



# Индекс человекоцентричности компаний

Материалы для обсуждения

# О проекте

**Индекс человекоцентричности компаний** – это международный исследовательский и коммуникационный проект, который курирует АНО «Корпоративная Академия Росатома», начиная с 2019 года.

Проект направлен на продвижение в российских и международных компаниях единых стандартов человекоцентричного подхода по работе с кадрами и состоит из следующих направлений:

- **ежегодное исследование** по собственной методологии. Агрегированные результаты опроса компаний-участниц публикуются раз в год и формируют базу актуальных бенчмарков. Каждая компания получает свой индивидуальный профиль и рекомендации для развития.
- **обмен лучшими практиками, кейсами** и их публикация на сайте инициативы (<https://research.rosatomimpact.com>)
- организация **публичных мероприятий**: экспертных сессий, вебинаров, дискуссий и др.

**420+**

компаний приняли участие в исследовании 2022-2023 годах

**50+**

кейсов опубликовано на сайте инициативы

**1600+**

насчитывает русскоязычное сообщество проекта

**Альянс**

человекоцентричных организаций основан Росатомом в 2023 году



**Отчеты проекта:**





## Равные и справедливые возможности

Информация о вакансиях, образовательных и профессиональных возможностях легкодоступна



## Осознанное развитие

Профессиональное развитие каждого сотрудника осуществляется по индивидуальной траектории в течение всей жизни



## Трудовая мобильность

Мобильность в рамках закрепленных законодательствами форматов, гибкие форматы работы



## Навыки будущего

Каждый человек получает набор компетенций, необходимый для работы в условиях неопределенности и быстрых изменений



## Ценности и уважение личности

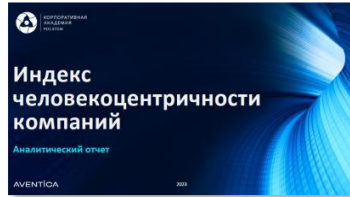
Рабочее место и условия труда обеспечивают возможности для самореализации и профессионального развития каждого

# Вехи в развитии человекоцентричного подхода



**2024**  
Международное исследование

**2023**  
Альянс человекоцентричных организаций

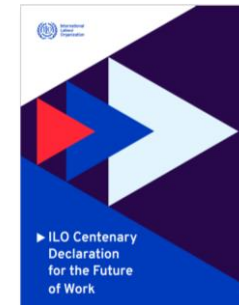


**2021-2022**  
Исследование по собственной методологии оценки

**2020**  
Исследование НИУ ВШЭ и Росатом



  
**world skills  
Kazan 2019**  
**2019**  
Декларация  
чело­векоцентричности  
World Skills Kazan



**2019**  
Декларация  
Столетия МОТ



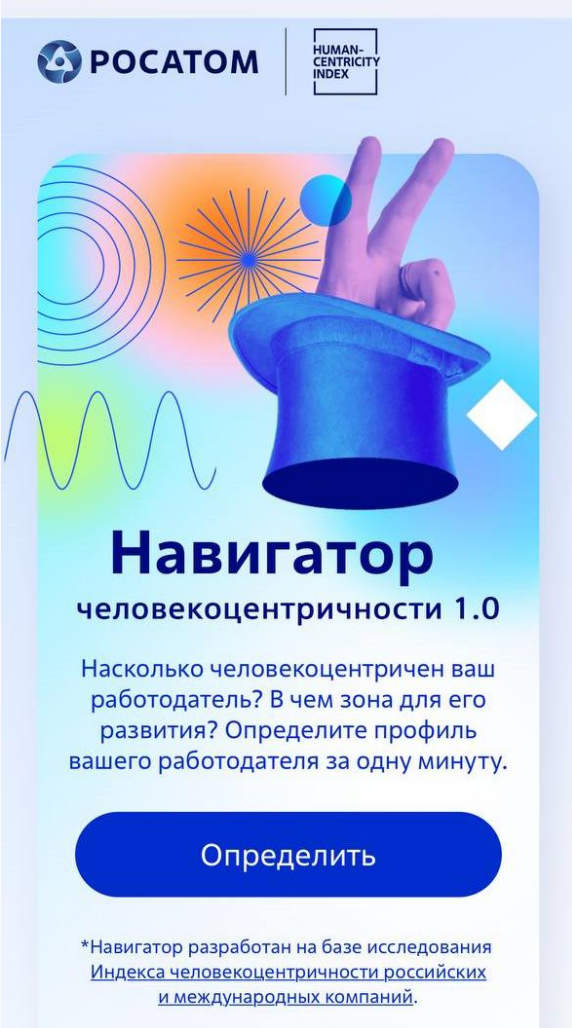
**2018**  
Исследование  
BCG и Росатом

# Цифровые продукты проекта

- Экспресс-навигатор для сотрудников (6 в.)

- Интерактивный тест для С-уровня и HRD (62 в.)

- Технологии для поддержания сообщества
- VR-симуляция для всех HR



ROSATOM HUMAN-CENTRICITY INDEX

**Навигатор**  
человекоцентричности 1.0

Насколько человекоцентричен ваш работодатель? В чем зона для его развития? Определите профиль вашего работодателя за одну минуту.

**Определить**

\*Навигатор разработан на базе исследования [Индекса человекоцентричности российских и международных компаний](#).



ROSATOM HUMAN-CENTRICITY INDEX

Тестирование

**Navigator 2.0**

Вы определите уровень человекоцентричности вашей организации, а также получите персональные советы для создания человекоцентричных процессов

**Пройти тестирование**



[Ссылка на сюжеты](#)

# Показатели индекса



## Сотрудники

x 0.5

### Условия для развития персонала

x 0.25

Критерии оценки результатов работы	Систематическая обратная связь	Индивидуальное поощрение	Система карьерного развития	Система карьерных треков	Доля женщин среди руководителей	Доля молодых сотрудников	Регулярное обучение персонала
Текущая текучесть персонала	Средний срок работы в компании	Доля вакансий, закрытых тихим наймом	Absence Rate	Механизм подачи и учета предложений	Гибкий формат работы	Карьерные переходы	Средняя заработная плата

### Развитие корпоративной культуры и бренда

x 0.25

Изменение функциональных обязанностей	Систематическая оценка квалификационного разрыва	Стратегическое планирование кадров	Корректировка подхода к найму	Инструменты адаптации	Развитие бренда работодателя	Количество резюме на одну позицию
Поддержка дистанционных сотрудников	Инициативы по обеспечению инклюзивности	Внутрикорпоративные мероприятия	Инициативы по поддержанию здоровья	Внутренний рекрутмент	Реферальный рекрутинг	

### Ответственность перед сотрудниками

x 0.25

Поддержка бывших сотрудников	Защита прав сотрудников	Направления социальной поддержки	Программы адаптации матерей после декрета	Программы поддержки сотрудников с ОВЗ
------------------------------	-------------------------	----------------------------------	---	---------------------------------------

### Гарантия безопасности сотрудников

x 0.25

Коэффициент LTIFR	Производственный и травматизм со смертельным исходом	Стандарты безопасности труда
-------------------	--	------------------------------

## Сообщество

x 0.5

Доля сотрудников-выпускников партнерских учебных заведений	Доля сотрудников-постоянных жителей территории присутствия	Стратегии корпоративной социальной ответственности	Инициативы по поддержке территорий присутствия	Партнерские программы с образовательными учреждениями
Политики, реализованные в компании	Взаимодействие с поставщиками	Мероприятия по предотвращению нарушений конфиденциальности данных	Политика по повышению уровня и качества жизни	Доля сотрудников, участвующих в волонтерстве и других социально-значимых проектах

Социальные инициативы в партнерстве с органами власти

Показатель

Порядковые показатели, значения категорий могут быть ранжированы по возрастанию или убыванию. Оценка по шкале от 1 до 4, где 1 — «Практика отсутствует в компании», а 4 — «Практика реализована полностью, недостатки отсутствуют»

Показатель

Числовые показатели, количественные HR-метрики

Показатель

Номинальные показатели, значения не ранжируются

Индекс  
Человеко  
центричности

=

Субиндекс 1

Сотрудники

x 0.5

+

Субиндекс 2

Сообщество

x 0.5

6

6

# Методика индекса агрегирует ключевые Индикаторы в ESG-рейтингах

Провайдер/ тема	RAEX	MSCI	ARABESQUE S-RAY	FORBES	AK&M	HPA	HKP	AKPA	Эксперт РА	Модельная методологи я ЦБ	SUSTAINALYT ICS	ISS	VIGEO EIRIS	ESGRisk
Охрана здоровья и безопасность труда	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Разнообразие и инклюзивность	+	+	+	+	+	+	-	+	+	+	+	+	+	-
Качество продукции	+	+	+	-	+	-	-	-	+	+	-	+	+	+
Местные сообщества	+	+	+	+	+	+	+	+	-	+	+	+	+	+
Кадры (привлечение и удержание тантов)	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Социальные льготы	+	-	+	+	+	+	+	+	+	+	-	+	-	-
Конфиденциаль ность данных	+	+	+	-	-	-	+	-	-	+	+	-	-	-
Права человека	+	+	+	+	+	+	-	+	-	+	+	+	+	+
Трудовые практики	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-
Поставщики	+	+	+	-	+	+	+	+	+	+	-	+	+	-

# Индекс человекоцентричности компаний 2024



## #ВНЕШНИЙ КОНТУР

Выборка в 2023

**120**  
компаний

из России&СНГ и  
БРИКС

Выборка в 2024

**302**  
компаний

из России&СНГ и  
Бразилии, Мексики,  
Турции, Индии

Регионы\*



Сферы деятельности



## Профиль респондентов

CEO и С-уровень	<b>19%</b>
HR-директор	<b>14%</b>
Представитель HR-подразделений компании	<b>39%</b>
Представители функции по развитию бренда работодателя	<b>18%</b>
Другие должности	<b>10%</b>

## #АНАЛИЗ СОЦ МЕДИА

Social Human Centricity Index (SCHI): пилотный подход к оценке человекоцентричности глазами сотрудников

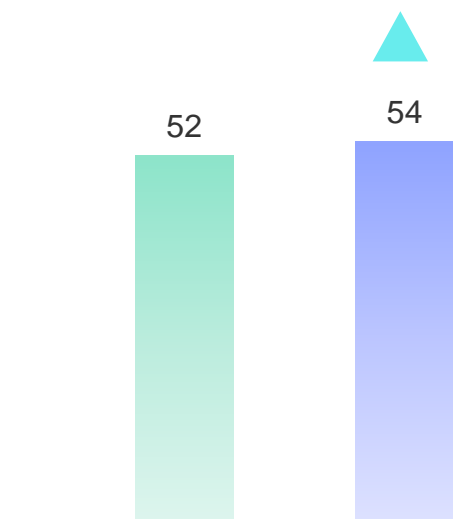
**2** месяцев **16 462** отзыва  
**11** площадок **3** компании Росатома  
**12** внешних компаний

\* Анкета была доступна для заполнения для всех стран. Профиль стран был оценен только при условии заполнения 30 анкет и более от каждой страны. От каждой компании заполнялась одна анкета. Данные проходили верификацию на предмет корректности заполнения на основании открытых источников.

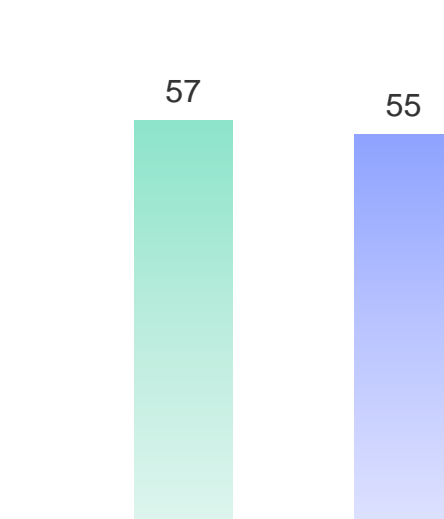


# Динамика индекса в России&СНГ

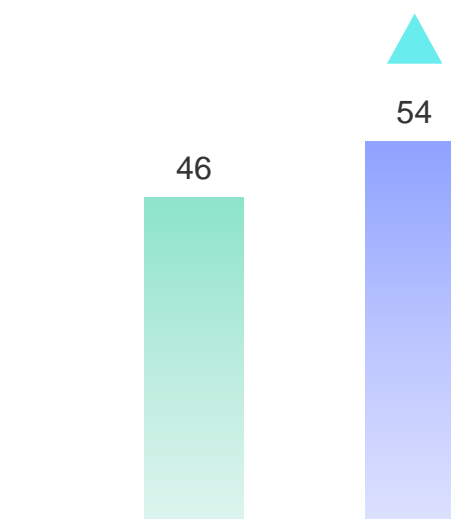
средние значения в 2022 и 2023 годах и значения субиндексов



Индекс  
человекоцентричности



Внутренняя ответственность:  
сотрудники



Внешняя ответственность:  
сообщества и территории

# Ключевые тренды 2024 (для РФ&СНГ)



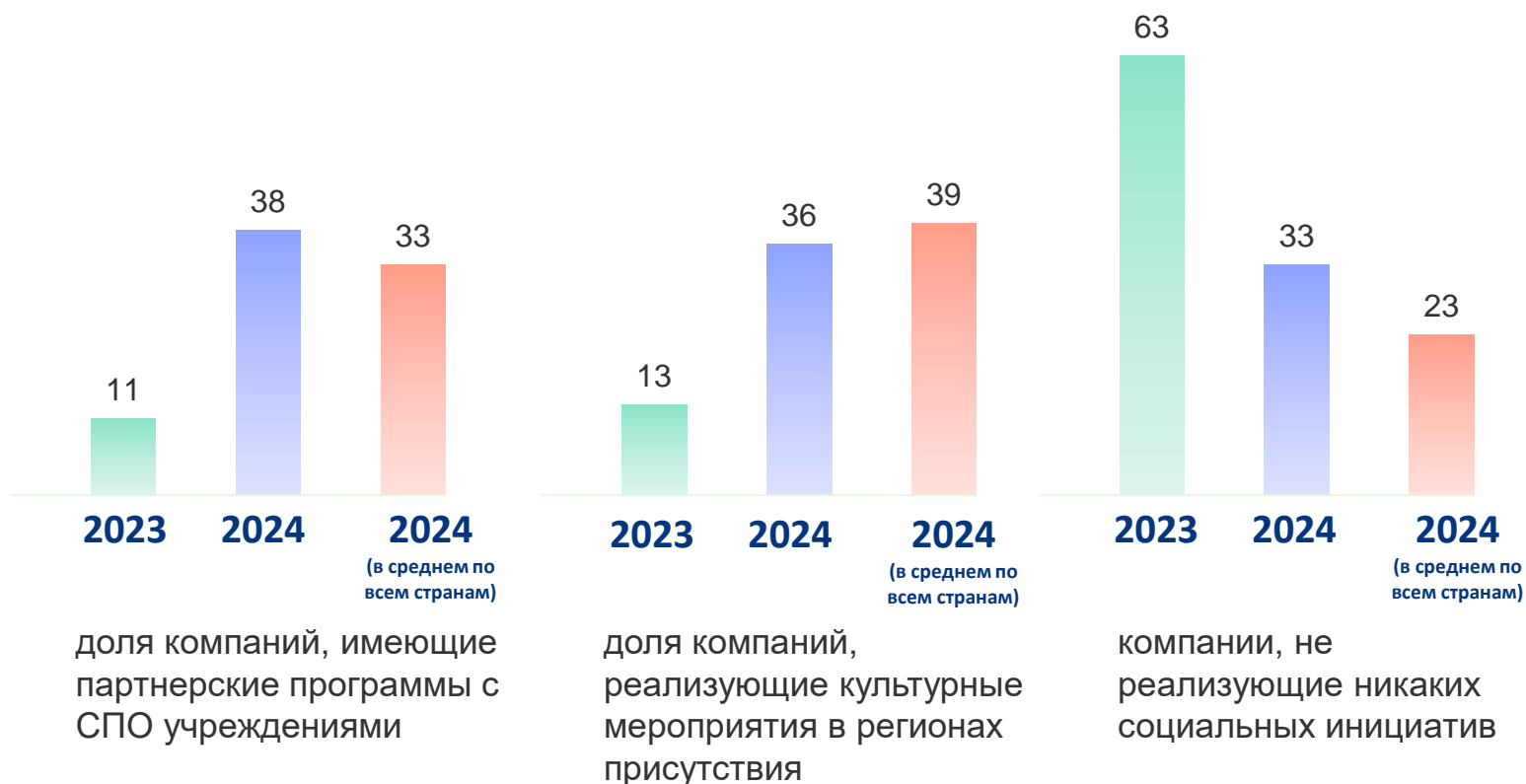
В фокусе компаний из России & СНГ - формирование долгосрочных программ благополучия сотрудников, создание условий по соблюдению прав незащищенных групп населения и персонализация кадровой политики.

В каждой сфере деятельности формируется своя стратегия ответа на вызовы рынка труда.

- В промышленных компаниях - ставка на обучение сотрудников, предоставление им гибких форматов работы (там, где это возможно) и привлечение выпускников из партнерских вузов.
- В сфере услуг – фокус на трудоустройстве уязвимых групп населения, поддержка бывших сотрудников и разнообразные программы благополучия.
- В торговле – на фоне драматического падения привлекательности вакансий в секторе – делается ставка на программы внутреннего рекрутмента и заметно выросла доля женщин, занимающих управленческие позиции.

# В фокусе внешней ответственности – партнерства с образовательными учреждениями и развитие культурной сферы регионов

#СООБЩЕСТВО



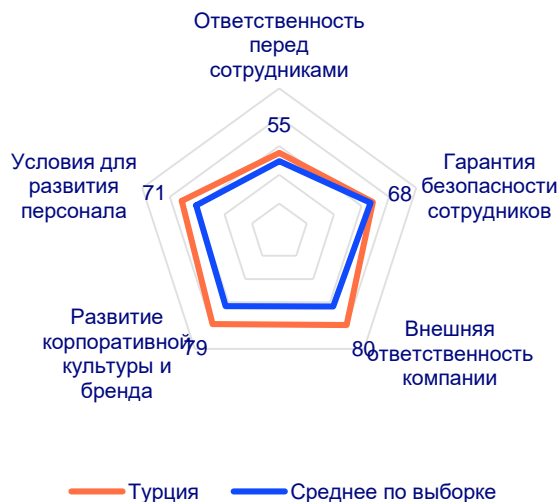
#РОССИЯ+СНГ

# 9%

доля вакансий, заполняемых выпускниками партнерских вузов

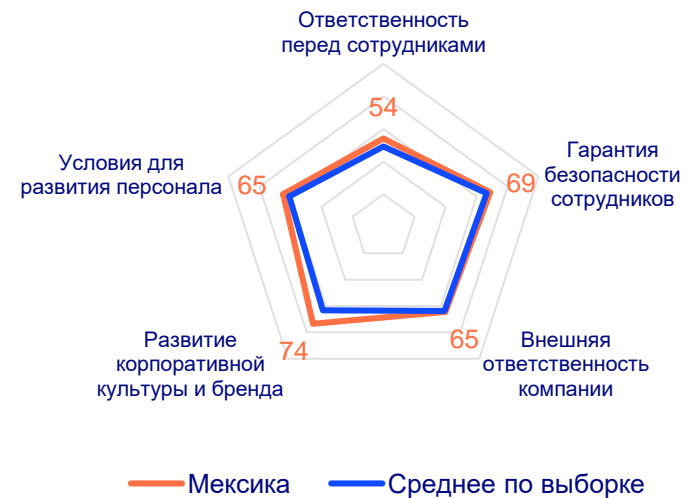
▲ на 3 п.п выше, чем год назад

# Индекс в разных странах изменяется из-за особенностей рынка труда и корпоративной культуры



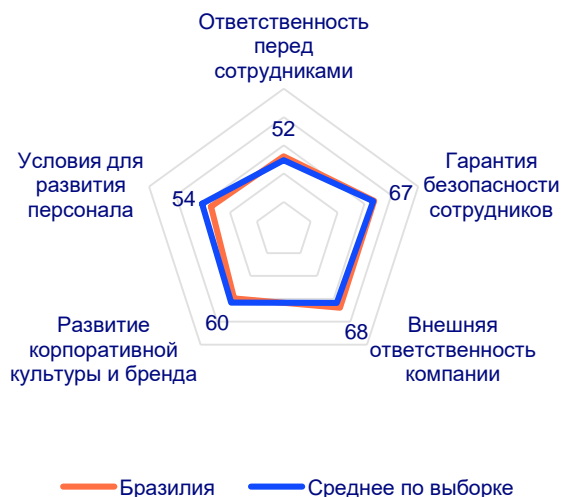
Турция – семейные ценности как драйвер человекоцентричности

**74 /100**



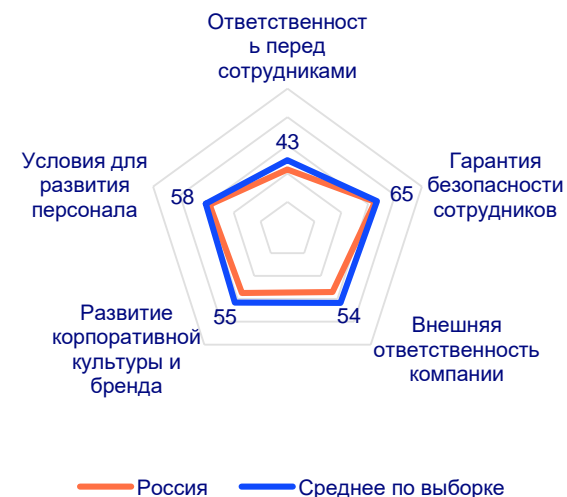
Мексика – в фокусе обучение и переобучение сотрудников

**65 /100**



Бразилия – в фокусе совместные образовательные проекты с учебными организациями

**63 /100**



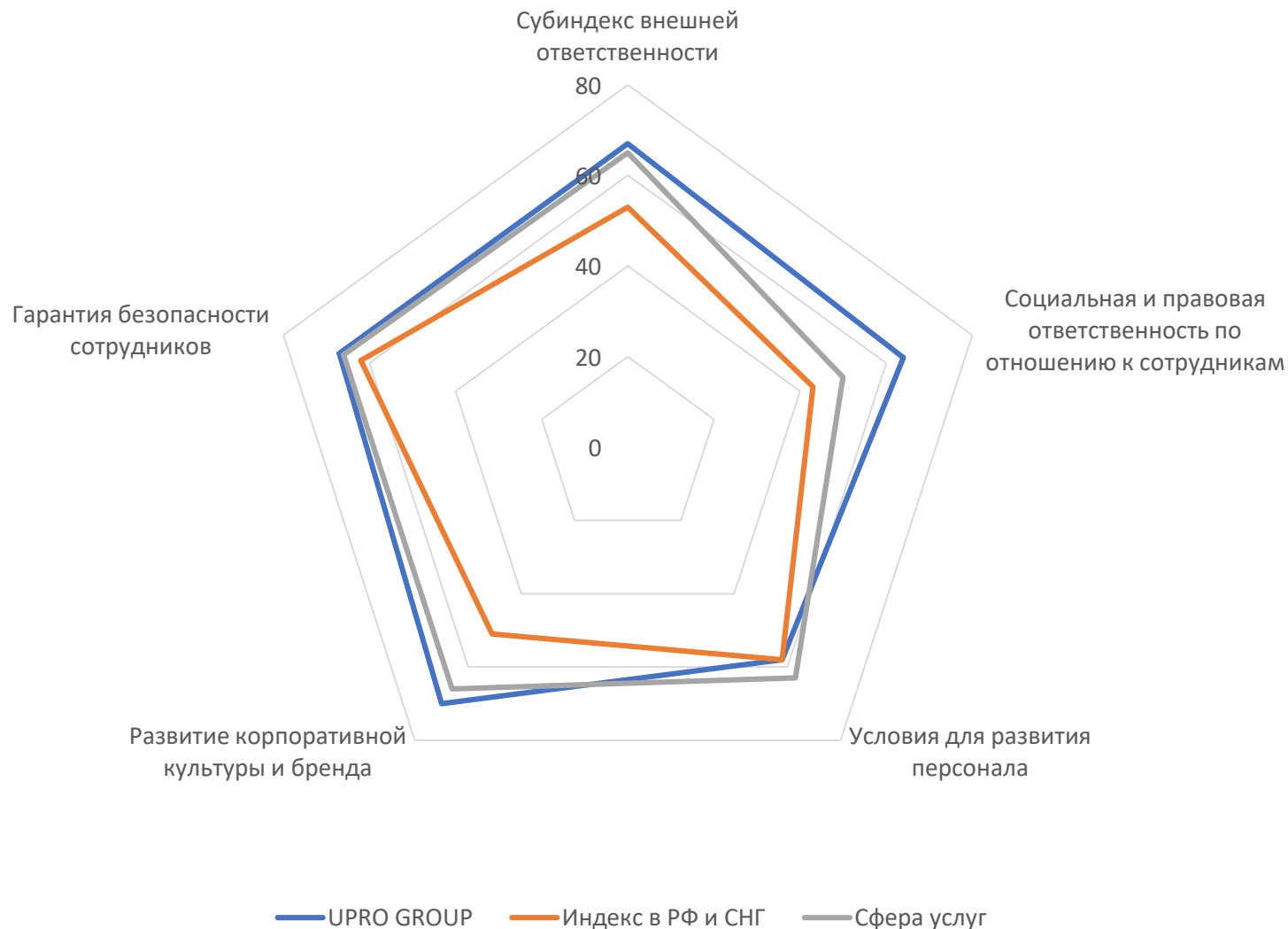
Россия – в фокусе безопасность, здоровье сотрудников, корпоративные программы для членов семей

**55 /100**

# Результаты исследования в 2023 году

Индекс/Субиндекс	Гостиничная управляющая компаний UPRO GROUP	Индекс человекоцентричности (РФ и СНГ), 2023	Индекс человекоцентричности, 2022	Изменения	Компании сферы услуг (по выборке) 2023
Социальная и правовая ответственность по отношению к сотрудникам	64	43	39	+4 п.	50
Условия для развития персонала	58	58	54	+4 п.	63
Развитие корпоративной культуры и бренда	70	51	66	- 14 п.	66
Гарантия безопасности сотрудников	67	62	69	- 7 п.	66
Субиндекс внутренней ответственности («Сотрудники»)	65	54	57	-3 п.	61
Субиндекс внешней ответственности («Сообщество»)	67	53	46	+7 п.	65
Итоговый индекс	66	54	52	+2 п.	63

# Гостиничная управляющая компаний UPRO GROUP



- Индекс человекоцентричности в компании в 2023 году составил 66 баллов. Это значимо превышает среднее значение по выборке в РФ и СНГ (54 балла).
- Лучше всего в компании развито направление **«Развитие корпоративной культуры и бренда»** - 70 баллов. Многие направления данного блока получили оценку 3 или 4 (практика есть и не требует доработки вообще, или требует несущественной доработки).
- Меньше всего развит параметр **«Социальная и правовая ответственность»** - 64 баллов. Есть практики защиты сотрудников в пределах ТК РФ. Нет более развитых механизмов. Нет программ для социально незащищенных групп (матери при выходе из декрета, сотрудники с ОВЗ). Много программ для поддержания социального благополучия.



## 01 Аналитический отчет

- Углубленная аналитическая записка со сравнением всех показателей в динамике, по сферам деятельности и в среднем по выборке
- Инсайты и направления развития

## 02 Оценка отдельных бизнес-юнитов компании

- Диагностика уровня развития человекоцентричности в выбранных юнитах компании
- Аналитическая записка и рекомендации

## 03 Углубленный мониторинг социальных медиа

- Анализ в разбивке по должностям, сферам деятельности и другим характеристикам

## 04 Стратегическая сессия, воркшоп

- Обсуждение полученных инсайтов и адаптация к практикам и процессам в компании

# Исследование Social Human Centricity Index

- 1** Формирование списка компаний для анализа и подбор источников информации для сбора данных (см. файл «Таблица»)
- 2** Автоматизированный сбор данных (парсинг отзывов) из отобранных источников за 12 месяцев ретроспективно (см. файл «Массив данных»)
- 3** Расчет базовых показателей, отражающих мнения сотрудников об уровне развития человекоцентричных подходов в компаниях
- 4** Подготовка отчета по итогам реализованного анализа

*SHCI рассчитывался для каждой из 22 компаний, вошедших в первоначальную выборку, однако в отчете представлены данные только по 15 компаниям с числом отзывов больше 50*

**12 месяцев**

Период сбора данных с 1 сентября 2022 года по 1 сентября 2023 года

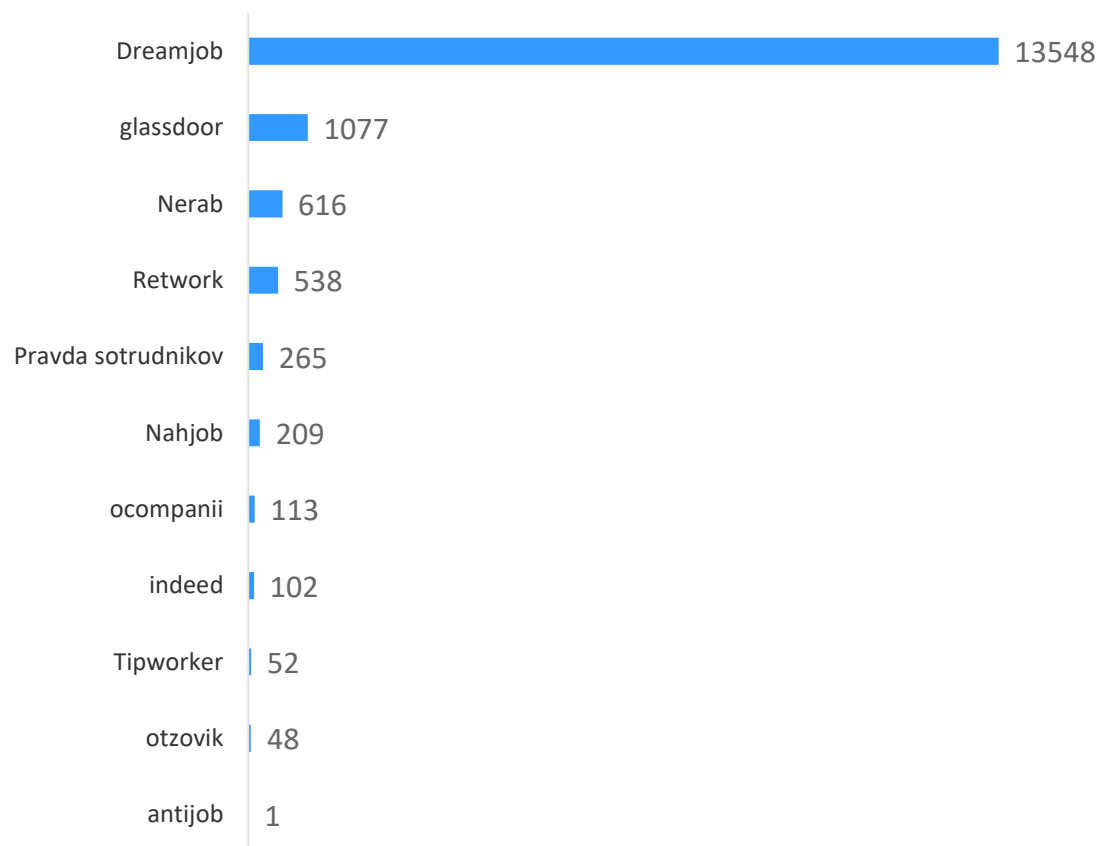
**22 компании**

Участники пилотной оценки SHCI

**16 570 отзывов**

Размер финальной базы данных для проведения расчетов

## Абсолютное число отзывов по платформам





## Компания 1

SHCI = 35,4

28,7

V=48%

S=60%

СОЦИАЛЬНАЯ  
СПРАВЕДЛИВОСТЬ И  
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Зоны роста:

- Бюрократия в процессах, необходимость ездить в офис для подписания документов
- Сокращенный пакет ДМС в регионах\филиалах, нет бесплатного фитнеса
- Высокая загрузка, требуется время для отдыха, неоплачиваемые переработки
- Офисы далеко от центра, нет зон отдыха, нет переговоров, плохо проветривается
- Несогласованность информации по вакансии, затянутая процедура трудоустройства, несоответствие предложения HR и оффера

47,7

V=61%

S=78%

КОРПОРАТИВНАЯ  
КУЛЬТУРА И БРЕНД  
РАБОТОДАТЕЛЯ

Зоны роста:

- Мало корпоративных мероприятий, нет тимбилдингов, не чувствуется корпоративный дух, нет систем митапов, нет личных встреч
- Нет обратной связи от руководителя
- Неналаженная коммуникация между отделами, пересечения зон ответственности
- Не хватает четкого разделения задач между сотрудниками
- Неуважение и пренебрежительное отношение со стороны обслуживаемой компании

29,6

V=52%

S=57%

УСЛОВИЯ ДЛЯ  
РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

Зоны роста:

- Непрозрачные условия повышения (зависит от отношений с руководителем), нет плана развития в компании, не хватает ставок для повышений
- Обучение сводится к самостоятельному изучению инструкций, неналажена практика наставничества (обещали наставника, но его не было)
- Рост ЗП в 1500-2000 рублей в регионах при повышении не мотивирует
- Нет баз знаний с методологиями

## **Лебедева Лидия Сергеевна**

Руководитель отдела исследований и программ по устойчивому развитию, АНО «Корпоративная Академия Росатома»

**[lislebedeva@rosatom-academy.ru](mailto:lislebedeva@rosatom-academy.ru), +79031346599**