© 2024. Bogdan I. V., Gornostalev M. D., Chistyakova D. P.

BULLETIN
KEMEROVO STATE UNIVERSITY
politology, sociology and economics

Check for updates

оригинальная статья https://elibrary.ru/xhrdkz

Вклад работодателей мегаполиса в сохранение здоровья сотрудников (на примере города Москвы)

Богдан Игнат Викторович
Научно-исследовательский институт организации здравоохранения и медицинского менеджмента Департамента здравоохранения города Москвы, Россия, Москва
eLibrary Author SPIN: 1891-5081
https://orcid.org/0000-0002-7002-1646

Горносталев Максим Дмитриевич
Научно-исследовательский институт организации здравоохранения и медицинского менеджмента Департамента здравоохранения города Москвы, Россия, Москва
eLibrary Author SPIN: 2564-4865
https://orcid.org/0009-0002-0989-5077
GornostalevMD@zdrav.mos.ru

Чистякова Дарья Павловна
Российское общество «Знание», Россия, Москва
eLibrary Author SPIN: 8799-0909
https://orcid.org/0000-0002-8729-9898

Аннотация: Ведение здорового образа жизни – залог профилактики неинфекционных заболеваний, что является одним из приоритетов государственной политики в данной области. Обеспечение возможности ведения здорового образа жизни на рабочем месте – важный фактор его распространения. Здоровые сотрудники – ценный ресурс функционирования и развития организации. Цель – выявить вариативность и особенности применения практик ведения здорового образа жизни в организациях Москвы различных форм собственности. Обнаружены статистически значимые зависимости между вниманием работодателя к вопросам сохранения здоровья сотрудников, их следованием принципам здорового образа жизни и самооценкой их здоровья. 61 % опрошенных трудоспособных москвичей считают, что их работодатель заботится о здоровье своих подчиненных. Выявлены основные направления сохранения здоровья в организациях: создание комфортных условий труда – 75 %, запрет употребления алкоголя – 71 %, создание благоприятной психологической атмосферы – 64 %, соблюдение режима труда и отдыха – 62 %. Среди конкретных программ сохранения здоровья лидирует предоставление ДМС (44 %). Описаны нюансы реализации основных принципов здорового образа жизни: физическая активность, правильное питание, сохранение психического здоровья, отказ от курения и употребления алкоголя. Сделан вывод, что наиболее разнообразны программы сохранения здоровья сотрудников в крупных и очень крупных организациях. Приведены принципы, которые важно учитывать при построении корпоративных программ.

Ключевые слова: здоровый образ жизни, профилактика неинфекционных заболеваний, психическое здоровье, корпоративные программы здоровья, корпоративное управление здоровьем, правильное питание, физическая активность

Цитирование: Богдан И. В., Горносталев М. Д., Чистякова Д. П. Вклад работодателей мегаполиса в сохранение здоровья сотрудников (на примере города Москвы). *Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки*. 2024. Т. 9. № 2. С. 198–208. https://doi.org/10.21603/2500-3372-2024-9-2-198-208

Поступила в редакцию 20.12.2023. Принята после рецензирования 15.04.2024. Принята в печать 06.05.2024.

This article is distributed under the terms of the CC BY 4.0 International License

Статья распространяется на условиях CC BY 4.0 International License

full article

Contribution of Metropolitan Employers to the Maintenance of Employees' Health: Moscow Experience

Ignat V. Bogdan
Research Institute for Healthcare Organization and Medical Management of Moscow Healthcare Department, Russia, Moscow
eLibrary Author SPIN: 1891-5081
https://orcid.org/0000–0002–7002–1646

Daria P. Chistyakova
Russian Society "Znanie", Russia, Moscow
eLibrary Author SPIN: 8799-0909
https://orcid.org/0000-0002-8729-9898

Maksim D. Gornostalev
Research Institute for Healthcare Organization and Medical Management of Moscow Healthcare Department, Russia, Moscow
eLibrary Author SPIN: 2564-4865
https://orcid.org/0009-0002-0989-5077
GornostalevMD@zdrav.mos.ru

Abstract: Healthy lifestyle prevents noncommunicable diseases, which is a priority of state policy in this area. To follow this policy, employers should provide their employees with the possibility to maintain healthy lifestyle at work because healthy workers are an important business resource, not to mention public benefits. The research objective was to study the healthy lifestyle practices in Moscow organizations of various forms of ownership. The authors revealed some statistically significant dependencies between the employer's attitude to the employees' health, the employees' lifestyle, and how the employees assessed their health. According to the survey, 61 % of able-bodied Muscovites believe that their employers care about their health. The main health preservation practices included comfortable working conditions (75 %), alcohol ban (71 %), friendly atmosphere (64 %), and good work-and-rest patterns (62 %). In addition, voluntary medical insurance was mentioned as a popular measure (44 %). Other basic principles of healthy lifestyle at work included physical activity, healthy diet, maintaining mental health, quitting smoking and alcohol consumption, etc. Large businesses proved to offer their employees the most diverse health programs. The authors also developed some principles of corporate health programs.

Keywords: healthy lifestyle, prevention of noncommunicable diseases, mental health, corporate health programs, corporate health management, healthy diet, physical activity

Citation: Bogdan I. V., Gornostalev M. D., Chistyakova D. P. Contribution of Metropolitan Employers to the Maintenance of Employees' Health: Moscow Experience. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriia: Politicheskie, sotsiologicheskie i ekonomicheskie nauki*, 2024, 9(2): 198–208. (In Russ.) https://doi.org/10.21603/2500-3372-2024-9-2-198-208

Received 20 Dec 2023. Accepted after review 15 Apr 2024. Accepted for publication 6 May 2024.

Введение

Ведение здорового образа жизни – это залог профилактики неинфекционных заболеваний, поддержания физического и психического здоровья [1]. В связи с этим логичным является то, что увеличение доли людей, ведущих здоровый образ жизни (ЗОЖ), до 60 % к 2025 г. выступает целью приоритетного проекта «Формирование здорового образа жизни» государственной программы развития здравоохранения[1].

В свою очередь, достижение такого целевого показателя требует комплексных интервенций, среди которых информирование о корректных принципах ЗОЖ и их популяризация, создание условий для занятий физкультурой и спортом, борьба с вредными привычками и т.д. Указанные практики важно делать доступными как с точки зрения легкости выполнения соответствующих техник и правил, так и с точки зрения приближения ЗОЖ к индивиду.

[1] Об утверждении государственной программы РФ «Развитие здравоохранения». Постановление Правительства РФ № 1640 от 26.12.2017 (ред. от 01.04.2024). *СПС КонсультантПлюс*.

В этой связи представляется перспективным использование рабочей среды, позволяющей приобщать население к ЗОЖ, например, во время перерывов между работой.

Данное направление известно в науке как *корпоративное управление здоровьем* (*corporate health management*) и развивается по всему миру [2–4]. Существование отдельного направления с наработанными практиками – индикатор признания важности правильной организации релевантных процессов [5]. Практическая применимость названного направления подтверждается исследованиями, которые показывают эффект такого рода программ: снижение временной нетрудоспособности, улучшение самоощущения здоровья у сотрудников, рост их производительности, сокращение опозданий и пропусков и др. [6–10]. Таким образом, практики внедрения ЗОЖ работают не только на социальные цели (улучшение здоровья населения за счет коррекции поведенческих факторов развития хронических неинфекционных заболеваний [11–16]), но и на цели самой организации [17]. Более того, корпоративные программы еще и способствуют повышению имиджа организации [18; 19]. Неудивительно, что, по данным опросов, руководители бизнеса по всему миру считают это направление очень важным [3].

Соответствующий опыт имеется и в нашей стране. Например, физкультурно-оздоровительные практики, такие как физкультминутки, имели широкое распространение в СССР, но утратили свою популярность после его распада. Сегодня мы можем видеть определенный Ренессанс в этой области: начинают приобретать популярность корпоративные программы сохранения здоровья сотрудников. Установленные программы поддержаны федеральным и региональным законодательствами, а также библиотеками *лучших практик* и инструментов на федеральном и региональном уровнях [2]. Кроме того, велика роль частной инициативы: как и за рубежом, отечественные организации разрабатывают свои специфические корпоративные программы [17].

Наряду с мнением о том, что корпоративные программы в целом повышают благополучие работников [20; 21], отмечается: сотрудники получают различный объем услуг в зависимости от социально-экономических возможностей организации, что создает неравенство в отношении здоровья [22].

В Москве (в самом крупном городе России) миллионы людей работают в организациях различной формы собственности. В части из этих организаций имеются разные практики заботы о здоровье сотрудников, однако унификация в данной области сегодня по большей части отсутствует. Понимание распространенности и вариативности практик работы по ЗОЖ в организациях столицы будет способствовать работе по унификации в этой области, поможет определить *лучшие практики* и основные вызовы, а также предложить подходы к их преодолению.

Цель исследования – выявить вариативность и особенности применения практик ведения здорового образа жизни в организациях Москвы различных форм собственности. Опыт Москвы ввиду многообразия представленных в столице организаций может быть интересен и при организации практик ЗОЖ в других мегаполисах.

Методы и материалы

В 2022 г. авторы провели количественный опрос и фокус-групповые дискуссии с жителями Москвы трудоспособного возраста (18–55 лет для женщин и 18–60 лет для мужчин). Исследование было ограничено территорией столицы. При этом авторы предполагают, что полученные результаты будут актуальны для других мегаполисов нашей страны.

Опрос проведен по авторской анкете с использованием случайной двухосновной стратифицированной выборки московских мобильных и стационарных телефонов (CATI). Выборка стратифицирована по полу и возрасту на основе данных Росстата о количестве трудоспособного населения в городе Москве. Объем выборки составил 1522 человека (с подвыборкой 1129 работающих москвичей в организациях столицы, в подвыборку не включались неработающие москвичи, а также фрилансеры и самозанятые). Соотношение респондентов мужчин и женщин трудоспособного возраста составляет 48 % и 52 % соответственно. Распределение по форме собственности показало, что 21,5 % респондентов работают в государственных организациях, в частных – 62 %, в частных организациях с государственным участием – 13 %, в других (в основном общественные организации) – 1,5 %, затруднились с ответом 2 %.

Исходя из указанного объема, максимальный размер ошибки выборки с вероятностью 95 % не превышает 2,51 %. Значимость различий рассчитывалась с помощью z-критерия. Статистическая обработка данных количественного опроса осуществлялась в программе IBM SPSS Statistics 26.0.

12 онлайн-фокус-групповых дискуссий по авторскому гайду с жителями Москвы трудоспособного возраста, работающих в организациях различной формы собственности, были проведены для уточнения отдельных нюансов ситуации. Анализ выполнялся на основе дословных транскриптов фокус-групповых дискуссий.

https://doi.org/10.21603/2500-3372-2024-9-2-198-208

Результаты

Обнаружено значимое различие ($p < 0,05$) между вниманием работодателя к вопросам сохранения здоровья сотрудников (например, поддержка следования принципам физической активности и правильного питания) и высокой самооценкой сотрудников в отношении следования отдельным аспектам ЗОЖ. Последняя же, в свою очередь, связана с более высокой самооценкой здоровья.

61 % респондентов указали, что их работодатель уделяет большое внимание сохранению здоровья сотрудников (полностью или скорее согласны с этим утверждением), 36 % скорее так не считают. Размер компании является основным из исследованных предиктором, влияющим на корпоративную политику в отношении здоровья сотрудников, в том числе это можно связать с тем, что крупные организации имеют большие финансовые возможности. 71 % респондентов, работающих в очень крупных компаниях (численностью более 1000 человек), заявили, что их работодатель проявляет заботу о здоровье персонала. О том же сообщили только 42 % респондентов, работающих в малых и средних компаниях (численность сотрудников до 500 человек).

Наиболее часто указываемыми мерами мотивации сотрудников к ведению ЗОЖ оказывались: создание комфортных условий труда – 75 %, запрет на употребление алкоголя и табака на территории организации – 71 %, создание благоприятного психологического климата – 64 %, соблюдение режима труда и отдыха – 62 % (табл. 1).

Табл. 1. Меры по поощрению сотрудников к ведению ЗОЖ, присутствующие в организации респондентов
Tab. 1. Measures employers take to encourage employees to lead a healthy lifestyle

Вариант ответа	%
Создание комфортных условий труда	75
Запрет на употребление алкоголя на территории организации, в том числе дворовой	71
Создание благоприятного психологического климата в коллективе	64
Соблюдение режима труда и отдыха, в том числе отсутствие переработок, соблюдение графика отпусков и т.д.	62
Запрет на курение на территории организации, в том числе дворовой	45
Проведение ежегодных медицинских осмотров	43
Организация возможности для здорового питания, например, меню в столовой, фруктовые дни и др.	36
Возможность ведения физической активности на рабочем месте, в том числе физкультурные минутки, спортивный зал, подвижные игры на территории организации и т.д.	32
Другое (менее 2 % упоминаний)	11
Затрудняюсь ответить	2

Прим.: N = 1129, вопрос задавался только работающим москвичам. Сумма ответов больше 100 %, т. к. респондент мог выбрать несколько вариантов.

Выявлены значимые различия в применении мотивации сотрудников к ведению ЗОЖ ($p < 0,05$):

1. В государственных организациях основным механизмом стимулирования сотрудников на заботу о здоровье является прохождение обязательных медицинских осмотров (66 %).

2. В частных компаниях – регулярное создание благоприятного психологического климата (69 %) и комфортных условий труда (80 %).

3. В частных компаниях с государственным участием характерной особенностью можно назвать организацию здорового питания (54 %).

4. В целом в очень крупных компаниях ($p < 0,05$) чаще встречается проведение ежегодных медицинских обследований (60 %), организация возможностей для здорового питания (44 %) и физической активности на рабочем месте (39 %).

Что касается конкретных программ сохранения здоровья сотрудников, наиболее распространенной из них является предоставление полиса ДМС (44 %), далее по распространенности идут корпоративный фитнес (21 %), корпоративный спортивный отдых (20 %), программы санаторно-курортного лечения (15 %) и отказа от курения (12 %) (табл. 2).

35 % опрошенных заявили об отсутствии каких-либо программ у них в организации. Значительно чаще указывают на их отсутствие респонденты, работающие в организациях численностью до 500 человек – 48 %, относительно крупных (500–1000 сотрудников) – 27 % и очень крупных организациях (более 1000 сотрудников) – 17 % ($p < 0,001$). Рассмотрим выявленные особенности в контексте программ сохранения здоровья в организациях различных форм собственности ($p < 0,05$):

- В частных организациях с численностью сотрудников 500–1000 человек около 50 % работников получают ДМС (в очень крупных частных компаниях доля сотрудников, входящих в программу ДМС, достигает 70 %); около 36 % респондентов, находящихся в очень крупных частных компаниях, сообщают о наличии программы корпоративного фитнеса, а об организации спортивного отдыха – 32 %.

- В частных организациях с государственным участием набор программ, как правило, такой же, как и в исключительно частных компаниях, но охват сотрудников, попадающих под эти программы, выше, особенно для очень крупных предприятий (например, для последних охват программами ДМС – 86 %).
- Отличительными чертами государственных компаний являются более частое наличие программ санаторно-курортного лечения (24 %), корпоративного фитнеса (26 %), корпоративного спортивного отдыха (31 %). Данные практики характерны в первую очередь для очень крупных организаций.

В ходе исследования существующие практики соотносились с запросами самих сотрудников. При ответе на вопрос *Как Вы считаете, какие программы, меры должны в первую очередь проводиться Вашим работодателем для сохранения здоровья сотрудников?* (открытый вопрос) сотрудники называли:

1. Заботу о физической активности (предоставление скидок / абонементов / компенсаций для посещения спортзалов, фитнес-клубов; возможность для занятия спортом в пределах офиса; корпоративные спортивные мероприятия (спартакиады, походы и т. д.)) – 33 % опрошенных.

Табл. 2. Программы сохранения здоровья сотрудников, действующие в организации респондентов
Tab. 2. Employee's health preservation programs

Вариант ответа	%
Программа дополнительного медицинского страхования (ДМС)	44
Нет никаких программ сохранения здоровья	35
Программы корпоративного фитнеса	21
Программы корпоративного физкультурного отдыха	20
Программы санаторно-курортного лечения	15
Программы отказа от курения	12
Программы раннего выявления раковых заболеваний	9
Программы предотвращения сердечно-сосудистых заболеваний	7
Программы фитнес-меню	6
Другое (менее 2 % упоминаний)	6
Затрудняюсь ответить	2

Прим.: N = 1129, вопрос задавался только работающим москвичам. Сумма ответов больше 100 %, т. к. респондент мог выбрать несколько вариантов.

2. Улучшение условий труда (нормированный рабочий график, комфортное рабочее место (освещение, температурный режим, локация), соблюдение охраны труда и т. д.) – 19 %.

3. Медицинское обслуживание и профилактику (ДМС; проведение профилактических осмотров) – 16 %.

Отдельные направления работы по ЗОЖ в компаниях Москвы

Самые распространенные корпоративные *физкультурно-спортивные мероприятия:* предоставление возможности для физической активности в рабочее время (54 %) и проведение товарищеских спортивных игр в нерабочее время (54 %) (табл. 3).

Практики проведения товарищеских спортивных игр в нерабочее время, участие в городских спортивных мероприятиях и компенсация абонементов в фитнес-клуб наиболее характерны для организаций с численностью сотрудников более 500 человек. Участие в городских мероприятиях больше свойственно для государственных организаций (57 %). Наиболее распространенные способы организации *здорового питания* – это предоставление возможности для употребления принесенной из дома еды (90 %) и наличие диетического меню в столовой (80 %) (табл. 4).

Можно заметить, что частные компании относительно государственных более изобретательны в организации правильного питания, например, они чаще практикуют проведение фруктово-ореховых

Табл. 3. Физкультурно-спортивные мероприятия, проводящиеся в организации респондентов
Tab. 3. Physical culture and sports events

Вариант ответа	%
Товарищеские спортивные мероприятия в вечернее время или выходные дни	54
Возможности для физической активности, подвижных игр в рабочее время	54
Участие сотрудников компании в городских спортивных мероприятиях	44
Раздача абонементов в фитнес-зал, бассейн и т. д., их компенсация	41
Совместные туристические походы	34
Физкультминутки	26
Другое (менее 2%)	19
Затрудняюсь ответить	8

Прим.: N = 1129, вопрос задавался только работающим москвичам. Сумма ответов больше 100 %, т. к. респондент мог выбрать несколько вариантов.

https://doi.org/10.21603/2500-3372-2024-9-2-198-208

дней – 34 % (p = 0,031), проведение фуршетов из здоровых перекусов – 35 % (p < 0,05).

Наиболее распространенные мероприятия по поддержанию *благоприятного психологического климата в коллективе*:

- совместное времяпрепровождение, в том числе в рамках тимбилдинга, включая совместные выезды на природу, совместные приемы пищи и т.д. (18 %);
- работа по кадровой совместимости / сплочению коллектива, а для этого важен вклад работодателя, который также подчеркивался респондентами (*руководитель собрал хорошую команду, правильный подбор людей с правильной жизненной позицией* и т.д.) (12 %);
- организация психологической помощи (*появилась программа психологической помощи, есть 2 сеанса бесплатного психолога в месяц, абонементы на психологические услуги* и т.д.) (10 %) (табл. 5).

Очень крупные организации (численность сотрудников более 1000 человек) уделяют больше внимания относительно малых и средних организаций работе по оказанию психологической помощи сотрудникам (16 % и 5 % соответственно). Дополнительно на фокус-группах упоминалась достаточно редкая практика, которую могут себе позволить в основном крупные компании – организация комнаты отдыха.

В целом средняя оценка стресса, получаемого на работе, по данным опроса, составляет 5,32 балла. Наиболее подвержены стрессу более молодые респонденты в возрасте от 18 до 34 лет (5,6 балла), женщины (5,48 балла). Важно отметить, что респонденты, ведущие ЗОЖ, испытывают меньший стресс (5,11 балла), чем не ведущие (5,64 балла) (p < 0,05).

Практики *отказа от курения и потребления алкоголя*, которые применяют организации Москвы, изучались в ходе фокус-групповых дискуссий. Полученные данные свидетельствуют о том, что обычно запрет на курение во время работы вводится в организациях, где по технике безопасности и так не допускается наличие любых открытых источников огня. Хотя употребление алкоголя в рабочее время работодателями не поощряется, празднование дней рождений, праздников, корпоративных мероприятий часто сопровождается употреблением спиртных напитков. По материалам фокус-групп встречаются следующие корпоративные практики по стимулированию отказа от вредных привычек:

1. *Ограничение количества перерывов для курения*. Руководство организаций (особенно в сфере услуг и общественного питания) вводит регламент по количеству или времени перекуров.

Табл. 4. Возможности для здорового питания в период работы, созданные в организации респондентов
Tab. 4. Opportunities for healthy diet

Вариант ответа	%
Организована возможность употребления собственной, принесенной из дома еды, есть комната приема пищи	90
Меню в столовой включает здоровое питание	80
Организована доставка здоровой еды	31
Организованы фуршеты для сотрудников, состоящие из здоровых перекусов	28
В организации существуют фруктовые, ореховые, овощные и другие дни	28
Другое (менее 2 %)	10
Затрудняюсь ответить	1

Прим.: N = 1129, вопрос задавался только работающим москвичам. Сумма ответов больше 100%, т.к. респондент мог выбрать несколько вариантов.

Табл. 5. Мероприятия, техники, условия, созданные в организации респондентов для поддержания благоприятного психологического климата в коллективе
Tab. 5. Psychological atmosphere in the team

Вариант ответа	%
Никаких	23
Мероприятия по тимбилдингу, совместному времяпрепровождению (неформальные встречи, корпоративные мероприятия, выезды на природу)	18
Работа по кадровой совместимости / горизонтальные связи / командный дух	12
Оказание психологической помощи специалистами	10
Диалог с руководством	7
Образовательные мероприятия (семинары, тренинги, вебинары, курсы и т.д.)	5
Хорошие условия труда (комфортное рабочее место, охрана труда и т.д.)	4
Спортивная активность	4
Рабочие собрания (совещания, пятиминутки, планерки и т.д.)	4
Гибкий график / комфортный режим работы (в том числе возможность работать удаленно)	3
Другое (менее 2 %)	8
Затрудняюсь ответить	21

Прим.: N = 1129, открытый вопрос, вопрос задавался только работающим москвичам. Сумма ответов больше 100 %, т.к. респондент мог выбрать несколько вариантов.

2. *Пропаганда отказа от курения*. Например, размещение в специально отведенных для курения местах плакатов антитабачной направленности.

3. *Денежное поощрение за отказ от курения*. Работодатели платят сотрудникам за то, что они бросили курить (*...у нас в компании 25 000 рублей дают тем, кто курил и отказался, а после этого доказал, т. е. анализы сдают*). К тому же встречаются ежемесячные доплаты к жалованию за отказ от курения.

4. *Отказ от употребления алкоголя на всех корпоративных мероприятиях, праздниках*. Эта практика также может внедряться из-за личного негативного отношения руководства организации к употреблению алкоголя.

5. *Полный запрет на употребление алкоголя на территории организации*. Данная практика упоминалась в контексте работы на режимных предприятиях.

Обсуждение

Обнаружены статистически значимые зависимости между заботой работодателей о здоровье сотрудников, следованием сотрудниками принципам ЗОЖ и самооценкой их здоровья, которые свидетельствуют в пользу эффективности корпоративных программ как средств продвижения ЗОЖ и улучшения здоровья (части) населения.

Несмотря на то что по результатам опроса 61 % работающих москвичей заявили, что работодатели занимаются сохранением здоровья сотрудников, следует учитывать, что в понятие *забота о здоровье сотрудников* респонденты могли вкладывать разные смыслы: от проведения плановой диспансеризации (инициатива которой не исходит от работодателя) до наличия больших инициативных корпоративных программ. Поэтому поспешно будет утверждать, что полноценные программы сохранения здоровья сотрудников есть в большинстве организаций Москвы.

Наличие политики в области сохранения здоровья сотрудников зависит от размера организации. Наименьшее количество практик сохранения здоровья имеется в организациях с численностью до 500 сотрудников, набольшее – в организациях с численностью более 1000 сотрудников, что можно связать с наличием соответствующих ресурсов, обладанием существенным финансово-организационным потенциалом, несмотря на то что далеко не все практики ЗОЖ требуют большого количества финансовых ресурсов. Форма собственности также может считаться определяющей, т. к. в частных организациях (включительно с государственным участием) количество респондентов, вовлеченных в программы корпоративного здоровья (предоставление полиса ДМС, оплата фитнеса), намного больше, чем в государственных. Значительное количество корпоративных программ внедрено именно в очень крупных частных организациях (в том числе с государственным участием) [8].

Самой упоминаемой из развиваемых практик вовлечения сотрудников в ЗОЖ, применяемых в столичных организациях, является организация физической активности сотрудников (как во время работы, так и после), что можно связать с их определенной гибкостью, вариативностью в части требований к их организации и стоимости: от физкультурных минуток, не требующих финансовых затрат, до организации масштабных корпоративных соревнований. Крупные организации могут себе позволить тренажерный зал, средние и малые – поставить тренажер, теннисный стол.

Опасения вызывает небольшая распространенность физкультминуток, которые не требуют финансовых и больших временных затрат, но при этом необходимы для людей, ведущих сидячий образ жизни. Это направление можно развивать как с помощью инициативы со стороны руководства, так и с помощью активистов внутри коллектива.

При разработке рекомендаций для организаций столицы важен комплексный подход. Желательно, чтобы различные программы по ведению физической активности были организованы в единую логичную систему, начиная от ивентов, направленных на первое вовлечение в мероприятия по физической активности, и заканчивая поддержанием постоянной активности тех, кто уже был вовлечен. Системный подход по привлечению работников к занятиям физической культурой уже в среднесрочной перспективе дает значительные результаты по увеличению количества ведущих ЗОЖ [23].

Политика большинства организаций в соблюдении принципов здорового питания сводится к возложению ответственности за их соблюдение на самих сотрудников. Наличие программ сохранения здоровья чаще упрощается до предоставления ДМС. Эти программы не являются однородными, и объем предоставляемых услуг сильно зависит от финансовых возможностей организации: от компенсации части затрат на некоторые виды медицинской помощи до 100 % оплаты всех медицинских процедур сотрудникам и их родственникам. Таким образом, и по эффекту для здоровья сотрудников разные программы ДМС будут различны.

Все больше внимания сегодня уделяется вопросам психического здоровья, полноценного сна, баланса труда и отдыха для сотрудников. При этом профилактика стресса – все же относительно неразвитая

 https://doi.org/10.21603/2500-3372-2024-9-2-198-208

отрасль сохранения здоровья в московских организациях сегодня (прочем как и в нашей стране в целом) [24]. Очень крупные организации могут позволить себе нанять в штат психолога или создать *комнату психологической разгрузки*, но большинство организаций ориентируются на налаживание внутриколлективных связей и профилактику конфликтов в служебное время, опираясь на собственные силы, зачастую *по наитию*. Также важно учитывать тот факт, что вопрос про психологическую поддержку в исследовании не предполагал формализованных вариантов ответа, тем самым внося субъективный компонент – для одних хорошие условия труда уже являются отражением заботы о благоприятном психологическом климате, для других необходимы более активные действия со стороны работодателя.

Вызывает настороженность единичный ответ *есть психолог, но без образования*. К сожалению, факт широкой распространенности неквалифицированных специалистов, не имеющих соответствующей практической подготовки, может негативно сказываться на представлении о необходимости и эффективности психологической помощи.

Исследования ГБУ НИИОЗММ ДЗМ указывают на то, что психологический климат в коллективе – основной фактор лояльности сотрудников, который, в свою очередь, является значимым предиктором эффективной работы организации [25]. Это свидетельствует о важном экономическом аспекте такого рода работ и необходимости более активного развития существующей области.

Наконец, стимулирование отказа от курения и потребления алкоголя, по-видимому, недостаточно проработано, представляя собой соблюдение законодательных норм о запрете нахождения на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения и курения в служебных помещениях. В ряде случаев наличие иных практик подталкивания сотрудников к отказу от вредных привычек исходит из личной позиции руководства.

В условиях социально-экономической турбулентности многие компании, даже крупные, не могут выделять значимые средства для программ сохранения здоровья сотрудников. В этой связи важно продвигать рекомендации с максимальным соотношением *вложения – результат*. При разработке такого рода интервенций важно соблюдать следующие принципы:

1. Системность, планирование и обозначение конкретных целей программ. Контроль за внедрением практик ЗОЖ с назначением ответственных исполнителей.

2. Личный пример руководства.

3. Поддержание психологического комфорта и в целом культуры ЗОЖ за счет развития соответствующих аспектов корпоративной культуры.

4. Дифференцированный подход к сотрудникам при вовлечении в ЗОЖ, например, организация участия неспортивных людей во внутрикорпоративных соревнованиях по популярным видам спорта, не требующих хорошей физической подготовки (настольный теннис, дартс и т.д.).

5. Стимулирование сотрудников для самоорганизации в ведении ЗОЖ.

6. Полноценное информирование сотрудников о доступных кооперативных программах.

7. Желательна ежедневная ЗОЖ-активность для формирования устойчивых привычек и стабильного результата.

8. Активное участие в городских командных спортивных мероприятиях, использование городской спортивной инфраструктуры для занятий спортом с коллективом.

9. Основой корпоративной программы должна быть практика, а не теоретические лекции.

С точки зрения региональной и федеральной власти такая активность тоже может быть поддержана в рамках имеющихся ресурсов: за счет создания атласов *лучших практик* в данной области и единых информационных порталов корпоративного здоровья, предоставления возможностей для удобного посещения сотрудниками компаний муниципальных спортивных объектов, централизованного заказа правильного питания, выделение соответствующих налоговых льгот, организации выездных диспансеризаций с выдачей рекомендаций по ЗОЖ и др. Стоит отметить, что в различных странах мира, таких как США, Канада, Австралия, страны Европы, правительство активно включается в помощь организации охраны здоровья на рабочем месте [1; 26].

Заключение

Внедрение практик ведения ЗОЖ на рабочем месте – важное направление, которое привлекает сегодня все больше внимания как работодателей, так и региональных властей как Москве, так и в других субъектах. Исследование показывает сложившуюся вариативность практик в мегаполисе, что, с одной стороны, дает больше возможностей для выбора и тиражирования лучших практик в имеющейся области, с другой – говорит об определенной нестандартизированности. Более того, эти практики, как правило, концентрируются в крупных организациях, обладающих значимым финансовым ресурсом, несмотря на то что есть и практики, которые вообще не требуют денежных вложений.

Забота о здоровье сотрудников как физическом, так и психическом должна быть *модной*, приносить компании хорошую репутацию не только среди потенциальных сотрудников, но и среди населения – потребителей продукта. Собственно, уже сегодня, как было указано, специалисты отмечают связь корпоративной культуры и имиджа организации. Такую моду (с обязательным учетом отечественного культурного контекста и законодательства) можно развивать и в нашей стране, начиная как раз с мегаполисов, которые по большей части и являются популяризаторами прогрессивных идей. Тем более, что яркие практики в данной области мы уже можем наблюдать в Москве.

Конфликт интересов: Авторы заявили об отсутствии потенциальных конфликтов интересов в отношении исследования, авторства и / или публикации данной статьи.

Conflict of interests: The authors declared no potential conflict of interests regarding the research, authorship, and / or publication of this article.

Критерии авторства: И. В. Богдан – концепция и методика исследования, литературный обзор, подготовка рукописи. М. Д. Горносталев – концепция и методика исследования, анализ и интерпретация результатов, литературный обзор, подготовка рукописи. Д. П. Чистякова – концепция и методика исследования, анализ и интерпретация результатов.

Contribution: I. V. Bogdan developed the research concept and methodology, performed the literary review, and wrote the manuscript. M. D. Gornostalev developed the research concept and methodology, interpreted the results obtained, wrote the literary review, and drafted the manuscript. D. P. Chistyakova developed the research concept and methodology, analyzed the data obtained, and interpretated the results.

Литература / References

1. Sara J. D., Prasad M., Eleid M. F., Zhang M., Widmer R. J., Lerman A. Association between work-related stress and coronary heart disease: A review of prospective studies through the job strain, effort-reward balance, and organizational justice models. *Journal of the American Heart Association*, 2018, 7(9). https://doi.org/10.1161/jaha.117.008073
2. Скулкина Ю. Н. Основные подходы к управлению здоровьем персонала на рабочем месте. *Здоровье мегаполиса*. 2022. Т. 3. № 1. С. 88–93. [Skulkina J. N. Basic approaches to personnel health management in the workplace. *City healthcare*, 2022, 3(1): 88–93. (In Russ.)] https://doi.org/10.47619/2713-2617.zm.2022.v3i1;88-93
3. Аксенова Е. И., Горбатов С. Ю., Камынина Н. Н. Корпоративные практики управления здоровьем сотрудников. М.: ГБУ НИИОЗММ ДЗМ, 2022. 40 с. [Aksenova E. I., Gorbatov S. Y., Kamynina N. N. *Corporate practices of employee health management*. Moscow: SBI RIHOMM MHD, 2022, 40. (In Russ.)] https://elibrary.ru/nyohbt
4. Попович М. В., Маньшина А. В., Концевая А. В., Драпкина О. М. Корпоративные программы укрепления здоровья работников – обзор зарубежных публикаций. *Профилактическая медицина*. 2020. Т. 23. № 3. С. 156–161. [Popovich M. V., Manshina A. V., Kontsevaya A. V., Drapkina O. M. Corporate worker health promotion programs – Review of foreign publications. *Preventive medicine*, 2020, 23(3): 156–161. (In Russ.)] https://doi.org/10.17116/profmed202023031156
5. Соболевская О. В., Черепов В. М. Корпоративные практики по охране здоровья работающих как фактор достижения целей устойчивого развития компаний. *Материалы 17-го российского национального конгресса с международным участием «Профессия и здоровье»*: 17-й Росс. нац. научн. конгр. (Нижний Новгород, 26–29 сентября 2023 г.) Н. Новгород: НКО Ассоциация врачей и специалистов медицины труда, ФГБУ НИИ медицины труда имени академика Н.Ф. Измерова, 2023. С. 438–442. [Sobolevskaya O. V., Cherepov V. M. Corporate practices for the protection of employees' health as a factor in achieving the sustainable development goals of companies. *Proceedings of the 17th Profession and Health Russian National Congress with international participation*: Proc. 17th Russian Natation Congr., Nizhniy Novgorod, 26–29 Sept 2023. Nizhniy Novgorod: NKO Assotsiatsiia vrachei i spetsialistov meditsiny truda, FGBU NII meditsiny truda imeni akademika N. F. Izmerova, 2023, 438–442. (In Russ.)] https://doi.org/10.31089/978-5-6042929-1-4-2023-1-438-442
6. Концевая А. В., Анциферова А. А., Иванова Е. С., Драпкина О. М. Разработка пакета инструментов и внедрения корпоративных программ укрепления здоровья в организационных коллективах. *Экология человека*. 2021. № 7. С. 58–64. [Kontsevaya A. V., Antsiferova A. A., Ivanova E. S., Drapkina O. M. Development of the set of tools and implementation of workplace well-being programs. *Human ecology*, 2021, (7): 58–64. (In Russ.)] https://doi.org/10.33396/1728-0869-2021-7-58-64

7. Жидкова Е. А., Гутор Е. М., Панкова В. Б., Вильк М. Ф., Попова И. А., Гуревич К. Г., Драпкина О. М. Предварительные результаты реализации программы по снижению заболеваемости и предотвращению смертности от болезней системы кровообращения у работников локомотивных бригад. *Кардиоваскулярная терапия и профилактика*. 2022. Т. 21. № 9. С. 50–57. [Zhidkova E. A., Gutor E. M., Pankova V. B., Vilk M. F., Popova I. A., Gurevich K. G., Drapkina O. M. Preliminary results of the implementation of the program to reduce morbidity and prevent mortality from diseases of the circulatory system in workers of locomotive crews. *Cardiovascular therapy and prevention*, 2022, 21(9): 50–57. (In Russ.)] https://doi.org/10.15829/1728-8800-2022-3307
8. Ковалев С. П., Яшина Е. Р., Ушаков И. Б., Турзин П. С., Лукичев К. Е., Генералов А. В. Корпоративные программы укрепления профессионального здоровья работников в Российской Федерации. *Экология человека*. 2020. № 10. С. 31–37. [Kovalev S. P., Yashina E. R., Ushakov I. B., Turzin P. S., Lukichev K. E., Generalov A. V. Corporate workplace health promotion programs in the Russian Federation. *Human ecology*, 2020, (10): 31–37. (In Russ.)] https://doi.org/10.33396/1728-0869-2020-10-31-37
9. Киреева А. В., Антипенкова И. В., Мазурина А. В. Корпоративные программы укрепления профессионального здоровья и их роль в повышении двигательной активности трудящихся. *Физическая культура и спорт. Олимпийское образование*: Междунар. науч.-практ. конф. (Краснодар, 12–13 октября 2023 г.) Краснодар: Экоинвест, 2023. С. 239–243. [Kireeva A. V., Antipenkova I. V., Mazurina A. V. Corporate programs for strengthening professional health and their role in increasing the motor activity of workers. *Physical education and sports. Olympic education*: Proc. Intern. Sci.-Prac. Conf., Krasnodar, 12–13 Oct 2023. Krasnodar: Ekoinvest, 2023, 239–243. (In Russ.)] https://www.elibrary.ru/item.asp?id=54939028
10. Григорьева Т. В., Григорьев Н. С. Эффективность внедрения корпоративных программ укрепления здоровья. *Здоровье – основа человеческого потенциала: проблемы и пути их решения*. 2022. Т. 17. № 3. С. 1488–1495. [Grigorieva T. V., Grigoriev N. S. The efficacy of health promotion programs. *Health – the basis of human potential*: *Problems and ways to solve them*, 2022, 17(3): 1488–1495. (In Russ.)] https://elibrary.ru/ripury
11. White J. S., Lowenstein C., Srivirojana N., Jampaklay A., Dow W. H. Incentive programmes for smoking cessation: Cluster randomized trial in workplaces in Thailand. *BMJ*, 2020, 14: 371–379. https://doi.org/10.1136/bmj.m3797
12. Schilbach F. Alcohol and self-control: A field experiment in India. *American Economic Review*, 2019, 109: 1290–1322. https://doi:10.1257/aer.20170458
13. Hunter R. F., Murray J. M., Gough A., Tang J., Patterson C. C., French D., McIntosh E., Xin Y., Kee F. Effectiveness and cost-effectiveness of a loyalty scheme for physical activity behaviour change maintenance: Results from a cluster randomised controlled trial. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity*, 2018, 15(1). https://doi:10.1186/s12966-018-0758-1
14. Камардина Т. В., Попович М. В., Усова Е. В., Анциферова А. А., Концевая А. В., Драпкина О. М. Методологические аспекты постановки целей и задач в корпоративных программах укрепления здоровья. *Профилактическая медицина*. 2023. Т. 26. № 3. С. 7–13. [Kamardina T. V., Popovich M. V., Usova E. V., Antsiferova A. A., Kontsevaya A. V., Drapkina O. M. Methodological aspects of setting goals and objectives in corporate health promotion programs. *Preventive medicine*, 2023, 26(3): 7–13. (In Russ.)] https://doi.org/10.17116/profmed2023260317
15. Андропова О. В. Зарубежный опыт использования корпоративных программ укрепления здоровья. *АПК: Экономика, Управление*. 2023. № 3. С. 91–100. [Andropova O. V. Foreign experience of using corporate health promotion programs. *AIC: Economics, management,* 2023, (3): 91–100. (In Russ.)] https://doi.org/10.33305/203-91
16. Устинова О. Ю., Зайцева Н. В., Власова Е. М., Костарев В. Г. Корпоративные программы профилактики нарушений здоровья на производстве вредных предприятий как инструмент управления профессиональным риском. *Анализ риска здоровью*. 2020. № 2. С. 72–82. [Ustinova O. Yu., Zaitseva N. V., Vlasova E. M., Kostarev V. G. Corporate programs for preventing health disorders among workers employed at adverse productions as a tool for occupational risk management. *Health risk analysis*, 2020, (2): 72–82. (In Russ.)] https://doi.org/10.21668/health.risk/2020.2.08
17. Kowlessar N. M., Goetzel R. Z., Carls G. S., Tabrizi M. J., Guindon A. The relationship between 11 health risks and medical and productivity costs for a large employer. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 2011, 53(5): 468–477. https://doi:10.1097/JOM.0b013e31821586b8
18. Практика и проблемы управления: Внутривуз. научн. практ. конф., ред. И. М. Осипова. (Иркутск, 18 мая 2022 г.) Иркутск: ИрГТУ, 2022. 69 с. [*Practice and problems of management:* Proc. Intra-university sci.-prac. conf., ed. Osipova I. M., Irkutsk, 18 May 2022. Irkutsk: IrGTU, 2022, 69. (In Russ.)] https://elibrary.ru/mvlpws

19. 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. [Zudin A. B., Vvedensky A. I. Managing the health of employees at the workplace in the context of the implementation of corporate social policy. *Bulletin of Semashko National Research Institute of Public Health,* 2022, (1-2): 36–41. (In Russ.)] https://doi.org/10.25742/NRIPH.2022.01.004
20. Celma D., Martinez-Garcia E., Raya J. M. Socially responsible HR practices and their effects on employees' wellbeing: Empirical evidence from Catalonia, Spain. *European Research on Management and Business Economics*, 2018, 24(2): 82–89. https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2017.12.001
21. Fabius R., Phares S. Companies that promote a culture of health, safety, and wellbeing outperform in the marketplace. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 2021, 63(6): 456–461. https://doi.org/10.1097/jom.0000000000002153
22. Анциферова А. А., Концевая А. В., Худяков М. Б., Ипатов П. В., Драпкина О. М. Опыт внедрения корпоративных программ укрепления здоровья на рабочем месте в Российской Федерации: результаты опроса работодателей на платформе «Атрия». *Кардиоваскулярная терапия и профилактика*. 2022. Т. 21. № 6. С. 52–62. [Antsiferova A. A., Kontsevaya A. V., Knudyakov M. B., Ipatov P. V., Drapkina O. M. Experience in implementing workplace wellbeing programs in Russia: Results of a survey of employers on the atria platform. *Cardiovascular therapy and prevention*, 2022, 21(6): 52–62. (In Russ.)] https://doi.org/10.15829/1728-8800-2022-3266
23. Киреева А. В., Антипенкова И. В., Фомин С. Г. Повышение двигательной активности трудящихся через реализацию программы развития корпоративного спорта в АО «Концерн «Росэнергоатом». *Сборник материалов 73-й научно-практической и научно-методической конференции профессорско-преподавательского состава ФГБОУ ВО «СГУС» по итогам НИР за 2022 год*: 73 Науч.-практ. и науч.-метод. конф. (Смоленск, 2 февраля 2023 г.) Смоленск: Смоленский государственный университет спорта, 2023. С. 134–137. [Kireeva A. V., Antipenkova I. V., Fomin S. G. Increasing the physical activity of workers through corporate sports development program at Rosenergoatom Concern. *Proceedings of the 73d scientific-practical and scientific-methodological conference of Smolensk State University of Sports: research reults 2022*: Proc. 73rd Sci.-Prac. and Sci.-Method. Conf., Smolensk, 2 Feb 2023. Smolensk: Smolenskii gosudarstvennyi universitet sporta, 2023, 134–137. (In Russ.)] https://elibrary.ru/aredwy
24. Быкова Г. А., Галстян В. А., Литвинова А. В. Корпоративное здоровье: как мотивировать сотрудников к ведению здорового образа жизни. *Актуальные проблемы, современные тенденции развития физической культуры и спорта с учетом реализации национальных проектов*: Всеросс. науч.-практ. конф. (Москва, 19–20 мая 2020 г.) М.: РЭУ им. Г. В. Плеханова, 2020. С. 692–696. [Bykova G. A., Galstyan V. A., Litvinova A. V. Corporate health: How to motivate employees to lead a healthy lifestyle. *Relevant issues and modern trends in physical culture and sports: National projects*: Proc. All-Russian Sci.-Prac. Conf., Moscow, 19–20 May 2020. Moscow: PRUE, 2020, 692–696. (In Russ.)] https://elibrary.ru/vlylav
25. Богдан И. В., Дренёва А. А., Праведников А. В., Чистякова Д. П. Лояльность персонала медицинских организаций: теория и практика. М.: ГБУ НИИОЗММ ДЗМ, 2021. 187 с. [Bogdan I. V., Dreneva A. A., Pravostnikov A. V., Chistyakova D. P. *Corporate loyalty of medical personnel: Theory and practice*. Moscow: SBI RIHOMM MHD, 2021, 187. (In Russ.)] https://elibrary.ru/bacymg
26. Ертлеуова Б., Сагадатов Р. Well-being: как фактор повышения эффективности организации. *Государственное управление в новых геополитических и геоэкономических условиях*: XIX Междунар. конф. (Москва, 5–9 декабря 2022 г.) М.: КДУ, Добросвет, 2023. С. 224–230 [Yertleuova B., Sagadatov R. Well-being: As a factor in improving business performance. *Public administration in new geopolitical and geo-economic conditions*: Proc. XIX Intern. Conf., Moscow, 5–9 Dec 2022. Moscow: KDU; Dobrosvet, 2023, 224–230 (In Russ.)] https://elibrary.ru/fmlitz