

Экосистема заботы

ДМС – новый стандарт безопасности

«Развитие человеческого потенциала компаний
– фактор устойчивого развития регионов»



КАЛИНИНГРАДСКАЯ ОБЛАСТЬ • 2026

Познакомимся

Майстрик Антон
Директор Калининградского
филиала САО «ВСК»

В страхование пришел в 2011 году.

За 15 лет прошел путь от менеджера до директора филиала.

«Считаю, что в России страхование — это недооцененный продукт, который спасает от непредвиденных расходов, заменяя потенциально катастрофический убыток небольшим фиксированным платежом.

Многие воспринимают его как пустую трату денег до тех пор, пока не наступает страховой случай.»



Рынок труда 2025–2026: кто диктует правила?

Дефицит кадров в Калининградской области достиг исторического максимума. По данным SuperJob, в 2025 году на одну вакансию приходится 0,6 кандидата — кандидатский рынок окончательно сменился рынком работодателя. Сотрудники больше не ищут работу — они выбирают условия.

Дефицит кадров

По данным «Работа России», в Калининградской области открыто более 18 000 вакансий при остром дефиците специалистов в производстве, логистике и здравоохранении

Рост зарплатных ожиданий

Согласно HH.ru, в 2025 году зарплатные ожидания соискателей в регионе выросли на 18% год к году, а конкуренция за каждого квалифицированного сотрудника обострилась

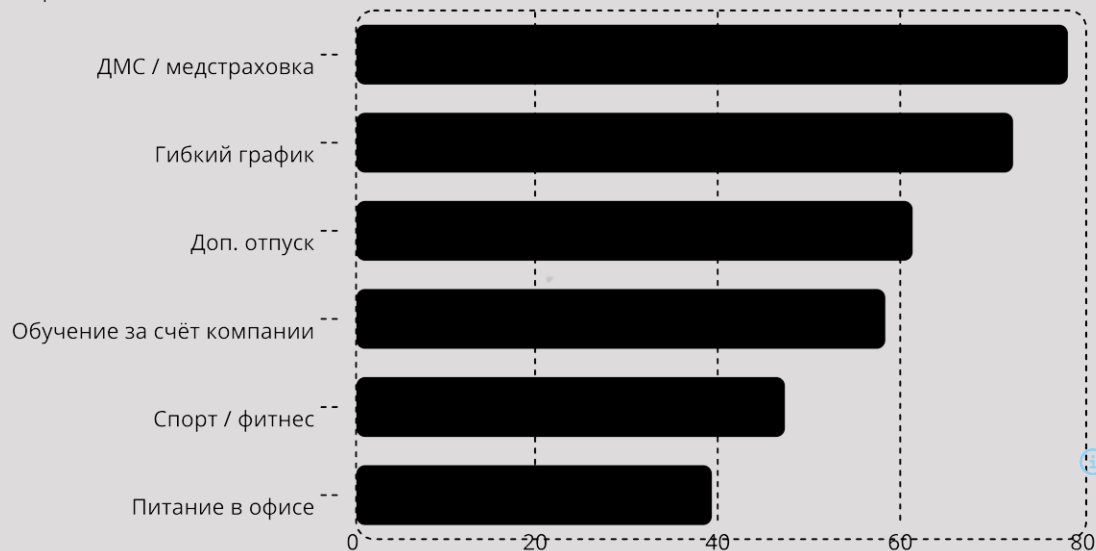
Смена приоритетов

По данным SuperJob, 71% соискателей в 2025 году ставят социальный пакет выше, чем зарплату с разницей в 5–10%



Что ищут сотрудники в 2025–2026?

Бенефит



Данные HH.ru, 2025

Медицинская страховка стабильно занимает первое место среди нематериальных льгот, которые соискатели учитывают при выборе работодателя. Для специалистов 25–40 лет ДМС – обязательное условие, а не приятный бонус.

По данным SuperJob, 63% сотрудников готовы уйти к конкуренту, если там предлагают ДМС, а у текущего работодателя его нет.

ДМС как инструмент удержания: цифры говорят сами

78%

Ценят ДМС

соискателей по данным HH.ru (2025) учитывают наличие ДМС при выборе работодателя

3.2x

Ниже текучесть

по данным SuperJob, в компаниях с ДМС текучесть кадров в 3,2 раза ниже, чем без него

63%

Уйдут без ДМС

сотрудников готовы сменить работу ради работодателя с медстраховкой (SuperJob, 2025)

41%

Рост лояльности

по данным «Работа России», наличие ДМС повышает индекс лояльности сотрудников на 41%

ДМС перестаёт быть «плюшкой» – это стратегический инструмент HR, напрямую влияющий на стоимость найма, адаптации и удержания персонала в условиях кадрового голода 2025–2026 годов.

ДМС – локомотив здоровых сотрудников

Компании с полноценным ДМС фиксируют измеримые улучшения в показателях здоровья и продуктивности персонала. По данным SuperJob и HH.ru за 2025 год, инвестиции в медицинское страхование окупаются через снижение потерь от болезней.

–34% больничных

Сотрудники с ДМС реже берут больничные: профилактика и ранняя диагностика снижают количество дней нетрудоспособности (HH.ru, 2025)

+28% продуктивности

По данным SuperJob, здоровые сотрудники демонстрируют рост производительности труда на 28% по сравнению с коллегами без доступа к качественной медицине

–22% затрат на замену

«Работа России» фиксирует: снижение текучести за счёт ДМС экономит компаниям до 22% бюджета на рекрутмент и адаптацию новых сотрудников



Концепция человекоцентричности: ДМС в центре



В парадигме человекоцентричности 2025–2026 годов ДМС двигается в центральное место: без здоровья сотрудника все остальные инвестиции в развитие теряют смысл. Это подтверждают данные HH.ru – 84% HR-директоров в регионах включают ДМС в обязательный стандарт HR-политики компании.

Экосистема заботы: от ДМС к комплексной программе



Базовый ДМС

Амбулаторная помощь, стационар, скорая — фундамент экосистемы.

Охват: 100% сотрудников. По данным SuperJob, именно этот уровень ожидают 78% соискателей в 2025 году



Расширенный пакет

Стоматология, телемедицина, психологическая поддержка, чекапы. По данным HH.ru, компании с расширенным ДМС получают на 45% больше откликов на вакансии



Семейный ДМС

Страхование членов семьи — мощный магнит для кандидатов с детьми. «Работа России» фиксирует: 67% сотрудников с семьёй выбирают работодателя именно по этому критерию

Как внедрить ДМС: roadmap для HR-директора

- 1** — **Шаг 1. Аудит**
Анализ текущих рисков здоровья, структуры заболеваемости и потребностей коллектива. Срок: 2 недели
- 2** — **Шаг 2. Выбор программы**
Базовая / расширенная / семейная. Сравнение предложений 3–5 страховых. Срок: до 2 недель
- 3** — **Шаг 3. Коммуникация**
Запуск программы с презентацией для сотрудников. Важно объяснить ценность. Срок: 1 недели
- 4** — **Шаг 4. Оценка**
Замер KPI через 6 и 12 месяцев: текучесть, больничные, NPS сотрудников. Срок: постоянно

По данным SuperJob, компании, внедрившие ДМС по чёткому плану, фиксируют рост индекса лояльности до +37 пунктов уже в первый год.





ДМС – инвестиция, а не расход

☞ Главный тезис

В 2025–2026 годах ДМС — это новый стандарт конкурентоспособности работодателя. Без него компания теряет лучших кандидатов ещё на этапе отклика

▣ Цифры решают

78% соискателей выбирают работодателя с ДМС. Текучесть снижается в 3,2 раза. Затраты на найм — в разы меньше (HH.ru, SuperJob, «Работа России», 2025)

✿ Экосистема заботы

ДМС — ядро человекоцентричной HR-стратегии. Здоровый сотрудник = продуктивный сотрудник = устойчивый бизнес = устойчивый регион

«Компании, которые инвестируют в здоровье людей сегодня, формируют свою уверенность в кадрах завтра»

**Будущее зависит от
твоих действий сегодня!**

С.А. Цикалюк

**Остались вопросы?
Мои контактные данные**

