



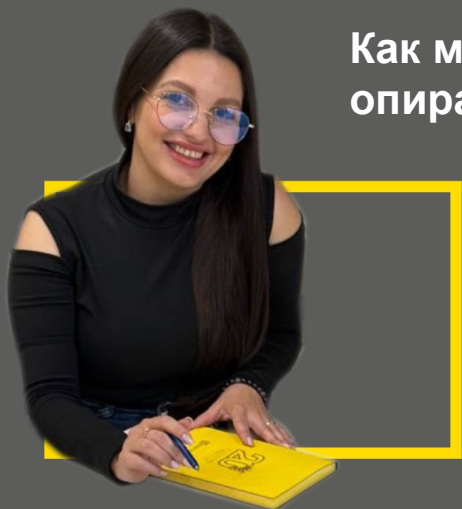
MASCOGLASS

WELL-BEING

практический кейс производственной
компании

WELL-BEING В ДЕЙСТВИИ:

реальный опыт, ошибки
и работающие решения



Как мы строим систему поддержки персонала,
опираясь на цифры и запросы людей

Спикер: Людмила Ефимова , Руководитель отдела
персонала компании MASCOGLASS

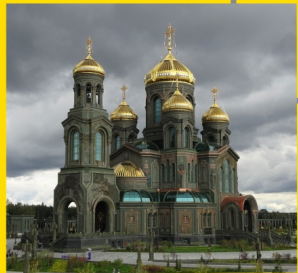
Более 15 лет в HR
1 000 + успешно закрытых вакансий
10 000 + проведенных собеседований



Федеральная компания MASCOGLASS - производитель и поставщик стеклопакетов как общестроительного назначения, так и со специальными свойствами, а также архитектурного стекла с различными видами обработки.

2005 ОТКРЫТИЕ ПЕРВОГО ЗАВОДА СТЕКЛОПАКЕТОВ В ВОЛГОГРАДЕ





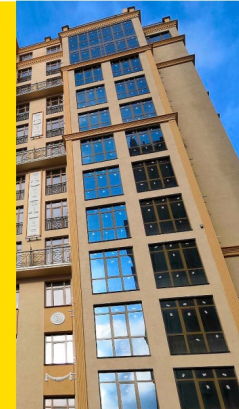
ХРАМ МИНИСТЕРСТВА
ОБОРОНЫ



СТИДИОН
«ВОЛГОГРАД-АРЕНА»



РЕСТОРАН В ЗДАНИИ РЕЧНОГО
ПОРТА, ВОЛГОГРАД



ЖК АРБАТ,
ВОЛГОГРАД



MASCOGLASS



АЭРОПОРТ, САРАТОВ

НАШИ ОБЪЕКТЫ

Ж/Д ВОКЗАЛ, АДЛЕР



АЭРОПОРТ, ВОЛГОГРАД



ЖК МОРСКАЯ СИМФОНИЯ, СОЧИ

ЧТО ДЛЯ НАС WELL-BEING НА САМОМ ДЕЛЕ?

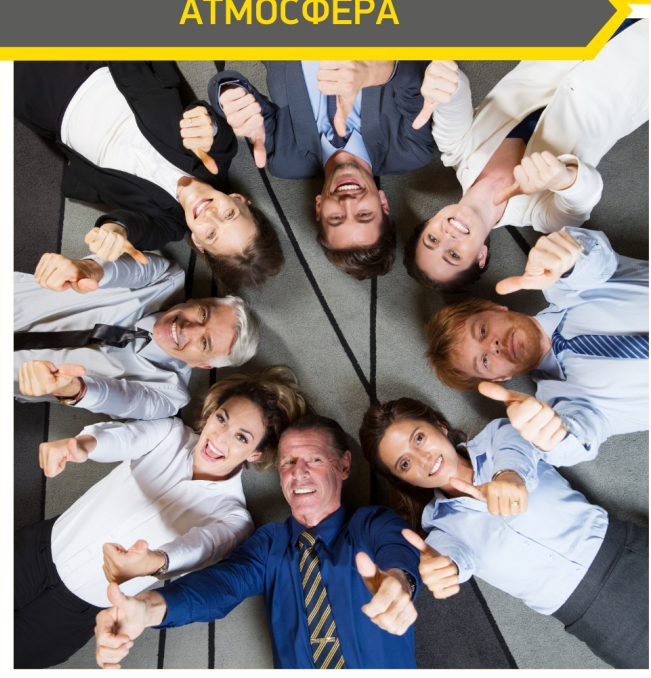


«просто ДМС» — это мало. Чтобы система работала, она должна закрывать три важные зоны:

ЗДОРОВЬЕ



АТМОСФЕРА



БАЛАНС



Это не про «плюшки», это про создание среды, в которой хочется работать.

ПРОФИЛАКТИКА VS ЛЕЧЕНИЕ

(Наш первый успех)



Что сделали:

Ввели ежегодные чекапы и сезонную вакцинацию.

Что получили:

Количество больничных в офисе снизилось на 20% по сравнению с 2024 годом.

Вывод:

Инвестиции в чекапы окупаются тем, что команда остается в строю и не выпадает из процессов.

ГОЛОС КОМАНДЫ: ЧТО НА САМОМ ДЕЛЕ ВАЖНО ЛЮДЯМ?



Мы спросили сотрудников,
и вот что они выделили как
главные ценности:

*«Коллектив и взаимовыручка» (психологический комфорт).
«Бесплатное питание и условия труда» (базовый ресурс).
«Баланс работы и жизни и отсутствие переработок»
(устойчивость).*



Наши программы — это не гадание на кофейной гуще, а ответ на реальные запросы людей.

КЕЙС: КОГДА ПОРА ЧТО-ТО МЕНЯТЬ (История с ДМС)



Ситуация:

Мы увидели, что операторы на производстве почти не пользуются ДМС (~10% использования)

Наше решение:

Вместо того чтобы тратить бюджет впустую, мы оптимизировали расходы и отменили ДМС для этой категории

Что дальше:

Мы не закрыли вопрос, а трансформируем это в инструмент мотивации (например, ДМС как награда за стаж или особые достижения)

Вывод:

Мы не боимся принимать сложные решения, если цифры говорят, что текущая схема не работает

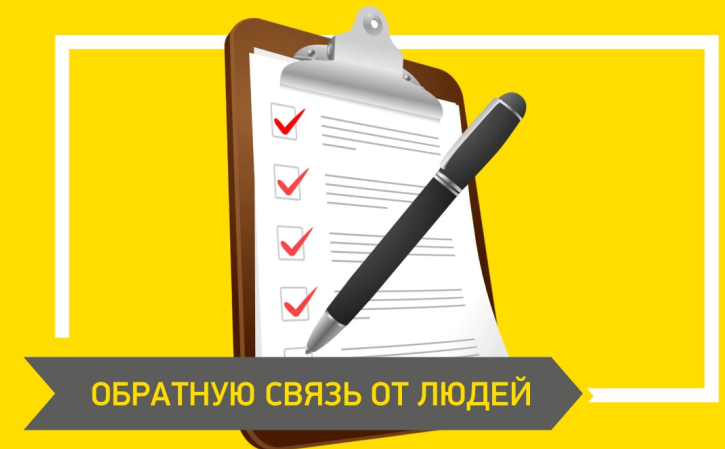
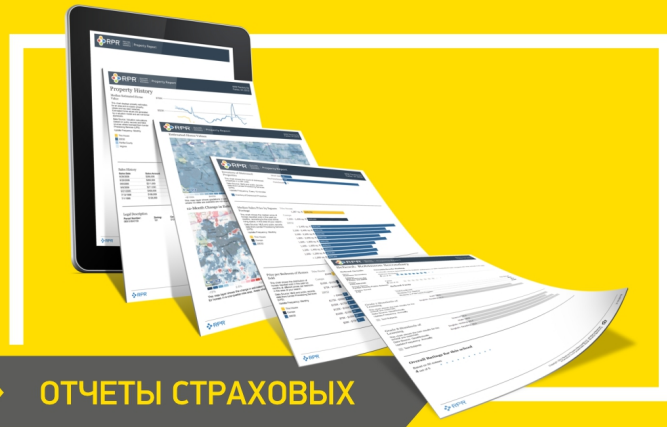
ИТОГИ: ПОЧЕМУ ЭТО РАБОТАЕТ?



Наш главный маркер: eNPS = 85%

Это уровень, который подтверждает: мы на одной волне с командой.

Наш секрет: Мы не действуем интуитивно. Мы постоянно анализируем:



Гибкость и опора на факты позволяют нам делать Well-being эффективным инструментом для бизнеса.



MASCOGLASS



+7 937 087 00 34
mascoglass.ru

БЛАГОДАРИМ
ЗА ВНИМАНИЕ!