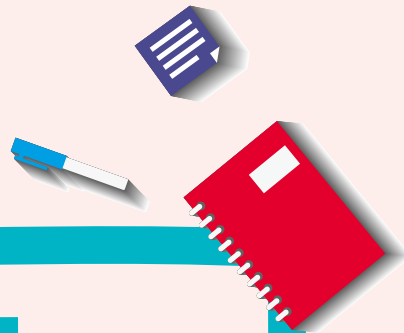




**КОМПАНИИ,  
ДРУЖЕСТВЕННЫЕ  
РОДИТЕЛЯМ**



Инициатива Фонда ООН  
в области народонаселения (ЮНФПА)  
в Республике Беларусь



# КОМПАНИИ, ДРУЖЕСТВЕННЫЕ РОДИТЕЛЯМ

**Инициатива ЮНФПА «Компании, дружелюбные родителям»**

направлена на продвижение среди работодателей экономически выгодной и социально значимой практики создания рабочих мест, благоприятной для совмещения родительских и профессиональных обязанностей и гендерного равенства.

**ЧТО ДВИЖЕТ БИЗНЕСОМ,  
КОГДА ОН ЗАБОТИТСЯ  
О СОТРУДНИКАХ-РОДИТЕЛЯХ,  
ВНЕДРЯЕТ ПРИНЦИПЫ БАЛАНСА  
ТРУДА И ЛИЧНОЙ ЖИЗНИ,  
ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА,  
СПОСОБСТВУЕТ АКТИВНОМУ  
УЧАСТИЮ МУЖЧИН В УХОДЕ  
ЗА РЕБЕНКОМ В ПЕРИОД  
ДЕКРЕТНОГО ОТПУСКА?**

Наряду с социальной ценностью Инициативы для компании существуют реальные экономические выгоды от ее реализации.

# ЖЕЛАНИЕ ОСТАВАТЬСЯ НА ЛИДЕР- СКИХ ПОЗИЦИЯХ В КОНКУ- РЕНТНОЙ БОРЬБЕ

«Тот, кто не смотрит вперед,  
оказывается позади».

*Лоуренс, Дэвид Герберт,  
английский писатель*



Баланс труда и отдыха, поддержка сотрудников-родителей, гендерное равенство и вовлеченность отцов — это глобальные тренды в управлении персоналом, не реагировать на которые означает проиграть конкурентам. Реализуя данные направления в своей бизнес-практике, компании улучшают свои финансовые показатели, увеличивают продажи, качество и производительность труда<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> The nature and pattern of family-friendly employment policies in Britain ([jrf.org.uk](http://jrf.org.uk)), page 37

# СТРЕМЛЕНИЕ К ПРИВЛЕЧЕНИЮ И УДЕРЖАНИЮ ТАЛАНТОВ И ВЫСОКО- ПРОФЕССИО- НАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ

Талантливые работники ценят возможность выбора. Несмотря на то что в перечне мотиваций при выборе работодателей лидирует заработная плата, баланс между работой и личной жизнью, согласно “Employer brand research-2020”, занимает второе место<sup>2</sup>.

Компании стремятся отвечать потребностям будущего рынка труда. Согласно данным исследования Deloitte, примерно 75% работников к 2025 году будут представителями поколения Y – миллениалами. Они стремятся к большей независимости и гибкости, чем их предшественники, и это непременно приведет к тому, что компаниям придется пересмотреть свой подход к поиску и удержанию талантов.

«В какой-то момент компании достигнут точки, когда большое количество сотрудников рано или поздно станут родителями». Компаниям необходимо поддерживать их на протяжении всего этого перехода (и после него!), чтобы сохранить ценные таланты и помочь сотрудникам выполнять свою работу наилучшим образом».

*Энн Вайсберг,  
старший вице-президент по стратегии  
Института семьи и работы  
(Families and Work Institute)*



# УВЕЛИЧИТЬ ПРОИЗВОДИТЕЛЬ- НОСТЬ ТРУДА ЗА СЧЕТ УМЕНЬШЕНИЯ КОНФЛИКТА МЕЖДУ РАБОТОЙ И СЕМЬЕЙ И ПОВЫШЕНИЯ УДОВЛЕТВОРЕН- НОСТИ РАБОТОЙ

Отсутствие баланса между работой и образом жизни связано с более низким качеством жизни и неудовлетворенностью людей, с низкой производительностью на работе из-за нехватки времени и возникновением стресса в попытках выполнить свои обязательства. Согласно исследованию, проведенному в Германии<sup>3</sup>, сотрудники с большей гибкостью и контролем над своим временем более продуктивны (предполагаемый прирост – 0,1% в час на одного сотрудника).



---

<sup>3</sup> [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571394/IPOL\\_STU%282016%29571394\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571394/IPOL_STU%282016%29571394_EN.pdf) стр.26



Недавние исследования подтверждают связь между счастьем сотрудников и их производительностью на работе. Ученые университета в Уорвике (Англия) доказали, что счастливые сотрудники более производительны: рост составил 12,3%<sup>4</sup>, в то время как несчастные менее продуктивны на 10%. Как выразилась исследовательская группа: «Мы обнаружили, что человеческое счастье имеет большое и положительное причинное влияние на продуктивность. Положительные эмоции воодушевляют людей».

---

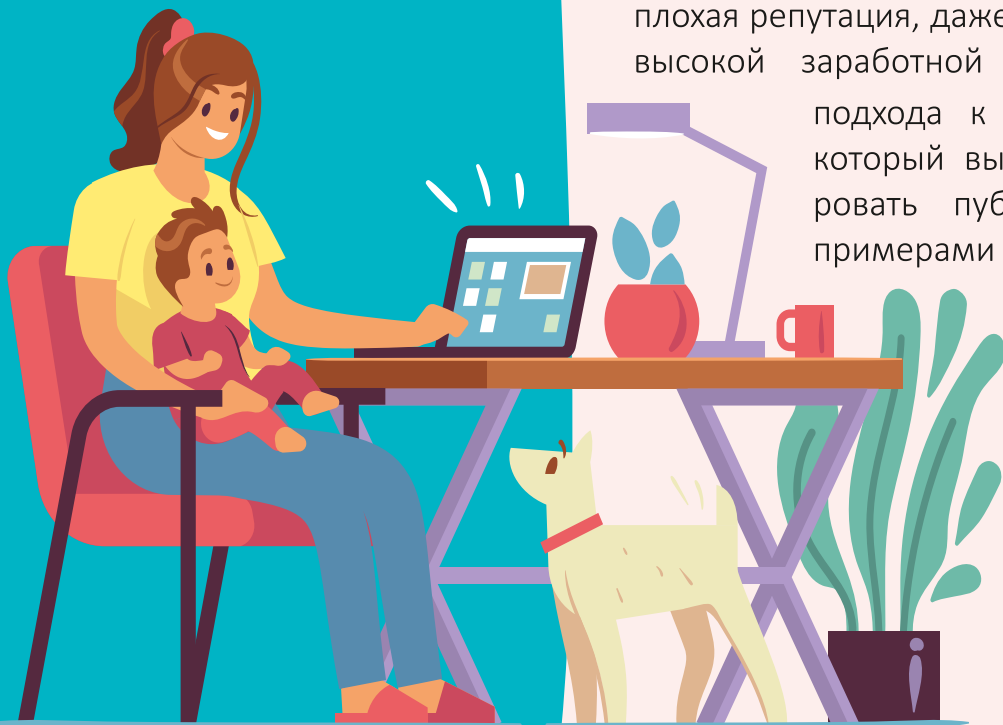
<sup>4</sup> Why Happy Employees Are 12% More Productive (fastcompany.com)

«Мы уверены, что предоставление каждому возможности совмещать свою карьеру с жизнью вне работы, а также создание корпоративной культуры и поддержки, необходимой для этого, имеют решающее значение для нашего успеха».

*Корпоративная политика Deloitte*



# РАЗВИТИЕ HR-БРЕНДА



Привлекательный работодатель – что еще может лучше характеризовать компанию или организацию на современном рынке? Для соискателей важен бренд (репутация) компании как работодателя. Большинство представителей поколения Y не готовы сотрудничать с работодателем, у которого плохая репутация, даже при значительно более высокой заработной плате. Без хорошего подхода к работе с родителями, который вы готовы продемонстрировать публично, с наглядными примерами того, как мамы и папы преуспевают в вашей организации, вам будет трудно убеждать людей, что ваша компания «прекрасное место для работы и построения карьеры».

# УКРЕПЛЕНИЕ ДЕЛОВОЙ РЕПУТАЦИИ И ИМИДЖА СОЦИАЛЬНО ОТВЕТСТВЕННОЙ КОМПАНИИ



Действовать социально ответственным образом и демонстрировать свою приверженность этике ведения бизнеса – это не только норма поведения, но и факторы роста имиджа, доверия партнеров, лояльности сотрудников, клиентов и, как следствие, предпосылка для экономического процветания компании.

Инициатива ЮНФПА, в основе которой лежит забота о персонале и его семьях, баланс труда и отдыха, гендерное равенство, имеет прямое отношение к развитию корпоративной социальной ответственности (КСО) – признанному фактору конкурентоспособности компаний.

Бренды с социальной позицией растут вдвое быстрее, чем их конкуренты. Об этом свидетельствуют исследования, проведенные международной консалтинговой компанией Kantar Consulting (Purrrpose2020) в 2019 году. За последние 12 лет стоимость брендов с активной социальной позицией выросла на 175%. Для сравнения, бренды, где позиция менее выражена, стали стоить на 86% больше, а те, где она не выражена совсем, – на 70%.

# УСИЛЕНИЕ ВОВЛЕЧЕН- НОСТИ, ЛОЯЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА К РАБОТО- ДАТЕЛЮ, СОКРАЩЕНИЕ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ



Проявление внимания к сотрудникам и их семьям стало одной из важнейших кадровых технологий. Большинство западных компаний давно поняли, что специалисты, которых удерживает в компании только зарплата, которые эмоционально не привязаны к своей фирме, представляют легкую добычу для «хэдхантера»: их легко можно переманить в конкурирующую компанию, предложив более высокую зарплату.

«Внимание к близким людям сотрудников становится базовой ценностью, а поскольку она идеально совпадает с ценностью самих сотрудников, наблюдается увеличение уровня вовлеченности и лояльности, повышается мотивация, снижается показатель текучести кадров, сокращаются затраты, связанные с наймом».

*Специалисты по управлению персоналом  
компании PricewaterhouseCoopers (PwC)*

# ВЫГОДЫ ОТ НОВЫХ И УСИЛЕННЫХ НАВЫКОВ И КОМПЕТЕН- ЦИЙ, ПОЛУЧЕННЫХ ВО ВРЕМЯ ОТПУСКА ПО УХОДУ ЗА РЕБЕНКОМ

«Невозможно быть хорошим менеджером, пока не побываешь с ребенком в декрете», – так считают в шведской компании Ericsson. Руководители компаний поддерживают отцов в их желании разделить уход за ребенком со своей супругой.

Родительство, по мнению шведского экономиста, консультанта по развитию лидерского потенциала, автора концепции “Parents smart employers” Тиины Бруно, – один из лучших курсов менеджмента, и в него компаниям выгодно инвестировать. Родители, вовлеченные в уход за ребенком, приобретают очень важные компетенции, необходимые для успешной карьеры и бизнеса. Среди них: управление временем, лидерство, планирование, креативность, управление конфликтами, работа на результат, определение приоритетов, организованность, эмпатия, эффективность, управление стрессом, гибкость и креативность в подходах к работе и т. д.

«Мои сотрудники, которые также являются родителями, отлично умеют совмещать приоритеты и многозадачность, и, поскольку они отлично ладят с детьми, они точно обладают рядом важных для бизнеса компетенций.

Например, они легко переключаются с темы на тему, они гибки и креативны в своих подходах к работе, они знают, как управлять проектами, и они хорошо распоряжаются своим временем. Они оттачивали эти навыки в своей семейной жизни»<sup>5</sup>.

*Adam Foroughi, Co-Founder and CEO of AppLovin*



<sup>5</sup> Why Companies Need to Create a Parent-Friendly Culture  
<https://www.entrepreneur.com/article/248823>

# ЦЕННОСТЬ РЕАЛИЗАЦИИ ИНИЦИАТИВЫ ДЛЯ ОБЩЕСТВА

Международный опыт показывает, что благоприятные трудовые условия для работающих родителей, построенные на равном участии мужчин и женщин в уходе за ребенком, – современный эффективный способ решения вопросов демографии и старения населения, гендерного равенства и в целом устойчивого развития общества.



Процент отцов, уходящих в отпуск, составляет около 90% в Исландии и Швеции и 70% в Норвегии<sup>6</sup>. Выводы Норвегии показывают, что отпуск по уходу за ребенком является наиболее влиятельным политическим инструментом для родителей при принятии решения иметь детей, тогда как политика, которая поощряет равную долю родительских обязанностей, эффективна при решении пар иметь второго ребенка.

<sup>6</sup> [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571394/IPOL\\_STU%282016%29571394\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571394/IPOL_STU%282016%29571394_EN.pdf) стр.24



В этой связи создание семейно-ориентированных и гендерно равноправных рабочих мест стоит на повестке Правительства.

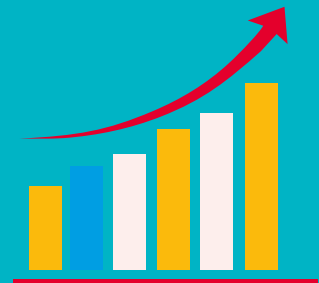
Реализация Инициативы ЮНФПА внесет вклад в достижение результатов Государственной программы «Здоровье народа и демографическая безопасность» на 2021–2025 годы и Национального плана действий по обеспечению гендерного равенства в Республике Беларусь на 2021–2025 годы, так как:

- ✓ Сокращает негативные демографические тенденции.
- ✓ Способствует росту рождаемости, расширяя выбор женщин при реализации их карьерных, семейных и фертильных устремлений.
- ✓ Позитивно влияет на качество жизни и создает условия для укрепления семьи.
- ✓ Вносит вклад в рост ВВП за счет устранения препятствий для равного участия женщин в экономике страны.



- ✓ Усиливает потенциал женщин на рынке труда и содействует сокращению разрыва в уровне заработной платы.
- ✓ Снижает дискриминацию на рынке труда между мужчинами и женщинами.
- ✓ Вносит вклад в развитие социального капитала за счет улучшения психологического климата в коллективе, совпадения ценностей сотрудников и работодателей, развивает систему коллективно-договорных отношений, что содействует росту взаимопонимания и доверия между социальными партнерами.

Согласно результатам масштабного исследования, проведенного глобальным институтом McKinsey (Маккинзи), мировой ВВП может увеличиться на 12 трлн долларов за 10 лет, если страны добьются более активного участия женщин в экономике.



# РЕАЛИЗАЦИЯ ИНИЦИАТИВЫ ВНОСИТ ВКЛАД В ДОСТИЖЕНИЕ ЦЕЛЕЙ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ



## **Цель 5:**

Обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин и девочек.

## **Цель 8:**

Содействие поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех.



## **Цель 17:**

Укрепление средств осуществления и активизации работы в рамках Глобального партнерства в интересах устойчивого развития.



## КОНТАКТНАЯ ИНФОРМАЦИЯ:

**Ольга Лукашкова,**  
программный специалист  
по вопросам гендерного  
равенства, ЮНФПА,  
тел.: + 375 (29) 372-03-66,  
e-mail: [lukashkova@unfpa.org](mailto:lukashkova@unfpa.org)

**Таисия Елецких,**  
специалист по партнерству  
с бизнесом и социальному  
предпринимательству,  
тел.: +375 (29) 570-00-75,  
+375 (29) 652-31-32  
e-mail: [eletskikh@unfpa.org](mailto:eletskikh@unfpa.org)

## ЕСЛИ ВЫ РАЗДЕЛЯЕТЕ УБЕЖДЕНИЯ В ТОМ, ЧТО:

Деловая практика, в основе которой **соблюдение и уважение прав человека, забота о персонале и его семье, гендерное равенство**, содействует обеспечению устойчивого развития организации и способствует формированию процветающих и преуспевающих обществ.

## ЖЕЛАЕТЕ:

- быть привлекательным и ответственным работодателем на рынке труда;
- привести свои деловые процессы в соответствие с лучшей международной практикой;
- реализовывать экономически выгодные и социально значимые программы;
- внести свой вклад в достижение Целей устойчивого развития и решение социальных проблем страны.

## ПРИСОЕДИНЯЙТЕСЬ К ГРУППЕ ПИЛОТНЫХ КОМПАНИЙ ИНИЦИАТИВЫ ЮНФПА

- мы окажем вам всестороннюю консультационную и методическую поддержку;
- познакомим с зарубежным и национальным опытом поддержки сотрудников-родителей;
- организуем диалоговые площадки с вашими коллегами из других стран.



Публикация подготовлена Фондом ООН в области  
народонаселения (ЮНФПА) в Беларуси