

## 01 Марафон привычек

Краткосрочный (21–30 дней) структурированный вызов, формирующий первый опыт использования недостаточно востребованных инструментов. После марафона барьер входа снижается – люди начинают активнее пользоваться тем, что раньше игнорировали.

Механика: ежедневные задания + отчёт в общий чат или приложение

Стимул: нематериальные призы, публичное признание

Эффект: формирование привычки, социальное подтверждение, рост вовлечённости

Когда применяем: при низком adoption существующих инструментов, при запуске новых треков

## 02 Сеть амбассадоров благополучия

Внутренние «проводники» – сотрудники с позитивным лидерством, демонстрирующие инструменты на личном примере. Ключевое отличие: амбассадор – такой же рядовой сотрудник, а не представитель администрации. 1 амбассадор на 50–100 человек обеспечивает реальный «дотяг» до удалённых точек. Исследование APA: 88% сотрудников, оощающих поддержку, более вовлечены в работу.

Когда применяем: при географически распределённой структуре, при недоверии к «корпоративным» инициативам.

## 03 «Кафетерий льгот»

Переход от универсального пакета к модели, где сотрудник в рамках бюджета выбирает актуальные для него инструменты, повышает субъективную ценность каждого бенефита. Используют 22% компаний в 2024 г. (BENEFACTORY).

Когда применяем: на зрелой стадии программы, когда базовые треки уже запущены.

## 04 Micro-wellbeing: короткие практики

Форматы на 5–15 минут органично встраиваются в рабочий день. Регулярность важнее масштаба: в ИТ-кейсах 80% сотрудников отмечают снижение стресса именно благодаря коротким ежедневным практикам.

Когда применяем: для перегруженных аудиторий, где длинные форматы не приживаются.

## 05 Workation и онлайн- форматы

«Работа + отдых + обучение» в одном месте. Снимает выгорание, развивает innovation mindset, укрепляет горизонтальные связи. Особенно эффективен для управленческих команд. В нашей практике – один из самых высокоэффективных форматов для менеджеров, страдающих от изоляции роли.

Когда применяем: для топ-менеджмента и управленцев 1–3 уровня.

## 06 Топ- менеджмент как ролевые модели

Когда лидеры публично говорят о ментальном здоровье или участвуют в марафоне, это даёт разрешение всем остальным. Без этого well-being остаётся «проектом HR», а не культурой компании. В наших проектах мы всегда начинаем с работы с первым лицом, без его видимого участия масштаб изменений ограничен.

## 07 Измерение и видимость результатов

Регулярные пульс-опросы, дашборды использования, публичные отчёты о результатах создают «накопительную кривую доверия». Только каждая третья российская компания измеряет результаты программ – это точка отрыва от конкурентов. Мы выстраиваем систему метрик с первого дня проекта, а не после того, как нужно защищать бюджет.