацеленности молодежи на закрепление на рабочем месте и продвижение по карьерной лестнице именно в отношении данной категории требуется особое внимание со стороны кадровых служб, важно отслеживание баланса между работой и личной жизнью.

**07**

**Поддержка института отцовства — модный тренд и важная составляющая корпоративной семейной политики.** Ролевые модели в большинстве российских семей предусматривают равное участие родителей в воспитании детей. Совместное переживание обоими родителями самых важных событий в жизни семьи усиливает психологическую привязанность и взаимопонимание между супругами. И прежде всего речь идет о первом годе жизни ребенка. Предоставление дополнительного отпуска отцу в течение этого периода — важная мера, которую уже сегодня внедряют многие работодатели. В условиях ограниченных инфраструктурных решений для совместного времяпрепровождения отцов с детьми работодатели могут компенсировать этот дефицит продуманными проектами и мероприятиями.

# 08

**Вариативность реализуемых работодателями мер поддержки позволяет сотрудникам минимизировать неудобства и изменения в образе жизни в случае расширения семьи.** Чем более широк спектр таких предложений со стороны работодателя (сегодня он может включать программы доабортного консультирования, оплату услуг профессиональных нянь и/или регулярного клининга, возмещение стоимости переезда членов семьи на поздних этапах беременности и непосредственно после рождения ребенка и т.п.), тем увереннее будет чувствовать себя семья.

# 09

**Профессиональная переподготовка и/или эмоциональная включенность в рабочие процессы нивелирует опасения, связанные с выпадением из профессии в период декретного отпуска и отпуска по уходу за ребенком.** Реализация программ дистанционного обучения сегодня позволяет женщинам осваивать новые компетенции и даже занимать более высокие позиции в компании после выхода из отпуска по уходу за ребенком. Такой формат важен для снижения возраста первых рождений в случаях, когда появление ребенка связывается с риском замедления карьерного роста, утраты своего профессионального статуса.

# 10

**Растет запрос на профориентационные программы для детей сотрудников.** Реализация таких программ не только позволяет родителям экономить время и способствует раскрытию потенциала детей, но и способствует знакомству с востребованными в регионах присутствия компаний профессиями, способствует воспроизводству кадрового резерва и демографического потенциала воспроизводства, созданию условий для вовлеченного участия молодежи в жизни регионов (что особо актуально для моногородов).

# ЭКОСИСТЕМА

позволяет клиентам получать комплексные услуги, обеспечивая эффективный результат

# ВЦИОМ

## ВЦИОМ-ИССЛЕДОВАНИЯ

---

Проводим полный цикл исследований любого масштаба, среди любой целевой аудитории. Предоставляем всестороннюю аналитику по полученным данным

## ВЦИОМ-КОНСАЛТИНГ

---

На основе полученных исследовательских данных разрабатываем практические решения поставленных клиентом задач: от разработки рыночных коммуникационных стратегий до управления социальными конфликтами

## ВЦИОМ-КОММУНИКАЦИИ

---

Реализуем коммуникационное сопровождение результатов исследования для создания необходимого информационного резонанса в целевых аудиториях

## Ресурсы ВЦИОМ

---

<https://wciom.ru>  
<https://ok.wciom.ru>  
<https://consult.wciom.ru>

