

Обзорная статья

УДК 614.2

<https://doi.org/10.25742/NRIPH.2022.01.004>

## УПРАВЛЕНИЕ ЗДОРОВЬЕМ СОТРУДНИКОВ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

Зудин Александр Борисович<sup>1</sup>, Введенский Артем Игоревич<sup>2</sup>✉

<sup>1</sup> Национальный научно-исследовательский институт общественного здоровья имени Н.А. Семашко, Москва, Россия, [zudin-ab@yandex.ru](mailto:zudin-ab@yandex.ru), <https://orcid.org/00000-0002-6966-5559>

<sup>2</sup> Рязанский государственный медицинский университет имени И.П. Павлова, г. Рязань, Россия, [ai\\_vvedenskiy@mail.ru](mailto:ai_vvedenskiy@mail.ru), <https://orcid.org/0000-0001-7880-1164>

### Аннотация

В статье рассмотрены вопросы управления здоровьем сотрудников на рабочем месте и организация благополучной среды для персонала в рамках реализации корпоративной социальной политики с целью обеспечения конкурентного преимущества на рынке труда. Активное участие в управлении здоровьем сотрудников на рабочем месте принимает и корпоративный сектор, разрабатывая и внедряя корпоративную социальную политику, включающую мероприятия сохранения здоровья и поддержания здорового образа жизни. Современное производство, интегрирующее цифровые инструменты в свои технологические процессы, всё чаще требует участия высококвалифицированных кадров, а информатизация наряду с «гиг-экономикой» вырывают наиболее одарённых и перспективных специалистов, из-за чего компаниям приходится прилагать всё больше усилий для их привлечения и удержания. Проведённое исследование позволяет заключить, что на современном этапе происходит слияние направления социальных льгот и процесса управления здоровьем сотрудников на рабочем месте в условиях реализации корпоративной социальной политики, превращая систему управления персоналом в один из ключевых инструментов в борьбе за лучшие кадры на рынке труда.

### Ключевые слова:

общественное здоровье, социальная политика, рабочее место, управление рисками

Review article

## MANAGING THE HEALTH OF EMPLOYEES AT THE WORKPLACE IN THE CONTEXT OF THE IMPLEMENTATION OF CORPORATE SOCIAL POLICY

Zudin Aleksandr Borisovich<sup>1</sup>, Vvedenskiy Artem Igorevich<sup>2</sup>✉

<sup>1</sup> N.A. Semashko National Research Institute of Public Health, Moscow, Russia, [zudin-ab@yandex.ru](mailto:zudin-ab@yandex.ru), <https://orcid.org/00000-0002-6966-5559>

<sup>2</sup> Ryazan State Medical University named after academician I.P.Pavlov, Ryazan, Russia, [ai\\_vvedenskiy@mail.ru](mailto:ai_vvedenskiy@mail.ru), <https://orcid.org/0000-0001-7880-1164>

### Abstract

The article deals with the issues of employee health management at the workplace and the organization of a safe environment for staff within the framework of the implementation of corporate social policy in order to ensure a competitive advantage in the labor market. The corporate sector also takes an active part in managing the health of employees at the workplace, developing and implementing corporate social policy, including measures to preserve health and maintain a healthy lifestyle. Modern production, integrating digital tools into its technological processes, increasingly requires the participation of highly qualified personnel,

### Keywords:

public health, social policy, workplace, risk management

and informatization, along with the "gig economy", pulls out the most gifted and promising specialists, which is why companies have to make more and more efforts to attract and retain them. The conducted research allows us to conclude that at the present stage there is a merger of the direction of social benefits and the process of managing the health of employees in the workplace in the context of the implementation of corporate social policy, turning the personnel management system into one of the key tools in the fight for the best personnel in the labor market.

В условиях борьбы с распространением заболеваемости COVID–19, вспыхнувшей в начале 2020 года и охватившей весь мир, усиливаются меры, направленные на сохранение здоровья населения. Активное участие в управлении здоровьем сотрудников на рабочем месте принимает и корпоративный сектор, разрабатывая и внедряя корпоративную социальную политику, включающую мероприятия сохранения здоровья и поддержания здорового образа жизни. Многие компании с наступлением сезона заболеваемости вновь ужесточили требования при участии в очных мероприятиях, многие отложили вопрос возвращения сотрудников с дистанционного формата работы в офис ещё на некоторое время.

Тем не менее, эпидемии приходят и уходят, а ценность человеческого капитала возрастает от года к году, и дело даже не столько в здоровье и заболеваемости, сколько в самой эволюции места сотрудника в компании и его роли в деятельности организации.

Современное производство, интегрирующее цифровые инструменты в свои технологические процессы, всё чаще требует участия высококвалифицированных кадров, а информатизация наряду с «гиг-экономикой» вырывают наиболее одарённых и перспективных специалистов, из-за чего компаниям приходится прилагать всё больше усилий для их привлечения и удержания.

В этих реалиях корпоративные программы здоровья и благополучия (Well-being) приобретают дополнительную ценность и позволяют организациям работать не только с вопросами управления рисками в области здоровья персонала и снижения затрат, связанных со слабым здоровьем сотрудников, но и повышают вовлечённость и производительность работающих, а также привлекательность организации в глазах работников и кандидатов [1, с. 5–9].

Таким образом, можно с уверенностью сказать, что программы здоровья и благополучия входят в корпоративную социальную политику

на долгие годы и будут быстро распространяться среди компаний и организаций всех отраслей и масштабов деятельности.

Цель настоящей работы заключается в рассмотрении основных тенденций в вопросах управления здоровьем сотрудников на рабочем месте в условиях реализации направлений корпоративной социальной политики в российских организациях.

#### Материалы и методы

Вопросы управления здоровьем сотрудников на рабочем месте и организация благополучной среды для персонала рассмотрены с использованием аналитических материалов ведущих исследователей в сфере охраны здоровья и управления персоналом [1, с. 5–9: 2] и результатов всероссийского опроса трудоспособного населения Российской Федерации, проведённого «ВЦИОМ-Спутник» в феврале 2021 года.

#### Результаты исследования

В последние годы фокус российских компаний, основанный на мировой практике, смещается в сторону инвестирования в благополучие работников. На первый план выходит стремление создавать благоприятную среду на рабочем месте, и этим обеспечить себе конкурентное преимущество на рынке труда.

Своё развитие вопросы укрепления здоровья сотрудников и организации условий труда, способствующих увеличению численности населения и продолжительности жизни на основе формирования механизмов приобщения граждан к ведению здорового образа жизни, объединяющих усилия государства и бизнес-структур, получили ещё более десяти лет назад и были выдвинуты в качестве приоритетных направлений для общества. Уже в 2010 году практический опыт ведущих крупнейших компаний, осуществляющих свой бизнес в различных отраслях экономики, отражал активное участие организаций сферы крупного предпринимательства в решении про-

блем по сохранению здоровья, формированию и продвижению приоритетов здорового образа жизни, сокращению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, развитию кадрового потенциала [2].

Каждая современная компания ищет свои решения в вопросе управления здоровьем и благополучием своих сотрудников в зависимости от ее HR-стратегии. На основании проведенных мировых исследований было отмечено, что 74% компаний, которые формируют EVP (ценностное предложение сотруднику) с учетом благополучия, являются более успешными, и ведут к улучшению бизнес-результатов самой компании [1, с. 5–9].

Необходимо отметить, что сегодня, с учётом опыта крупных корпораций, компании малого и среднего бизнеса также активно реализуют направления корпоративной социальной политики, вопросы противодействия заболеваемости и приверженности здоровому образу жизни, которые находятся в центре внимания государства в условиях опасной эпидемиологической обстановки.

Функционирование и развитие бизнеса происходит в постоянно изменяющейся среде, каждый день сталкиваясь с новыми вызовами, среди которых основное место занимают кадровые вопросы. Чтобы достичь успеха и оставаться эффективной организацией, необходимы лучшие сотрудники, которых нужно не только найти и привлечь, но и поддерживать их ресурсное состояние и мотивировать.

Забота компании о здоровье персонала должна распространяться также на всех членов семьи сотрудника. Задачи и потребности у компаний разные, но основной момент связан со здоровьем и благополучием на рабочем месте.

Развивая управление здоровьем сотрудников, компании предусматривают социальные гарантии и льготы, связанные с медицинским страхованием. Осуществляя медицинское страхование сотрудников в рамках реализации корпоративной социальной политики, следует отметить, что важным фактором при выборе пакета социальных гарантий является набор услуг в программе страхования. Стоит обратить внимание на уменьшение списка исключений и доступность полиса ДМС (добровольного медицинского страхования), а также наличие структурированной программы профилактических мероприятий. Важным фактором также является момент, с которого проис-

ходит прикрепление сотрудника к программе, например, с первого дня работы, после испытательного срока или спустя какое-то время.

Помимо физического здоровья, важное значение в процессе управления здоровьем сотрудников на рабочем месте имеет эмоциональное благополучие сотрудников, благодаря поддержанию которого исключается эмоциональное выгорание и соблюдается баланс между работой и личной жизнью. Эмоциональное благополучие достигается с помощью создания корпоративной культуры и настроения внутри компании. Также большую пользу приносят ZOOM-свободные дни и дыхательные практики, как инструменты, укрепляющие здоровые отношения в коллективе.

Популярные направления корпоративной политики для сохранения здоровья и создания благополучной среды персонала представлены в табл. 1.

Исследования о мероприятиях, направленных на улучшение качества жизни своих сотрудников, проводимые в последнее время среди российских компаний, показывают все ещё низкий уровень использования специальных корпоративных Well-being программ. Только 3% опрошенных компаний сообщили, что в их корпоративной социальной политике они предусмотрены, в то время как 37% респондентов заявили, что не знают о таких программах<sup>1</sup>.

Результаты инициативного всероссийского опроса «ВЦИОМ-Спутник», опубликованные 24 февраля 2021 года, показали отношение работающих граждан к своему трудовому процессу, условиям на рабочем месте и стимулам, способным их мотивировать работать еще лучше. В исследовании участвовали 1600 россиян трудоспособного возраста путем телефонного интервью<sup>2</sup>.

Так, 35% работающих граждан России считают свой труд интересным, но при этом не допускают работе мешать остальной части своей жизни. Среди наших соотечественников с хорошей самооценкой уровня жизни такого мнения придерживаются 39%, с низкой – 27%. Результаты опроса показали, что чем крупнее населенный пункт, тем более распространено данное мнение: 41% – в столицах, 40% – в городах с населением от 50 тыс. жителей и более.

<sup>1</sup> URL: <https://www.trudcontrol.ru/press/publications/374/mezhdunarodniy-opit-korporativnie-programmi-cohraneniya-i-ukrepleniya-zdorovya-na-rabochem-meste>

<sup>2</sup> URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/trud-2021-zapros-na-balans-zhizn-rabota>

Таблица 1

Направления корпоративной политики  
для сохранения здоровья персонала

Задачи	Мероприятия
Физическое здоровье	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Телемедицина.</li> <li>• Диспансеризация работников, онкоскрининг. Спортивные занятия и соревнования.</li> <li>• Программа отказа от вредных привычек (курение, алкоголь) с индивидуальной поддержкой.</li> <li>• Вебинары по правильному питанию, отказу от вредных привычек.</li> <li>• Неделя здоровья - биоимпедансометрия, диагностика осанки с консультациями диетолога, вертебролога, фитнес-тренера.</li> <li>• Марафон по правильным пищевым привычкам (28 дней) с физическими нагрузками, индивидуальной поддержкой и общим чагом.</li> <li>• Школа здоровья по разным темам.</li> <li>• Дни здоровья по разным темам.</li> </ul>
Эмоциональное благополучие	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Линия психологической поддержки.</li> <li>• День развития: вебинары, что такое эмоциональный интеллект, как бороться со стрессом, прийти в ресурсное состояние после выхода из самоизоляции.</li> <li>• Индивидуальные консультации психолога.</li> <li>• Кабинет психологической помощи в офисе.</li> </ul>

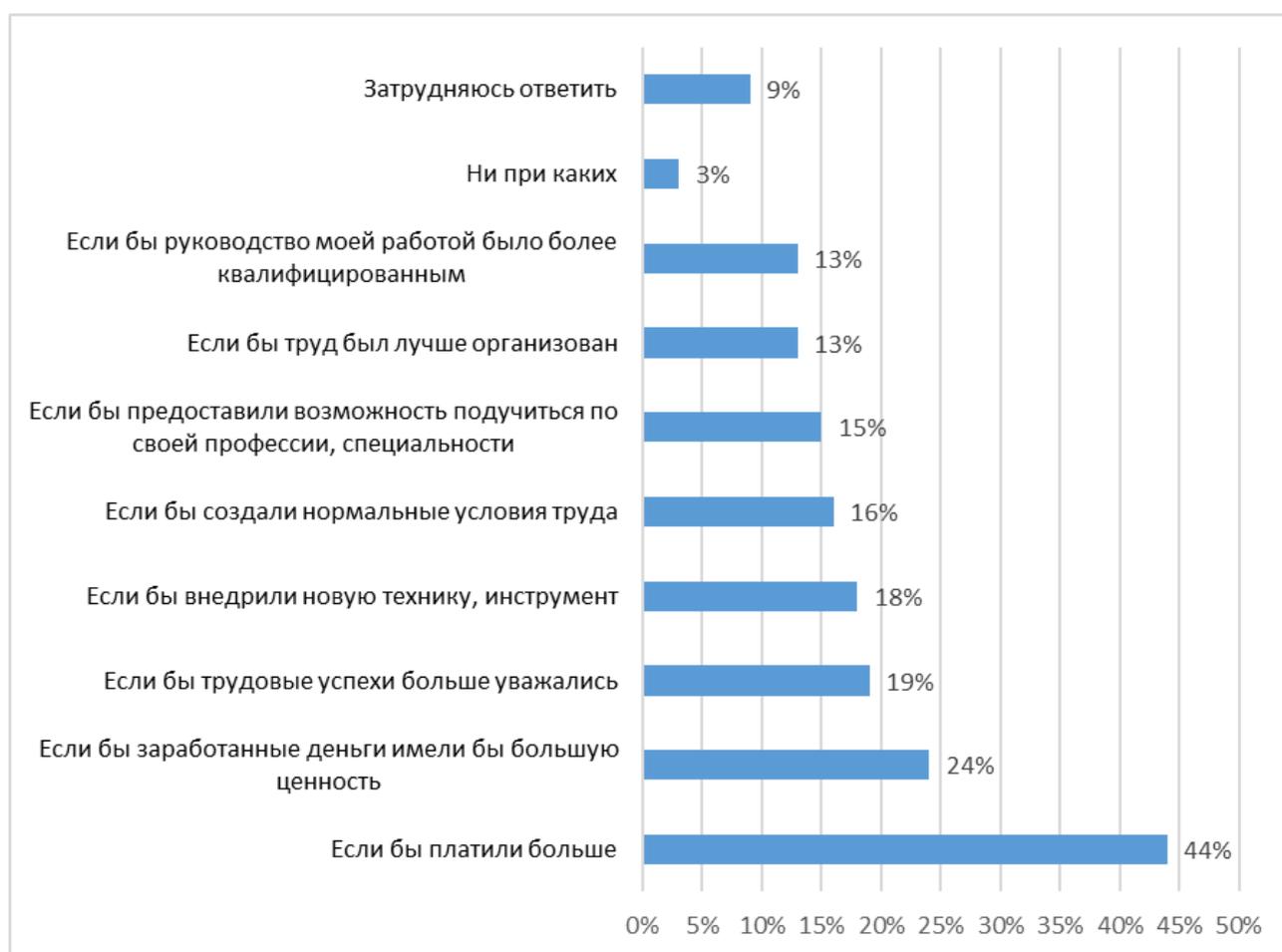


Рис. 1. Ответы на вопрос: «При каких условиях Вы стали бы работать на своем рабочем месте лучше, чем сейчас?», %<sup>1</sup>

<sup>1</sup> URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/trud-2021-zapros-na-balans-zhizn-rabota>

Работает с полной отдачей сил, независимо от оплаты труда, практически каждый пятый респондент (18%), в этой группе – работающие граждане с хорошим материальным достатком (29%), жители столиц и в возрасте старше 60 лет (по 22%). Только 10% россиян признают труд неприятной необходимостью и предпочли бы не работать вообще (среди горожан старше 60 лет – 31%, сельских жителей – 15%).

Исследование условий труда, при которых граждане стали бы работать лучше показало, что самой лучшей мотивацией работать лучше остаётся для россиян достойная оплата труда (44%), чаще так считают люди с низким материальным положением (54%). Также большое значение играет ценность заработанных денег (24%) (рис. 1).

Среди стимулов к труду, основанных на создании благоприятных условий труда на рабочем месте, внедрение новых технических средств является приоритетом у 18% респондентов, нормальные условия труда – у 16%, лучшая организация труда – у 13% опрошенных.

Таким образом, в настоящее время не остаётся сомнений в том, что сохранение физического здоровья сотрудников, пропаганда здорового образа жизни и создание благоприятного психологического климата в коллективе, позволяет работникам успешно преодолевать социальные и психологические нагрузки, тем самым улучшая самочувствие и функциональные возможности персонала. Это и есть залог здоровья, которое определяется Всемирной Организацией Здравоохранения как более полноценное состояние по сравнению с простым отсутствием заболеваний<sup>3</sup>.

Корпоративная социальная политика предпринимательских структур в настоящее время претерпела существенные изменения, касающиеся управления здоровьем сотрудников на рабочем месте. Многие трудовые процессы были перестроены, подходы к работе скорректированы с учётом реализации программ, направленных на охрану здоровья по месту работы, предпринимаемые профилактические меры доказали эффективность инвестирования в благополучие работников.

Сейчас во всём мире наблюдается начало кардинальных перемен во взглядах на социаль-

ный пакет сотрудников и создание благоприятных условий на рабочем месте. Меняется не только подход к администрированию и предоставлению льгот, но и наблюдается громадный сдвиг в наполнении социального пакета: появляется всё больше льгот, направленные на сотрудников, работающих в «удалённом» режиме, которыми они могут пользоваться вне зависимости от места нахождения.

#### Заключение

Работающее население всего мирового сообщества постепенно приходит к пониманию, что важно не только количество прожитых лет, но и их качество. Переход от образа жизни «у меня ничего не болит, значит я здоров» к осознанному подходу к своему здоровью занимает долгий путь. Это сложно даётся тем людям, кто никогда не занимался профилактикой болезней и только начинает интересоваться этим вопросом. И особенно трудно тем гражданам, для кого работа представляет главный жизненный приоритет и найти время на поход к врачу представляет собой крайнюю необходимость. Именно поэтому работодатели, заботящиеся о здоровье и благополучии своих сотрудников, имеют сегодня конкурентное преимущество на рынке труда, привлекая и удерживая в своём штате квалифицированные кадры [1, с. 5–9].

Таким образом, проведённое исследование позволяет заключить, что главной тенденцией в вопросах управления здоровьем сотрудников на рабочем месте в условиях реализации корпоративной социальной политики в российских организациях, происходит слияние направления социальных льгот и корпоративного Well-being, превращения этой системы в один из ключевых инструментов, наравне с зарплатой, в борьбе за лучшие кадры на рынке труда.

<sup>3</sup> URL: <https://www.trudcontrol.ru/press/publications/374/mezhdunarodniy-opit-korporativnie-programmi-cohraneniya-i-ukrepleniya-zdorovya-na-rabochem-meste>

### СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Нагерняк С. Здоровье персонала // Льготы и бенефиты. 2020. № 9. С. 5–9.
2. Здоровье на рабочем месте. Сборник корпоративных практик. М.: Российский союз промышленников и предпринимателей, 2011. 92 с.

### REFERENCES

1. Nagiernyak S. Staff health. *L'goty i benefity [Benefits and benefits]*. 2020. № 9. 66 p. (in Russian).
2. *Zdorov'e na rabochem meste. Sbornik korporativnyh praktik [Health in the workplace. A collection of corporate practices]*. Moscow, Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs, 2011. 92 p. (in Russian).

### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Зудин Александр Борисович – доктор медицинских наук.

Author ID 878732

Введенский Артем Игоревич – врач

Author ID 991786

### AUTHORS

Aleksandr Zudin – Doctor habil. in Medicine.

Author ID 878732

Artyem Vvedensky – M.D.

Author ID 991786

Статья поступила в редакцию 17.02.2021; одобрена после рецензирования 12.05.2021; принята к публикации 30.09.2021.

The article was submitted 17.02.2021; approved after reviewing 12.05.2021; accepted for publication 30.09.2021.

#### **ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ:**

Зудин А.Б., Введенский А.И. Управление здоровьем сотрудников на рабочем месте в условиях реализации корпоративной социальной политики // Бюллетень Национального научно-исследовательского института общественного здоровья имени Н.А. Семашко. 2022. № 1–2. С. 36–41. DOI: 10.25742/NRIPH.2022.01.004

#### **FOR CITATION:**

Zudin A.B., Vvedensky A.B. Managing the health of employees at the workplace in the context of the implementation of corporate social policy. *Byulleten' Nacional'nogo nauchno-issledovatel'skogo instituta obshchestvennogo zdorov'ya imeni N.A. Semashko [Bulletin of Semashko National Research Institute of Public Health]*. 2022. No. 1–2. P. 36–41 (in Russian). DOI: 10.25742/NRIPH.2022.01.004