HUNTFLOW · ОНЛАЙН-КОНФЕРЕНЦИЯ ДЛЯ HR · 29 ОКТЯБРЯ 2026

Сила привычек: как малые шаги к здоровью формируют большие изменения в команде

Илья Лашковский

Руководитель отдела корпоративных продаж FitStars

FitStars

О чём поговорим

Главная мысль: привычка — это не сила воли, а система и поддержка команды

01
Почему wellbeing стал задачей HR

02
Чего хотят сотрудники и что доказано наукой

03
Как формируется привычка: данные почти 8 000 сотрудников

04
Механики, которые работают: игра, команда, руководители

05
Кейсы компаний и метрики для бюджета

06
Чек-лист из 8 шагов, который можно забрать с собой

Вовлечённость падает, а без благополучия ведёт к выгоранию

Глобальные данные Gallup

20%

сотрудников в мире вовлечены в работу. В 2022 году было 23%

22%

менеджеров вовлечены в работу. Год назад было 27%

+61%

чаще выгорают вовлечённые сотрудники, у которых плохо с благополучием

Вывод для HR: вовлечённость без заботы о состоянии людей — риск. Лучшие сотрудники выгорают первыми и уходят

Сотрудники ждут от работодателя поддержки спорта, а получают её немногие

Опрос почти 10 000 соискателей в России

76%

считают поддержку спорта работодателем плюсом при выборе места работы

64%

работают в компаниях, где для этого не делается ничего

11%

занимаются спортом каждый день. Столько же — не занимаются вовсе

Чего хотят сами сотрудники

Совместное исследование HH.ru и FitStars о спортивных привычках сотрудников

61% положительно относятся к спортивным перерывам в течение дня. В Пермском крае — 80%

72% отмечают, что спорт помогает сохранять концентрацию

25% предпочитают групповые тренировки

18% хотят корпоративных соревнований

Движение в течение дня: что доказано, а что нет

Честная картина по научным обзорам

Доказано

Короткие перерывы до 10 минут прибавляют сил и снижают усталость

Метаанализ 22 исследований, 2 335 человек. Эффект небольшой, но устойчивый

Есть основания

Регулярная физическая активность снижает истощение — ядро выгорания

Систематический обзор 10 исследований. Качество исследований пока невысокое

Не доказано

Что перерыв сам по себе повышает продуктивность в сложной работе

Общий эффект на результат незначим; для тяжёлых задач нужны перерывы длиннее

Привычка формируется не за 21 день

Что показало исследование Университетского колледжа Лондона

66 дней

в среднем нужно, чтобы новое действие стало автоматическим

18–254

дня — разброс между людьми. Универсального срока нет

Один пропуск не ломает привычку

Важнее всего повторять действие в одном и том же контексте

Что видно в реальном поведении сотрудников

Обезличенные данные сотрудников, которым работодатель дал доступ к онлайн-тренировкам

7 658

сотрудников десятков компаний получили доступ с января 2025 года

142 835

тренировок сделали эти сотрудники в 2026 году

3 869

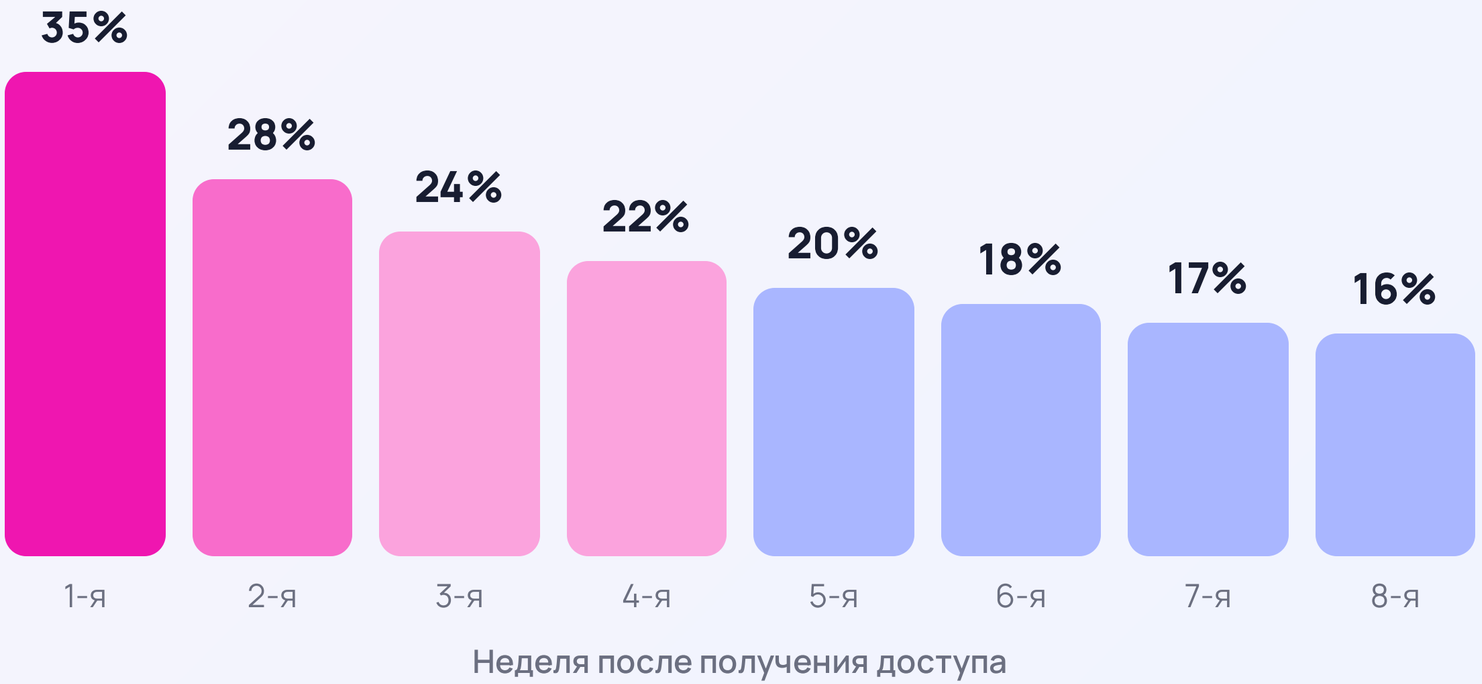
человек тренировались в 2026 году — в среднем 37 тренировок на человека

40 000 часов

тренировок за 2026 год — в среднем по 17 минут за раз

Первые 8 недель после выдачи доступа

Сколько сотрудников сделали хотя бы одну тренировку в каждую из недель



Недели 1–4

Интерес и новизна. В первую неделю тренируется каждый третий, к концу месяца — каждый пятый

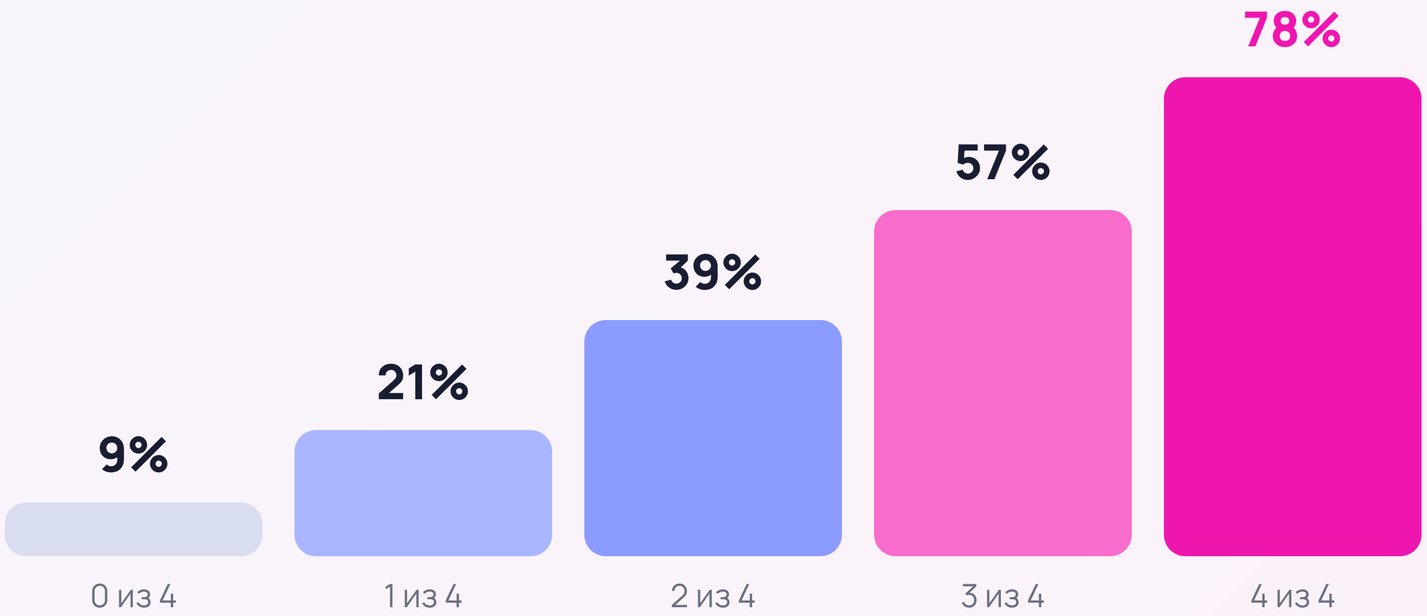
Недели 5–8

Спад почти прекращается: остаются те, у кого складывается привычка

Регулярность важнее объёма

Кто в первый месяц тренируется каждую неделю, тот чаще не бросает

Продолжают тренироваться на третьем месяце



Сколько недель из первых четырёх сотрудник тренировался

Тренировок столько же — результат разный

Сотрудники с 4–8 тренировками за первый месяц. Сколько из них продолжают на третьем месяце:

сделали всё за одну неделю — **28%**

тренировались понемногу все 4 недели — **68%**

Малые шаги — буквально

Какие тренировки выбирают сотрудники и когда занимаются

Длительность

47%

тренировок — 15 минут и короче

63%

укладываются в 20 минут

91%

короче получаса

Время

76%

тренировок — в будни

30%

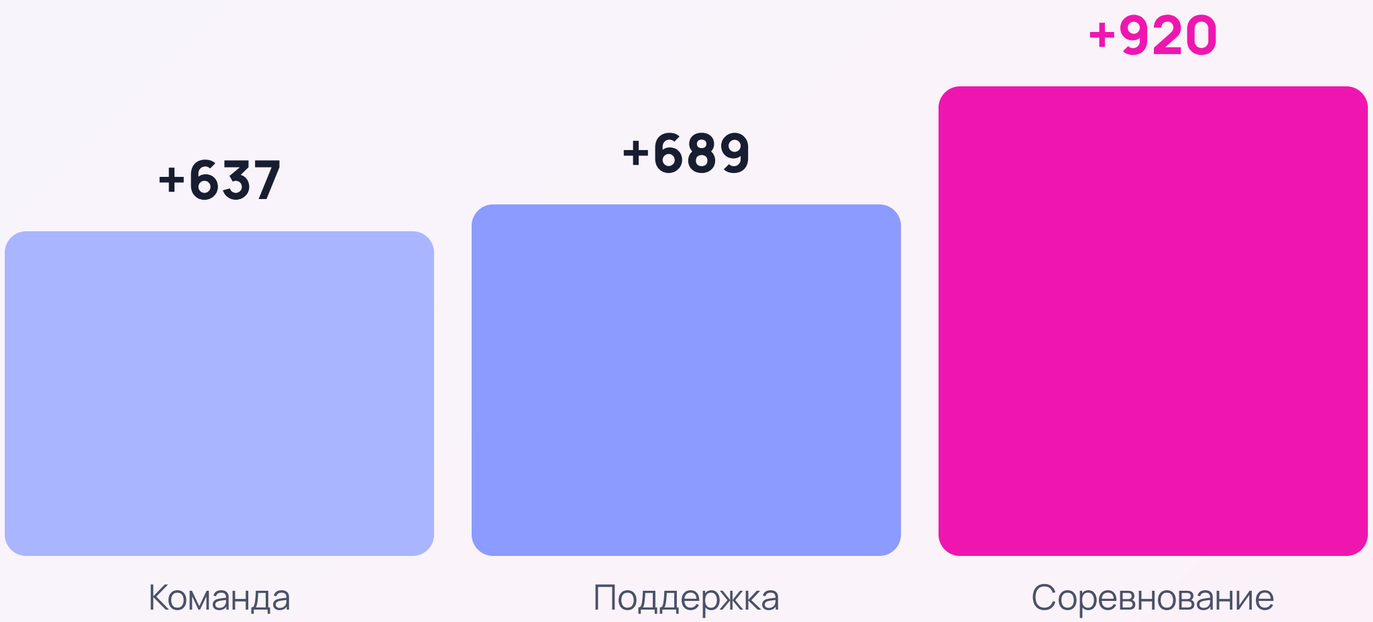
в рабочее время, с 9 до 18 — спортивные перерывы уже происходят

33%

утром, с 6 до 10 — до начала рабочего дня

Игра работает, когда в ней есть другие люди

Рандомизированное исследование: 602 взрослых, 24 недели игры с баллами и уровнями



Шагов в день к контрольной группе

Все три формата с социальной составляющей сработали лучше, чем ничего

После окончания игры

Эффект сохранился только у соревнования: +569 шагов в день

Командный формат удерживает в привычке

Сотрудники в 2026 году: участники командных марафонов и все остальные

Тренировок на человека за год

66 в марафонах

35 без марафонов

Тренируются 8 недель и больше

56% в марафонах

35% без марафонов

Игра со смыслом

100 776

настоящих деревьев посажено с 2024 года за выполненные челленджи

Без руководителя программа не взлетит

Не менее 70% различий в вовлечённости команд объясняет их руководитель

Разрешить

Сказать вслух: 15 минут на зарядку в рабочий день — это нормально, а не «отлынивание»

Участвовать

Тренироваться вместе с командой и делиться своим прогрессом — личный пример сильнее рассылки

Встроить в ритм

Привязать активность к существующему ритуалу: после планёрки, перед обедом, в пятницу

Не превращать в KPI

Замечать и благодарить, но не контролировать. Обязательный спорт убивает мотивацию

Кейсы: когда льгота становится привычкой

Две компании, 2026 год

Туристическая компания

115 сотрудников с доступом

92% тренировались в этом году

70 тренировок на человека

44 человека — больше 20 недель

69% начали в первую же неделю

IT-компания

365 сотрудников с доступом

65% тренировались в этом году

54 тренировки на человека

54 человека — больше 20 недель

12 942 тренировки за год

Что их объединяет

Быстрый старт: в первую неделю начинают 69% и 43% сотрудников. В среднем — 36%

Тренировки в рабочее время — 36% против 30% в среднем. Работодатель разрешил, и люди это используют

Как понять, что программа работает

Четыре метрики вместо «количества выданных доступов»

Что мерить	Как считать	Ориентир
Старт	Доля сотрудников, сделавших хотя бы одну тренировку в первую неделю	около трети
Ритм	Доля тех, кто был активен 3–4 недели из первых четырёх	главный ранний сигнал
Привычка	Доля активных на третьем месяце после старта	кривая перестаёт падать
Эффект для бизнеса	eNPS, текучесть и больничные у активных против остальных	сравнивать раз в полгода

Самый ранний и надёжный сигнал — ритм первого месяца: по нему видно, кто останется через три месяца

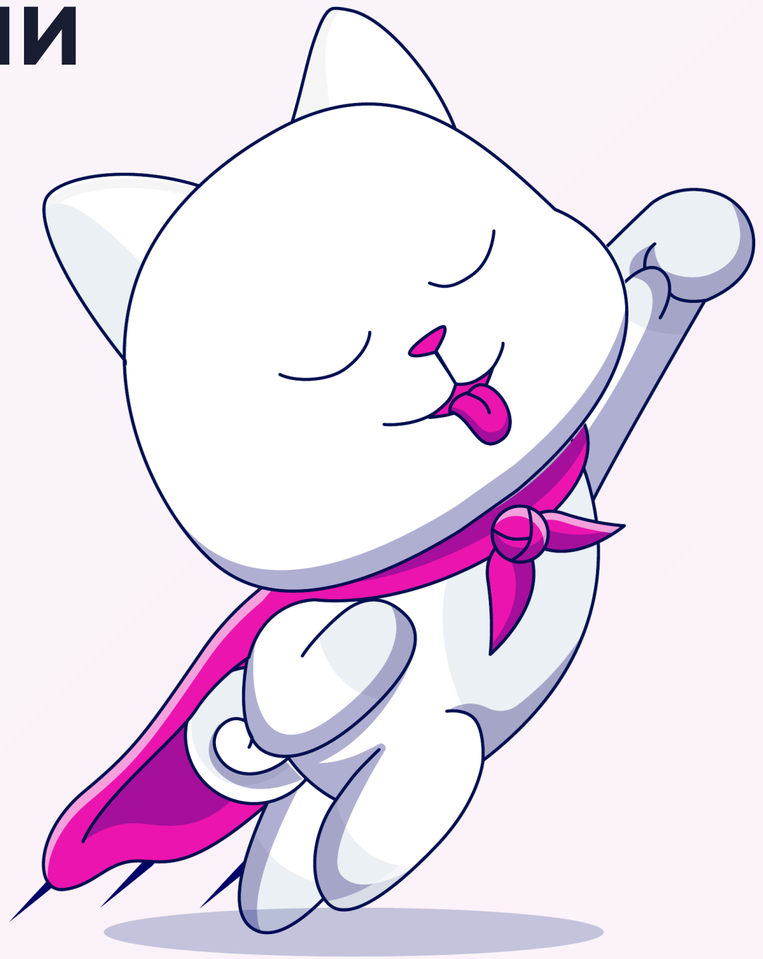
Чек-лист для HR: wellbeing как система

Что можно начать делать уже в следующем месяце

1. Низкий порог: 10–15 минут, без зала и формы
2. Ритм важнее объёма: цель — каждую неделю, а не много
3. Первый месяц — под особым вниманием: напоминания и поддержка
4. Выбор форматов: соло, группа, соревнование
5. Командный челлендж с понятным смыслом
6. Руководители разрешают и участвуют
7. Мерить ритм и привычку, а не выданные доступы
8. Система на год, а не разовая акция к празднику

Привычка — не вопрос воли

Это вопрос правильной системы и поддержки команды



Илья Лашковский

Руководитель отдела корпоративных продаж FitStars

✉ i.lashkovsky@fitstars.ru ☎ +7 (915) 199-98-51 @ fitstars_b2b

fitstars.ru/page/b2b — корпоративный wellbeing для команд

FitStars