

Обзорная статья

УДК 65.01

doi:10.32687/1561-5936-2023-27-4-362-365

Корпоративные программы укрепления здоровья сотрудников как элемент социально-ответственной политики компаний

Юрий Гарегиневич Егиазаров

Научно-исследовательский институт организации здравоохранения и медицинского менеджмента
Департамента здравоохранения города Москвы, Москва, Россия
urijegiazarov@gmail.com, <https://orcid.org/0009-0005-0679-7350>

Аннотация. Здоровье работников рассматривается компаниями как ресурс, позволяющий обеспечивать рост производительности, эффективности и конкурентоспособности. Офисные работники проводят большую часть своего рабочего времени в сидячем состоянии, что способствует малоподвижному образу жизни, повышающему риск развития заболеваний и инвалидности. Постепенное снижение кардиореспираторной подготовленности среди взрослых наряду с увеличением числа неинфекционных заболеваний в развитых странах делает рабочее место важной возможностью для пропаганды здорового образа жизни. Прогрессивные, хорошо управляемые, ответственные компании готовы реализовывать программы оздоровления сотрудников в рамках корпоративной социальной ответственности. Компании имеют возможности для разработки стратегий поощрения ответственного отношения работников к своему здоровью на рабочем месте и в процессе осуществления должностных обязанностей.

Ключевые слова: здоровье работников; корпоративные программы оздоровления; управление здоровьем; рабочее место; работодатель; корпоративная социальная ответственность; производительность; текучесть кадров

Для цитирования: Егиазаров Ю. Г. Корпоративные программы укрепления здоровья сотрудников как элемент социально-ответственной политики компаний // Ремедиум. 2023. Т. 27, № 4. С. 362—365. doi:10.32687/1561-5936-2023-27-4-362-365

Review article

Corporate employee health promotion programs as an element of socially responsible policy of companies

Yuri G. Egiazarov

Scientific Research Institute of Healthcare Organization and Medical Management of the Moscow Department of Healthcare, Moscow, Russia
urijegiazarov@gmail.com, <https://orcid.org/0009-0005-0679-7350>

Annotation. The health of employees is currently considered by companies as a resource that allows them to ensure the growth of productivity, efficiency and competitiveness. It is well known that office workers spend most of their working time in a sedentary state, which contributes to a sedentary lifestyle that increases the risk of developing diseases and disabilities. The gradual decline in cardiorespiratory fitness among adults, along with an increase in the number of non-communicable diseases in developed countries, makes the workplace an important opportunity to promote a healthy lifestyle. Progressive, well-managed, responsible companies are ready to implement employee wellness programs within the framework of corporate social responsibility. Companies have opportunities to develop strategies to encourage employees to take a responsible attitude to their health at the workplace and in the process of performing their official duties.

Key words: employee health; corporate wellness programs; health management; workplace; employer; corporate social responsibility; productivity; staff turnover.

For citation: Egiazarov Yu. G. Corporate employee health promotion programs as an element of socially responsible policy of companies. *Remedium*. 2023;27(4):362–365. (In Russ.). doi:10.32687/1561-5936-2023-27-4-362-365

Введение

Физически активный образ жизни во время и после рабочего дня полезен как для отдельного человека, так и для компании-работодателя. В настоящее время многие компании вознаграждают своих сотрудников не только зарплатой; они также предлагают полисы медицинского страхования, финансовые консультации, семинары и питание, которые привлекают, мотивируют и удерживают нынешних и будущих потенциальных работников. По-настоящему внедряя укрепление здоровья на рабочем месте на организационном уровне, компании могут

уделять больше внимания устранению барьеров и созданию инфраструктуры психологической разгрузки и физической активности для охвата всех работников, не только создавая условия для управления, но и стимулируя самоуправление здоровьем среди сотрудников.

Чаще всего подобные инициативы реализуются в рамках программ корпоративной социальной ответственности, ориентированных на внутреннюю среду компаний и являющихся частью целенаправленной и стратегического развития. Корпоративные социальные программы выступают частью имиджа компании как работодателя и при их эффективно-

сти обеспечивают снижение текучести кадров и устойчивость репутации, что положительно влияет на конкурентоспособность.

Цель настоящей работы — провести обзор корпоративных практик управления здоровьем сотрудников в рамках инициатив по корпоративной социальной ответственности.

Материалы и методы

Основным методом исследования выступил контент-анализ публикаций и аналитических материалов коммерческих компаний, отражающих практику разработки и реализации корпоративных программ профилактики заболеваний, оздоровления и стимулирования здорового образа жизни сотрудников. Исследование проводилось на материалах международных транснациональных компаний — лидеров рынка в своих отраслях.

Результаты и обсуждение

Практика крупных международных компаний по разработке программ корпоративной социальной ответственности, ориентированных на профилактику заболеваемости сотрудников, развитие здоровьесберегающего поведения и управления здоровьем, предлагает примеры эффективных системных мер.

Пионером в разработке и внедрении корпоративных программ управления здоровьем сотрудников считается компания «Johnson & Johnson» — крупная международная корпорация, имеющая подразделения в более чем 60 странах мира, обеспечивающая рабочим местом почти 130 тыс. человек.

Программы корпоративного оздоровления рабочих мест и стимулирования применения здоровьесберегающих практик сотрудниками компания начала осуществлять в 1978 г. в рамках программы «Живи ради жизни», идеология которой сфокусирована на так называемых 3Р: Protection — защита (гигиена труда и техника безопасности); Prevention — профилактика (управление болезнями и травмами); Performance — производительность (лидерство в бизнесе), которая реализуется посредством ряда мероприятий:

- рабочие места, свободные от курения;
- биометрический скрининг;
- проблемы с физической активностью;
- медицинские центры;
- занятия фитнесом;
- кампании и занятия по санитарному просвещению;
- здоровый коучинг;
- программы обеспечения баланса между работой и личной жизнью.

Для этого в компании создана экосистема корпоративного здоровья, которая включает две медицинские клиники на территории компании, аптеку, фитнес-центры, предложения здоровой пищи в ресторанах и торговых автоматах. Кроме того, в компании разработана и эффективно действует система стимулирования работников, придерживающихся здорового образа жизни. Например, сотрудники мо-

гут получить кредит в размере до 500 долл. на свои страховые взносы по медицинскому страхованию. «Johnson & Johnson» признаёт, что забота об укреплении здоровья своих сотрудников — это не просто хорошая инвестиция, но и правильный поступок. Они верят, что сотрудники — их самый важный актив, и если работники счастливы и здоровы, они будут хорошо работать. «Johnson & Johnson» также утверждает, что здоровье и безопасность взаимосвязаны: у здоровых сотрудников меньше несчастных случаев. В компании большое внимание уделяется поддержанию культуры здоровья, забота о здоровье и благополучии сотрудников и их семей является основополагающим принципом.

Ключевым фактором успеха корпоративных программ здоровья сотрудников компании «Johnson & Johnson» является то, что она предоставляет множество программ для удовлетворения различных потребностей и интересов сотрудников и делает эти программы удобными, что является одним из важнейших факторов, стимулирующих вовлечённость, даже в большей степени, чем финансовые стимулы. Кроме того, как многонациональной компании с высокой степенью децентрализации, «Johnson & Johnson» удаётся успешно внедрять свои стратегии укрепления здоровья в бизнес-подразделения по всему миру.

«Johnson & Johnson» в 2019 г. заявила, что их оздоровительная программа сэкономила организации 250 млн долл. за 6-летний период, в результате чего рентабельность инвестиций в оздоровительную программу составила 2,71 долл. на каждый вложенный доллар⁹.

Интересной для использования представляется система управления здоровьем сотрудников южнокорейской компании «Samsung». На общекорпоративном уровне она включает в себя:

1. Систему и мероприятия по укреплению здоровья сотрудников. В компании есть организационное подразделение, функционирующее в масштабах всей организации, а также подразделения на отдельных предприятиях, занимающиеся укреплением здоровья сотрудников, улучшением условий труда и профилактикой заболеваний. В 2010 г. компания открыла Samsung Health Research Institute — самую первую корпоративную исследовательскую инициативу в Корее, специализирующуюся на профилактике профессиональных заболеваний и охране здоровья рядовых работников.

2. Мероприятия по управлению здоровьем сотрудников, в том числе:

- проведение медицинских обследований работников;
- управление здоровьем групп высокого риска, разработка и реализация систем специализированного лечения, организация посещаемости и поддержка инфраструктуры здравоохранения);

⁹ Our Societal Impact. Aspiring to a sustainable, healthier world. URL: <https://www.jnj.com/caring> (дата обращения: 15.09.2023).

- функционирование учреждений по укреплению здоровья (функционирование внутренних клиник компании (кабинет физиотерапии, кабинет диагностических обследований, кабинет радиологии и т. д.), работа центра профилактических тренировок при заболеваниях опорно-двигательного аппарата, собственный фитнес-центр);
- реализация программы укрепления здоровья (программа «Walking Challenge»: 10 000 шагов в день с использованием приложения «Samsung Health»), программа снижения веса с помощью диеты и отказа от деликатесов, стимулирование отказа от курения, использование мобильных устройств для индивидуальных программ, составленных медицинскими специалистами);
- управление профилактическими мерами (управление гигиеной пищевых продуктов, инспектирование и контроль пунктов питания сотрудников (корпоративных кафе, обеденных зон, небольших кафе в зонах отдыха и т. д.), обработка и бактериологическое исследование питьевой воды (диспенсеры для горячей/холодной воды, большие питьевые фонтанчики и т. д.), программа профилактики пищевых отравлений);
- программы укрепления психического здоровья сотрудников (собственные центры лайф-коучинга в 15 филиалах и клиники психического здоровья в 11 филиалах в Корее, а также 20 центров лайф-коучинга и 11 зарубежных научно-исследовательских институтов с клиниками психического здоровья в 21 зарубежном филиале. Центр лайф-коучинга оснащён сертифицированными специалистами-консультантами и предлагает программы по снижению и контролю ежедневного стресса, такие как снятие напряжения, медитация, цветотерапия и обезболивание с помощью комнат для медитации. Дочерние компании и исследовательские центры, не имеющие собственных центров лайф-коучинга, используют внешнюю программу помощи сотрудникам);
- клиника психического здоровья, в которой работают психиатры, предоставляющие индивидуальные консультации, медикаменты/лечение психического здоровья и образовательные программы по широкому кругу вопросов, включая взаимоотношения на рабочем месте, жалобы, стресс, баланс между работой и личной жизнью и т. д. Конфиденциальность всей информации, полученной в ходе консультаций и врачебных осмотров, гарантируется в соответствии с кодексом этики консультантов и Законом о медицинском обслуживании);
- работа канала онлайн-консультирования, обеспечивающего неограниченный доступ к психологическим консультациям, используя онлайн-программы и каналы (видео, телефонные консультации и мессенджеры) в Корее и горячая линия консультирования в Индии.

«Chevron» способствует более здоровому питанию в своих кафетериях, в меньшей степени полагаясь на продукты высокой степени переработки и создавая полезные для здоровья блюда в меню. Профессиональные тренеры «Chevron» проводят ежедневные 10-минутные «растяжки» для групп сотрудников, занятых на напряжённой, сидячей работе.

В главном кампусе компании «SAS» сотрудники посещают местный центр отдыха и фитнеса 2—3 раза в неделю. Компания имеет годовой уровень добровольной текучести кадров всего 4%, а в 2010 г. она была признана журналом «Fortune» лучшей компанией для работы в США¹⁰.

«Lowe's» делает программы оздоровления увлекательными благодаря убеждению коллег (с отзывами участников на корпоративном интернет-портале), проведению интерактивных мероприятий с вовлечением большого числа сотрудников, соревновательным инициативам (например, соревнования по сбрасыванию лишнего веса), а также системой стимулов (бесплатные шагомеры и баллы за участие в wellness, которые можно обменять на подарки).

«Dell Inc.» — международная частная технологическая корпорация, ведущая деятельность в области компьютерных технологий. Во всех офисах и подразделениях компании суммарно работает 103 300 человек. Как и многие программы по укреплению здоровья, «Well at Dell» родилась из-за беспокойства по поводу роста расходов на здравоохранение. Ключевыми целями программы были улучшение здоровья сотрудников, сокращение роста расходов на здравоохранение, пропаганда культуры здорового образа жизни на рабочем месте, непоощрения курения, повышения производительности труда, привлечения и удержания талантливых сотрудников. С момента своего создания в 2004 г. программа постепенно расширялась и в настоящее время представляет собой совокупность следующих институционализированных корпоративных элементов:

Клиника здоровья на рабочем месте (с 2009 г.) с доплатой в размере 10 долл. за большинство услуг и без доплаты за профилактическую помощь;

- ежегодная оценка риска для здоровья и биометрические обследования;
- фермерский рынок, экскурсии по продуктовым магазинам и кулинария;
- лайф-коучинг (на месте, очные 30-минутные сессии);
- эргономичная программа (на месте и по телефону оценки, самопомощь онлайн, обучение и аттестация);
- использование социальных сетей для обмена индивидуальными успехами, создания групп и продвижения местных мероприятий.

Экосистемная поддержка программы предусматривает кампус, свободный от табака (с 2008 г.), дорожки на открытом воздухе для бега трусцой/ходьбы пешком, корпоративные рестораны и торговые

¹⁰ Данные Institute for Health and Productivity Studies, Johns Hopkins University, 2020.

автоматы на территории компании, которые предлагают широкий выбор полезных продуктов питания с маркировкой, а также дифференцированные цены, призванные ориентировать сотрудников на полезные блюда.

В последние годы компания «Dell» отошла от программы стимулирования, которая была основана исключительно на участии, и сменила её на программу, которая вознаграждает сотрудников за участие, прогресс и результаты, в том числе предоставляя скидки на страховые взносы до 975 долл. (по 910 долл. для супругов), поощрения, предоставляемые сотрудникам, которые прошли скрининги, продемонстрировали прогресс в достижении целей улучшения здоровья, приняли участие в соревновании по физической активности, записались на программу медицинского коучинга, завершили её и продемонстрировали улучшение, а также стимулирование, основанное на результатах, для сотрудников, которые не употребляют табак, и тех, кто достигает целей, связанных со снижением веса, артериального давления и повышением физической активности¹¹.

В соответствии с определением, принятым в документации Европейского Союза, укрепление здоровья на рабочем месте — это «совместные усилия общества, работодателей и работников по улучшению здоровья и благополучия сотрудников на работе»¹². Эти усилия включают методы, программы и политику, облегчающие выбор здорового образа жизни.

Представленный в настоящей работе и многие другие обзоры мероприятий по укреплению здоровья на рабочем месте подтверждают, что внедрение программ наилучшей практики оздоровления сотрудников в рамках инициатив по корпоративной социальной ответственности снижает количество невыходов на работу и расходы работодателя, а также повышает производительность труда и здоровье сотрудников [1]. Программы управления здоровьем сотрудников подчёркивают важность здорово-

го поведения и хорошего самочувствия работников, включая здоровое питание, физическую активность, отказ от курения, управление стрессом и скрининг заболеваний, психосоциальные факторы, организацию труда и рабочую среду.

Заключение

Прогрессивные, хорошо управляемые, ответственные компании готовы реализовывать программы оздоровления сотрудников в рамках корпоративной социальной ответственности. В свою очередь, медицинские организации могут расширить источники дохода, предоставляя бизнес-клиентам конкретные медицинские услуги, например, совместные программы мониторинга и лечения хронических заболеваний. Поставщики медицинских услуг могут сотрудничать с компаниями в рамках общесоциальных инициатив по укреплению здоровья. При этом медицинские организации, будучи также крупными работодателями, могут внедрять программы укрепления здоровья для своих сотрудников, адаптировав их под свои особенности.

Компании имеют возможности для разработки стратегий поощрения физической активности и поддержания здоровья сотрудников, а за счёт этого — привлечения и удержания лучших специалистов. Физическая активность и здоровые привычки должны стать частью повседневной офисной работы. Практические последствия внедрения корпоративных программ оздоровления сотрудников повышают уровень культуры здоровья каждого сотрудника и компании в целом, что способствует индивидуальному и корпоративному устойчивому развитию и эффективности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Grimani A., Aboagye E., Kwak L. The effectiveness of workplace nutrition and physical activity interventions in improving productivity, work performance and workability: A systematic review // *BMC Public Health*. 2019. Vol. 19. P. 1676. doi: 10.1186/s12889-019-8033-1

REFERENCES

1. Grimani A., Aboagye E., Kwak L. The effectiveness of workplace nutrition and physical activity interventions in improving productivity, work performance and workability: A systematic review. *BMC Public Health*. 2019;19:1676. doi: 10.1186/s12889-019-8033-1

¹¹ Dell, Inc. URL: <http://thehealthproject.com/winner/dell-inc/> (дата обращения: 15.09.2023).

¹² European Network for Workplace health Promotion. Luxembourg Declaration on Workplace Health Promotion in the European Union. 2017. URL: <https://www.enwhp.org/?i=portal.en.workplace-health-promotion> (дата обращения: 15.09.2023).

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

The author declares no conflicts of interests.

Статья поступила в редакцию 25.04.2023; одобрена после рецензирования 06.06.2023; принята к публикации 07.11.2023.

The article was submitted 25.04.2023; approved after reviewing 06.06.2023; accepted for publication 07.11.2023.