

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. *Штудльман 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.