**Как дальневосточные компании заботились о своих сотрудниках в 2022 году**

***(по мнению самих сотрудников)***

**15 февраля 2023 год** – *Служба исследований крупнейшей российской платформы онлайн-рекрутинга hh.ru выяснила, какие меры и формы поддержки здоровья и благополучия (well-being) сотрудников актуальны для российских и дальневосточных компаний в 2022 году, какое внимание уделяется психологической помощи и программам карьерного развития.*

**Забота компаний – взгляд сотрудников**

Согласно опросу сотрудников дальневосточных компаний, **ДМС в 2022 году оставалась наиболее распространенной составляющей программы заботы о здоровье, которая сегодня есть в российских компаниях**. О наличии ДМС у своего текущего работодателя заявили 20% сотрудников. Чаще остальных о ДМС говорили банковские (76%), ИТ-специалисты (48%), а также занятые в сфере добычи сырья (53%).

О наличии диспансеризации заявили 18% опрошенных. При этом она доступна каждому третьему работнику сферы медицины, науки и образования и госслужащему и почти не доступна строителям и рабочим (по 4%).

Оплата занятий спортом на стороне работодателя есть лишь у каждого десятого (10%) опрошенного работника, проведение корпоративных спортивных мероприятий – у 16% респондентов. Чаще всех занятия спортом оплачивают занятым в сфере добычи сырья (41%).

Наименее распространенные компоненты программ well-being, согласно опросу дальневосточников, – путёвки в санатории/курорты (12%). При этом данный вид поддержки сотрудников присутствует почти у каждого третьего сотрудника нефтегазовой отрасли и госслужбы. **При этом о полном отсутствии программ заботы и поддержки в их компаниях заявила почти половина (49%) опрошенных сотрудников.**

**Подавляющее большинство (73%) работников дальневосточных компаний заявили, что работодатель не предоставляет программы психологической поддержки**. Лишь 4% из опрошенных доступны консультации корпоративного психолога – чаще остальных об этом заявляли сотрудники служб клиентской поддержки, сотрудники образовательных учреждений и госслужащие. Редкое распространение (по 2%) получили онлайн-консультации и горячая линия с психологом.

41% трудящихся из регионов Дальнего Востока доступны программы повышения квалификации. О наличии широких возможностей карьерного роста в их компаниях заявил каждый третий (31%) работник, ещё треть респондентов (31%) сообщили, что в их организации развиты программы наставничества, а также профессиональная переподготовка/обучение (33%). Приоритетное приглашение на новые вакансии компании текущих сотрудников отметили лишь в 14% случаев. Об отсутствии карьерных возможностей сказали 33% работников. Карьерные возможности наиболее сильно ограничены в строительных и ЖКХ-компаниях – об этом заявили свыше половины работающих в них. Наставничество встречается в каждой третьей ИТ-, телеком- и металлургической компании.

**Какие элементы поддержки со стороны работодателей отметили трудящиеся в целом по стране в 2022 году:**

* программы/подарки для детей работников (характерно для половины опрошенных сотрудников энергетических, телеком-, нефтегазовых компаний);
* помощь при болезни/смерти родственников работника компании (характерно для свыше половины опрошенных госслужащих, HR-менеджеров и специалистов в добыче сырья);
* гибкий рабочий график (характерно для трети сотрудников служб клиентской поддержки, ИТ-специалистов, маркетологов, начинающих специалистов).

Участие в экологических акциях, ДМС для родственников, объединения сотрудников по интересам и корпоративное волонтерское движение встречаются крайне редко, каждый компонент набрал не более 10% ответов. Об отсутствии любых форм соцподдержки в своих компаниях заявил каждый третий респондент.

При построении комфортной рабочей среды, по мнению сотрудников, акцент чаще всего (57%) делается на кухонную зону (столовые). Менее распространены предоставление средств индивидуальной защиты и спецодежды\униформы (30%), парковка для работников (26%). Корпоративный транспорт/доставка до места работы и обратно и наличие комнаты отдыха набрали по 16% голосов. На полное отсутствие комфортной рабочей среды пришелся каждый пятый ответ.

**Как работники хотят, чтобы их компании помогали им в 2023 году:**

В 2023 году сотрудники отдали приоритет эмоциональному (68%) и физическому (59%) здоровью как основному приоритету в развитии программы поддержки со стороны своих работодателей. Карьера, рабочая среда и соцсфера важны для половины опрошенных, а программы финансовой грамотности волнуют каждого третьего работника.

Чаще всего об эмоциональной поддержке говорили женщины (на 14% чаще, чем мужчины), а также респонденты молодого возраста (от 18 до 24 лет) – 77% представителей этого возраста. Развитая социальная поддержка более важна для возрастных работников – 50% ответивших в возрасте от 55 лет и старше.

Также опрошенные работники могли давать индивидуальные ответы о том, какие меры поддержки для них важны в грядущем 2023 году. **Наиболее часто люди отмечали, что для них важно, чтобы работодатели «выбивали для них бронь от мобилизации или отсрочку от армии»,** давали возможность работать «на удаленке», помогали материально в случае проблем у работников,проводили последовательное и правильное обучение рабочих на заводах и помогали с релокацией по трудовым контрактам.

**О hh.ru**

HeadHunter (hh.ru) — крупнейшая платформа онлайн-рекрутинга в России, клиентами которой являются свыше 515 тыс. компаний. Цель HeadHunter – помогать компаниям находить сотрудников, а людям – работу, и делать так, чтобы процесс поиска сотрудников и работы был быстрым и доставлял обеим сторонам только положительные впечатления. Обширная база компании содержит 60 млн резюме, а среднее дневное количество вакансий в течение 2022 г. составило свыше 870 тысяч ежемесячно. По данным SimilarWeb, hh.ru занимает второе место в мире по популярности среди порталов по поиску работы и сотрудников. HeadHunter – аккредитованная Министерством цифрового развития ИТ-компания, она включена в Реестр аккредитованных ИТ-компаний России.