

# Практики поддержания здорового образа жизни в современной организации

## Practices of promoting a healthy lifestyle in a modern organization

**Меркулова К.В.**

Студентка Кубанского государственного технологического университета

**Merkulova K. V.**

Student, Kuban State Technological University

**Муха В.Н.**

Канд. социол. наук, доцент кафедры социологии, правоведения и работы с персоналом Кубанского государственного технологического университета

**Mukha V.N.**

Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor, Department of Sociology, Law and Human Resources, Kuban State Technological University

### **Аннотация**

В статье рассматриваются трактовки понятий «здоровый образ жизни», причины и методы занятия спортом, создание программ и проведение мероприятий для стимулирования персонала к здоровому образу жизни.

**Ключевые слова:** здоровый образ жизни, здоровье, персонал, спорт, физическая культура, мотивация.

### **Abstract**

The article deals with the interpretation of the concepts of "healthy lifestyle", the reasons and methods of sports, the creation of programs and activities to encourage staff to a healthy lifestyle.

**Keywords:** healthy lifestyle, health, personnel, sports, physical culture, motivation.

На современном этапе развития российского общества, в условиях трансформации всех сфер общественной жизни, изменения условий и качества жизнедеятельности, особую остроту приобретают проблемы сохранения и поддержания здоровья граждан и популяризации здорового образа жизни, обеспечения равнодоступной и качественной медицинской помощи для всех категорий населения.

Сегодня одним из приоритетных методов по распространению информации и мотивации к занятиям спортом, борьбе с основными факторами и рисками хронических заболеваний, является воздействие через трудовые коллективы организаций. Это связано с тем, что значительная доля россиян трудоспособного возраста подвергается негативным факторам, влияющим на их здоровье, не только в окружающей среде, но и в производственных условиях, что требует особого внимания управленцев к разработке корпоративных программ по поддержанию здорового образа жизни сотрудников. Кроме того, внимание к здоровью сотрудников выступает значимым моментом репутации компании [1, с. 67].

В целом, под здоровьем необходимо понимать, с одной стороны, отсутствие каких-либо болезней и физических дефектов организма человека, а, с другой стороны, состояние

абсолютного благополучия человека в его физическом, социальном и духовном развитии [2, с. 99].

Под «здоровым образом жизни», следовательно, понимается такой образ жизни и деятельности человека, который ориентирован на сохранение и поддержание физического, социального и духовного здоровья личности.

Многие представители российского бизнеса начинают проявлять активный интерес к решению данной проблемы. Это связано со спецификой труда в XXI в. – большинство офисных сотрудников ведут малоподвижный образ жизни, не уделяют достаточного внимания своему здоровью и проявлению физической активности. Возможными последствиями данных тенденций являются ухудшение общего состояния здоровья, «синдром эмоционального или профессионального выгорания», депрессия, развитие хронических заболеваний и т.д. Следовательно, возникают ситуации, в которых работодатель несет существенные издержки в связи с пониженной работоспособностью или полной нетрудоспособностью сотрудников.

Разработка и внедрение программ поддержания здорового образа жизни является отраслью Health management, разработанной еще в начале 70-х гг. в США, и которая в 90-х гг. XX в. уже имела широкое признание во всей Западной Европе. Наряду с этим, в России концепция Health management начала активное распространение только с 2006 г., что свидетельствует о начальном этапе развития направления по управлению здоровым образом жизни в российской управленческой сфере [3].

Health management представляет собой систему специальных мероприятий, которая ориентирована на поддержание и сохранение здоровья и благополучия трудового коллектива в организационном управлении. Главная цель концепции состоит в изменении стиля жизни и деятельности сотрудников организации, мотивация и направление их в формировании здоровых привычек и отказ от вредных.

Несмотря на то, что концепция Health management получила развитие в России достаточно недавно, корпоративные практики поддержания здорового образа жизни начинают занимать все более важное место в системе трудовой мотивации персонала в современных российских организациях. В данном случае «мотивация персонала» рассматривается как способ стимулирования сотрудников организации к деятельности, ориентированной на достижение корпоративных целей посредством удовлетворения личных потребностей и интересов персонала. Главными механизмами мотивации в современной организации являются материальные (премии, бонусы, ценные подарки и др.) и нематериальные (похвала руководства, объявление благодарностей и др.) стимулы [4, с. 5].

Направлениями деятельности, которые выступают как механизмы формирования стремления поддерживать здоровый образ жизни в системе мотивации персонала организации, считаются следующие:

- наставничество;
- использование механизмов материального и нематериального стимулирования работников для мотивации ведения здорового образа жизни на рабочем месте и вне работы;
- профилактика хронических неинфекционных заболеваний;
- реализация мотивационных мероприятий, связанных с реализацией мер по борьбе с существующими проблемами со здоровьем среди персонала;
- оценка возможных рисков для здоровья сотрудников трудового коллектива, обусловленных направлениями их трудовой деятельности;
- популяризация практик здорового образа жизни в компании и организация необходимых условий для занятий спортом на рабочем месте или вне работы;
- улучшение общего состояния здоровья сотрудников и их самочувствия.

Сегодня предлагается использование различных направлений по поддержке здорового образа жизни в организационном управлении, выбор и использование которых зависит от различных факторов: бюджета организации, штатной численности, стратегических целей, степени опасности производства и др.

Так, например, по широте охвата участников реализуемых корпоративных программ поддержки здорового образа жизни, выделяют программы, ориентированные на узкие группы работников или массовые программы, направленные на всех работников.

В соответствии с содержанием программ, выделяются программы по выявлению факторов риска, меняющие поведение сотрудников, рабочую среду и образовательные программы [5, с. 126].

Так же к основным мероприятиям поддержки здорового образа жизни в организационном управлении относятся стимулирование персонала к занятиям спортом и физической культурой, психологическая и эмоциональная разгрузка, борьба с вредными привычками (курением, алкоголизмом, наркоманией). Способствуют поддержанию здорового образа жизни в системе мотивации персонала и различные профилактические мероприятия: проведение обязательных медицинских осмотров, вакцинации, обеспечение средствами индивидуальной защиты, обеспечение доступа к чистой питьевой воде и др.

Поддержание здорового образа жизни как элемент мотивации персонала основывается на следующих типах мероприятий в организации: пропаганда здорового образа жизни; корпоративные «дни здоровья»; материальные и нематериальные стимулы для сотрудников, поддерживающих здоровый образ жизни и т. д.

Разрабатывая и внедряя социальные программы поддержания здорового образа жизни в организационном управлении, выгоду получают как работодатель, так и сотрудники. Так, прямую выгоду получают работники, занимающиеся профилактикой собственного здоровья, которые помимо повышения собственного качества жизни, могут в дополнение получить различные бонусы от организации в форме материальных или нематериальных стимулов.

Для работодателя выгода в реализации корпоративных практик поддержания здорового образа жизни на рабочих местах связана с возможностью сокращения издержек на здравоохранение (в частности, оплату больничных листов), снижения уровня заболеваемости и пропуска работы сотрудниками в связи с их болезнью, закрепление имиджа социально ответственной организации, что, в конечном итоге, оказывает положительное влияние на текучесть кадров и мотивацию сотрудников к работе именно в такой компании.

Подводя итог, необходимо заключить, что практики здорового образа жизни в современной российской организации играют важную роль в системе трудовой мотивации персонала. Это связано, в первую очередь, с тем, что поддержка и забота о здоровье сотрудников позволяет обеспечивать более высокую производительность труда, повышать привлекательность компании как работодателя и улучшать ее имидж на основании высокой социальной ответственности. В свою очередь, мотивация сотрудников к поддержанию здорового образа жизни положительно влияет на общее самочувствие персонала и, следовательно, его работоспособность и желание трудиться в организации. Все это определяет важность внедрения корпоративных программ по поддержанию здорового образа жизни в управленческой сфере на современном этапе развития социально-экономической сферы.

### **Литература**

1. *Чурсина О.О., Муха В.Н.* Репутация организации как феномен современной социальной системы (на примере организации ПАО "Сбербанк России") // Сборник лучших научных работ молодых ученых Кубанского государственного технологического университета, отмеченных наградами на конкурсах в 3-х частях. Краснодар. – 2016. – С. 67–69.

2. *Мигунова Ю.В.* Понятие здоровья. Показатели оценки состояния здоровья населения // Известия Уфимского научного центра российской академии наук. – 2015. – № 1. – С. 99–105.

3. *Штульман А.* Интересы бизнеса и здоровье [Электронный ресурс] // Heyinfo. URL: <http://www.heyinfo.ru/analytics/768> (дата обращения 10.04.2019).

4. *Лясковская Е.А., Еговцова Д.В.* Исследование форм мотивации и вовлеченности персонала в работу организации // Экономика, управление и инвестиции. – 2015. – № 3. – С. 5.

5. *Ющука Н.Д., Маева И.В., Гуревича К.Г.* Здоровый образ жизни и профилактика заболеваний. – М.: Издательство «Перо», 2012. – 659 с.