



## Корпоративные программы по укреплению здоровья на рабочем месте как часть корпоративной культуры в представлениях работников российских предприятий

ХОРЕВА Ольга Борисовна

ТАРАСЕНКО Елена Анатольевна

ИВАНОВА Екатерина Сергеевна

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия

**Аннотация.** Целью данной статьи является выявить отношение работников российских предприятий к корпоративным программам по укреплению здоровья на рабочем месте как части корпоративной культуры, а также сформировать представление об изменениях, необходимых при проектировании и организации корпоративных программ поддержания здоровья, чтобы повысить их востребованность. **Методология.** В основу статьи заложено количественное социологическое исследование, проведённое в ноябре 2019 г. — апреле 2020 г., респондентами в котором выступили 5 178 штатных сотрудников восьми российских предприятий среднего и крупного размера, относящихся к отраслям: энергетика, промышленность, фармацевтика, легкая и пищевая промышленность, телекоммуникации и информационные технологии. Все респонденты имели доступ к корпоративным оздоровительным программам. **Выводы.** Работники предприятий заинтересованы в сохранении здоровья. Несмотря на то, что имеются выраженные отраслевые различия в предпочтениях при оценке корпоративных программ поддержания здоровья, работники предприятий всех отраслей высоко оценивают спортивные мероприятия и обеспечение программами ДМС, и в меньшей степени удовлетворены образовательными, просветительскими мероприятиями, мероприятиями по профилактике вредных привычек и травматизма. Тем не менее, при низком уровне удовлетворённости ими, они не заинтересованы в них и не предлагают усилить существующие в компаниях корпоративные практики по укреплению здоровья образовательными и просветительскими мероприятиями. Это может свидетельствовать о недостаточном пока уровне подготовки и проведения таких мероприятий. **Ценность результатов.** В рамках исследования авторами впервые введён сравнительный анализ предложений сотрудников по дополнению существующих в компаниях корпоративных практик по укреплению здоровья в сравнении отраслей. Данный анализ позволяет выявить направления для дальнейшего развития корпоративных программ по укреплению здоровья на рабочем месте.

**Ключевые слова:** корпоративные программы по укреплению здоровья на рабочем месте, корпоративная культура, продвижение здорового образа жизни, профилактика хронических заболеваний, работники российских предприятий.

## Введение

Корпоративные программы по поддержанию здорового образа жизни (так называемые корпоративные программы поддержания здоровья) представляют собой комплекс мер в рамках общей корпоративной культуры предприятия, направленной на оздоровление работников и предполагающей вовлечение их в здоровый образ жизни и профилактические мероприятия для устранения факторов риска хронических заболеваний. Руководство предприятий заинтересовано в разработке таких программ оздоровления, которые не только будут развивать сотрудников и способствовать улучшению их здоровья, но и приведут к положительным организационным результатам в долгосрочной перспективе в рамках человекоцентрированного подхода к управлению персоналом (Вовна, Климов, 2016; Фламгольц, Рэндл, 2021; Штроо, 2016). Уровень информированности сотрудников, оценка их заинтересованности и готовности участия в таких программах — факторы, определяющие, будет ли оздоровительная программа успешной (Jimenez, Winkler, Dunkl, 2017). Сравнительный анализ оценки структуры и преимуществ корпоративных программ по оздоровлению со стороны персонала на рабочем месте позволяет улучшить структуру, персонализировать содержание корпоративных программ по поддержанию здорового образа жизни, сделать здоровье общей ценностью в компании. В связи с этим представляется важным проанализировать представления сотрудников крупных и средних компаний о корпоративных программах по укреплению здоровья на рабочем месте.

## Теоретические подходы к исследованию программ по укреплению здоровья на рабочем месте как части корпоративной культуры компаний

В качестве теоретической базы авторы опирались на социально-экологическую модель (Golden, Earp, 2012). Обычно исследования продвижения здорового образа жизни критикуются экспертами, придерживающимися социально-экологической модели, за то, что такие исследования сосредоточены на изменении стиля жизни и игнорируют контекстуальные силы, которые оказывают существенное влияние на изменение привычек (Stokols, Pelletier, Fielding, 1996). В рамках социально-экологических моделей люди являются частью социального окружения и социальных институтов, которые интерактивно взаимодействуют с ними, и, благодаря кумулятивному эффекту, постепенно изменяют отношение к собственному здоровью (Sallis, 2008). Корпоративную культуру можно определить как ядро компании, конкретный набор ценностей и норм, которые разделяют работники и менеджмент компаний, и которые контролируют способы взаимодействия друг с другом и с заинтересованными лицами во вне компании (Patnaik, 2011). Корпоративная культура, в свою очередь, является частью организационной культуры (Липатов, 1997). Развитая корпоративная культура способствует росту приверженности и организационной идентификации работников (Леонова, 2019).

Корпоративную культуру здоровья стоит рассматривать как своеобразный организационный и мотивирующий рычаг для разработки и реализации мероприятий по укреплению здоровья на рабочем месте (Martsoff et al., 2018; Payne, 2018). Корпоративная культура здоровья может влиять как на содержание и реализацию таких программ, так и на степень участия работников компаний в оздоровительных мероприятиях (Kyle, 2019). Корпоративные оздоровительные программы, как правило, трактуются весьма широко, что позволяет отнести к данной категории достаточно широкий спектр оздоровительных инициатив:

любые программы в рамках компании, в рамках которых есть доступ к регулярной диагностике и исправлению потенциальных проблем работников, связанных со здоровьем, а также продвижением здоровых привычек (Parks, Steelman, 2008).

С точки зрения исторического контекста, появившиеся в западных странах после Второй мировой войны корпоративные программы оздоровления получили развитие после 1970-х годов в связи со смещением финансовой ответственности за здоровье сотрудников с государства на работодателей (Wipfli, 2018). В последнее время корпоративные программы укрепления здоровья на рабочем месте активно развиваются не только за рубежом (Berry, Mirabito, Baun, 2010), но и в России (Засимова, Хоркина, Калинин, 2014). Государство заинтересовано в их развитии (Чубарова, 2018). Корпоративные программы оздоровления эволюционировали от фитнес-программ до комплексных программ оздоровления, направленных на снижение риска хронических неинфекционных заболеваний: усиление двигательной активности, сохранение психического здоровья, нормализацию питания, уменьшение потребления табака и алкоголя, соблюдение баланса между работой и личной жизнью (Ковалев и др., 2020).

## Методология исследования

Целью данной статьи является выявить отношение работников российских предприятий к корпоративным программам по укреплению здоровья на рабочем месте как части корпоративной культуры, а также сформулировать представление об изменениях, необходимых при проектировании и организации корпоративных программ поддержания здоровья, чтобы повысить их востребованность. В исследовании был поставлен ряд задач. Во-первых, определить, каким образом работники предприятий оценивают значимость устранения факторов риска неинфекционных хронических заболеваний на рабочем месте для своего здоровья в зависимости от пола, характера трудовой деятельности и отраслевой принадлежности компании. Во-вторых, выявить у сотрудников компаний степень осведомлённости и особенности восприятия, оценку значимости и уровень удовлетворённости корпоративными мерами по укреплению здоровья и профилактике заболеваний в зависимости от пола, характера трудовой деятельности и отраслевой принадлежности компании. В-третьих, с учётом полученных данных, а также предложений сотрудников по дополнению существующих в компаниях корпоративных практик, выработать рекомендации по дальнейшему развитию корпоративных программ по укреплению здоровья, как для собственников и высшего руководства компаний, так и для органов государственной власти субъектов РФ.

В основу статьи заложено количественное социологическое исследование, респондентами в котором выступили штатные сотрудники российских компаний ряда отраслей экономики, имевшие доступ к корпоративным оздоровительным программам. Массовый онлайн-опрос был проведён посредством функционала сервиса SurveyMonkey в течение ноября 2019 г. — апреля 2020 г.

### Основные характеристики выборочной совокупности

В исследовании корпоративных программ профилактики заболеваний и укрепления здоровья на рабочем месте приняло участие 5 178 сотрудников из восьми компаний среднего и крупного размера (наименования компаний не раскрываются ввиду наличия NDA<sup>1</sup>), представляющих различные отрасли. На Рисунке 1 представлена информация об основных характеристиках выборки сотрудников.

1 Термин NDA (от англ. *non disclosure agreement*) заимствован у зарубежных коллег и означает буквально «соглашение о неразглашении». Под его «защиту» попадают разные данные, но в широком смысле — любая конфиденциальная информация, относительно которой стороны установили особый режим ее распространения, частичный или полный запрет такового. *Прим. ред.* (Источник: Юрист компании. Автор: Е. Карноухов, Управляющий партнёр. Руководитель практики разрешения споров).

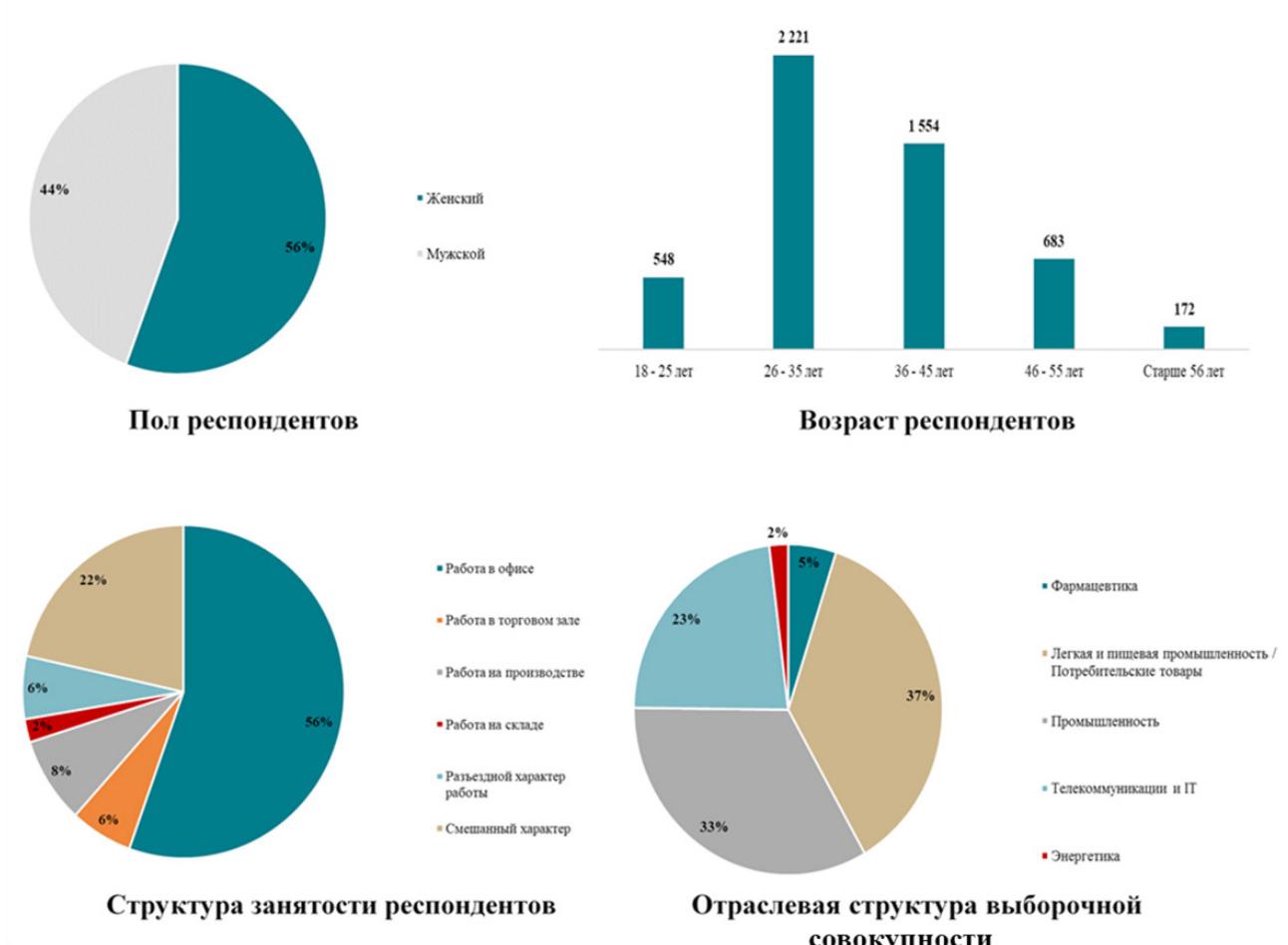


Рисунок 1. Социально-демографические характеристики респондентов

Основным инструментарием исследования является анкета, состоящая из 33 вопросов и двух основных блоков<sup>2</sup>. Онлайн-опрос включал в себя следующие структурные блоки: социально-демографические характеристики, специфику трудовой деятельности, оценку факторов риска, реализуемые мероприятия, роль компании в области укрепления здоровья сотрудников, формат деятельности по укреплению здоровья на рабочем месте, вовлечённость сотрудников, эффективность мероприятий, важность и полезность мероприятий, коммуникации и каналы информирования, эффект от мероприятий, мотивационный аспект. Выгруженные сводные данные по результатам прохождения опроса были подвержены процедуре отбраковки.

### Основные гипотезы исследования

1. Осведомлённость и представления сотрудников о корпоративных программах поддержания здоровья на рабочем месте как части корпоративной культуры компании зависят от их социально-демографических и профессиональных характеристик, а также уровня воздействия на них факторов риска.

2. Большинство работников предприятий заинтересованы в сохранении своего здоровья и вовлечены корпоративные практики по укреплению здоровья на рабочем месте.

3. Имеются отраслевые различия в предпочтениях при оценке корпоративных программ поддержания здоровья работниками предприятий:

3.1 сотрудники, работающие на предприятиях, относящихся к отраслям промышленности и энергетики, более высоко оценивают потенциальные риски для своего здоровья, чем

сотрудники, работающие в фармацевтической отрасли, сфере потребительских товаров и телекоммуникаций, поэтому они в большей степени заинтересованы в обеспечении санаторно-курортного лечения и программ добровольного медицинского страхования;

3.2 сотрудники, работающие в фармацевтической отрасли, сфере потребительских товаров и телекоммуникаций, в большей степени заинтересованы в обеспечении абонементами на фитнес и в просветительских мероприятиях по тематике самосохранительного поведения в области здоровья;

3.3 имеются проблемы с продвижением корпоративных программ поддержания здоровья на рабочем месте, что сказывается на осведомлённости персонала.

## Результаты исследования и их обсуждение

### Субъективная оценка собственного состояния здоровья сотрудниками компаний

Одним из индикаторов результативности корпоративных программ по укреплению здоровья на рабочем месте может выступать субъективная оценка состояния здоровья самим сотрудником (Рисунок 2).

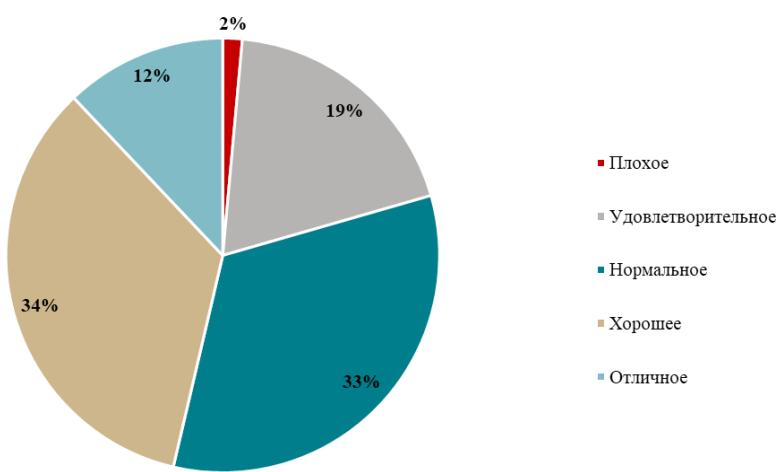


Рисунок 2. Субъективная оценка состояния здоровья респондентов

В целом, положительно оценивают состояние собственного здоровья 79% респондентов (4 114 человек). При этом, у 12% опрошенных (625 человек) «отличное» здоровье, «хорошее» — у 34% (1 774 опрошенных), «нормальное» — у 33% (1 715 человек). 19 % сотрудников компаний считают свое здоровье удовлетворительным, и только 2% оценили его как «плохое».

Относительно отраслевых особенностей, наибольшие доли сотрудников с «отличным» здоровьем зафиксированы в промышленности и энергетике (по 14% соответственно, Таблица 1). Максимальные доли сотрудников с «удовлетворительным» состоянием здоровья отмечаются в компаниях лёгкой и пищевой промышленности / потребительских товаров, а также в сфере телекоммуникаций и ИТ (23% и 20% соответственно).

Наибольшая доля сотрудников, оценивших уровень своего здоровья как «плохой», заняты в компаниях лёгкой и пищевой промышленности / потребительских товаров (2%). Как показывают результаты исследования, женщины чаще мужчин оценивают состояние своего здоровья как «плохое» (2% против 1% соответственно, Рисунок 3).

Таблица 1. Уровни субъективных оценок состояния здоровья сотрудников в отраслевом разрезе<sup>3</sup>

Субъективная оценка состояния здоровья	Фармацевтика	Лёгкая и пищевая промышленность / Потребительские товары	Промышленность	Телекоммуникации и ИТ	Энергетика
Отличное	10%	11%	14%	11%	14%
Хорошее	40%	29%	40%	32%	39%
Нормальное	37%	35%	29%	36%	33%
Удовлетворительное	13%	23%	16%	20%	13%
Плохое	0%	2%	1%	1%	1%
Итого по отрасли, чел.	260	1 902	1 731	1183	102



Рисунок 3. Субъективная оценка состояния здоровья в разрезе гендерной принадлежности

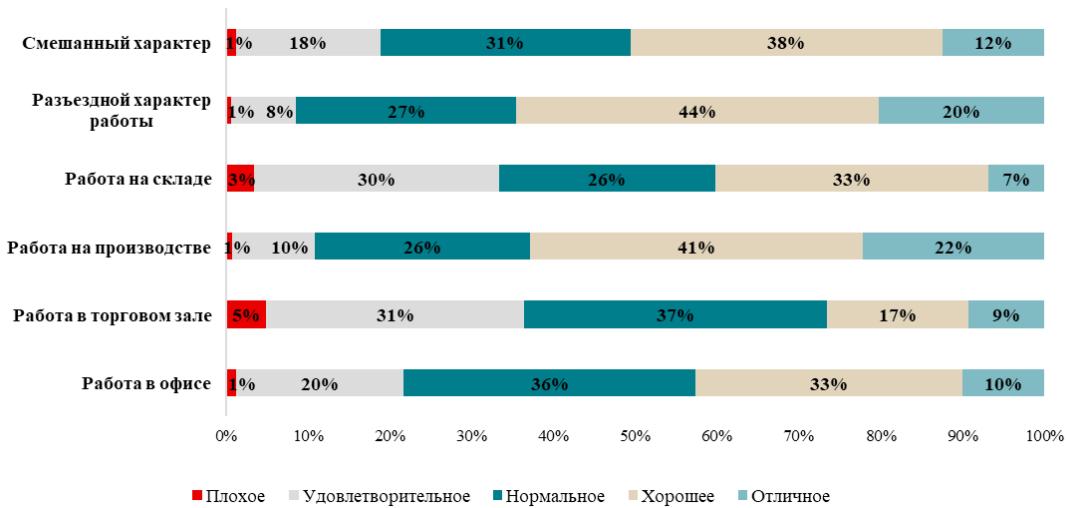


Рисунок 4. Субъективная оценка состояния здоровья в разрезе типов занятости

3 Проценты в ячейках таблицы рассчитаны по столбцам.

Мужчины, напротив, чаще женщин оценивают уровень своего здоровья как «отличное» (17% против 8% соответственно). Рассматривая субъективную оценку уровня здоровья с учётом типов занятости, можно сделать вывод о том, что сотрудники торговых залов чаще других категорий имеют «плохое» состояние здоровья (Рисунок 4). Сотрудники с производственным и разъездным характером работы чаще других работников оценивают своё здоровье как «отличное» (22% и 20% соответственно).

### **Оценка сотрудниками компаний значимости факторов риска хронических неинфекционных заболеваний на рабочем месте**

Одним из ключевых блоков исследования является оценка респондентами уровня влияния факторов риска хронических заболеваний на рабочем месте для дальнейшего учёта полученной информации при формировании рекомендаций. Ответ на вопрос о наиболее важных для сотрудников факторах риска позволяет сформировать перечень направлений и мероприятий по укреплению здоровья на рабочем месте. Анализ показал, что сотрудники чаще всего подвержены стрессу вследствие напряжённого рабочего процесса и графика — средняя оценка значимости составила 3,79 баллов из пяти (Рисунок 5). Далее по уровню значимости следует недостаточная физическая активность — средняя оценка 3,33 балла. Опрошенные также отмечают повышенное влияние вредных условий труда (3,08 баллов), инфекционных заболеваний (3,04) и нездорового питания (3,03 балла).

Относительно гендерных категорий выявлено, что статистически достоверная разница<sup>4</sup> в средних оценках значимости факторов риска обнаружена по всем направлениям, кроме нездорового питания (Рисунок 6). Так, для женщин инфекционные и неинфекционные заболевания, недостаточная физическая активность, отсутствие регулярных профосмотров и стрессы являются более значимыми, чем для мужчин. Однако воздействие фактора вредных привычек, вредных условий труда, климатических условий, повышенной физической активности и производственного травматизма на работе выше оценивается мужчинами, чем женщинами. Факторы риска, по которым выявлены статистически значимые различия между группами выделены пунктиром. Это значит, что различия в средних оценках факторов риска не случайны ввиду структуры выборки.

К дальнейшему анализу были принятые группы опрошенных сотрудников по характеру трудовой деятельности (Рисунок 7). Сравнение межгрупповых средних оценок посредством аналитического инструмента ANOVA<sup>5</sup> показало, что стрессы из-за напряжённого рабочего процесса и графика, а также инфекционные заболевания более значимы для сотрудников, занятых в торговом зале, в сравнении с остальными группами респондентов (средняя оценка составила 4,12 и 3,39 балла соответственно). Подверженность таким факторам риска, как вредные условия труда и производственный травматизм, выше среди сотрудников, работающих на производстве, в сравнении с офисными работниками, разъездными сотрудниками и теми, кто работает на складах и в торговом зале. Офисные сотрудники выше оценивают риски воздействия на здоровье сидячей работы и недостаточной активности относительно других категорий работников. Отсутствие регулярных профилактических осмотров в большей степени беспокоит сотрудников с офисным и разъездным характером деятельности.

Среди групп на основе отраслевой принадлежности также прослеживаются различия в средних оценках значимости факторов риска на рабочем месте (Рисунок 8). Анализ показал, что более высокий уровень подверженности вредным условиям труда, неблагоприятным климатическим условиям и производственному травматизму отмечается среди сотрудников,

4 Значение  $p$ -value при  $t$ -тесте менее 0,05.

5 Значение  $p$ -value при ANOVA менее 0,05.

работающих в отраслях промышленности и энергетики, чем среди опрошенных из фармацевтической отрасли, сферы потребительских товаров и телекоммуникаций. Для промышленных работников, в сравнении с работниками других отраслей, более значимым является влияние вредных привычек, неинфекционных заболеваний и нездорового питания. Однако недостаточная физическая активность не оказывает на них такого сильного влияния в сравнении с работниками фармацевтической и телекоммуникационной отраслей.



Рисунок 5. Оценка значимости факторов риска на рабочем месте сотрудниками компании

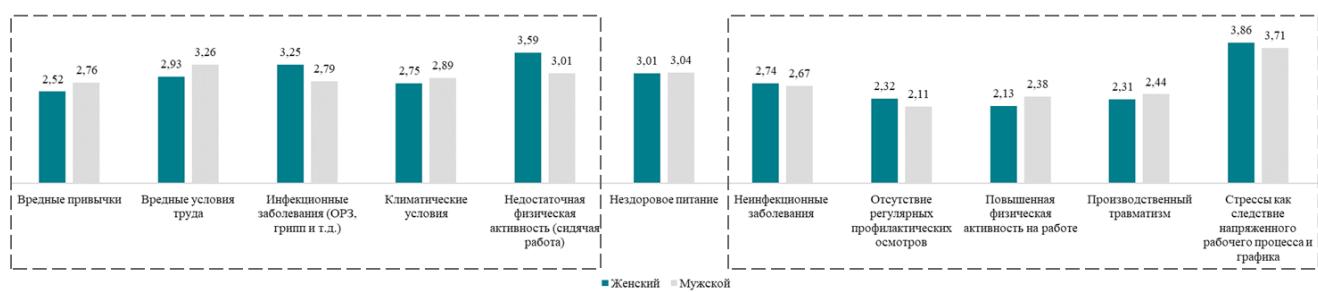


Рисунок 6. Оценка значимости факторов риска на рабочем месте сотрудниками-мужчинами и сотрудниками-женщинами

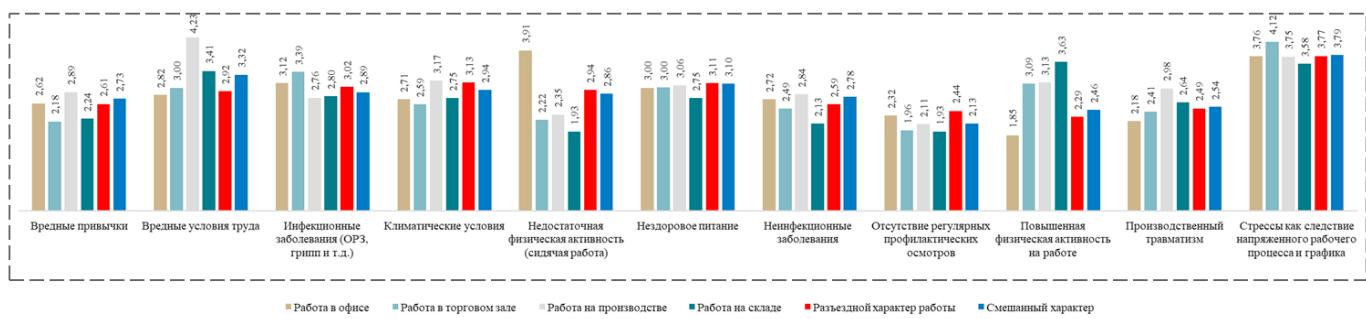


Рисунок 7. Оценка значимости факторов риска на рабочем месте сотрудниками компании по характеру трудовой деятельности

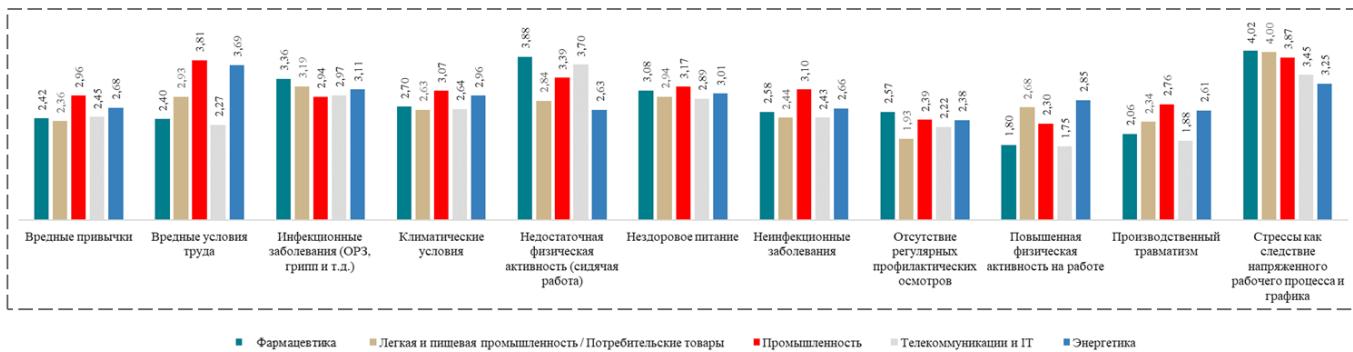


Рисунок 8. Оценка значимости факторов риска на рабочем месте сотрудниками компаний по отраслям деятельности компаний

Наибольшая подверженность стрессам наблюдается среди сотрудников фармацевтической отрасли, а также лёгкой и пищевой промышленности, несмотря на высокий уровень значимости данного фактора риска для всех категорий опрошенных. Обнаруженные межгрупповые различия в оценках факторов риска по отраслям и типам занятости могут быть учтены при дальнейшем развитии корпоративных программ по укреплению здоровья, продвижению здорового образа жизни (далее — ЗОЖ) и предотвращения факторов риска неинфекционных хронических заболеваний.

### Осведомлённость сотрудников компаний о корпоративных практиках по укреплению здоровья и профилактике заболеваний

В компаниях, сотрудники которых приняли участие в исследовании, либо существуют комплексный подход к реализации корпоративных программ укрепления здоровья и профилактике заболеваний на рабочем месте как важной части корпоративной культуры компаний, либо такая деятельность осуществляется в формате отдельных мероприятий на достаточно регулярной основе<sup>6</sup>.

В связи с этим особенную ценность представляет информация об осведомлённости сотрудников о реализуемой компаниями деятельности укрепления здоровья и профилактики заболеваний на рабочем месте. На основе полученных данных можно сделать вывод о высоком уровне осведомлённости сотрудников — 68% опрошенных обладают информацией о реализации корпоративных программ по укреплению здоровья на рабочем месте. При этом 46% опрошенных ответили, что в компании разработана и реализуется комплексная корпоративная программа по укреплению здоровья и профилактике хронических неинфекционных заболеваний. По мнению 22% респондентов, деятельность по укреплению здоровья сотрудников реализуется в виде отдельных мероприятий.

Анализ данных массового опроса показал, что 31,5% опрошенных респондентов не обладают свежей и достоверной информацией о корпоративных мерах по укреплению здоровья и профилактике заболеваний и, как следствие, имеют неполное представление о деятельности по укреплению и профилактике здоровья на рабочем месте (Рисунок 9).

Полностью не осведомлены о проводимых мероприятиях 20,1% опрошенных: при этом 643 (12,4% выборки) респондентов ответили, что ничего об этом не слышали, а 7,7% сотрудников заявили, что деятельность в компании по укреплению и здоровью и профилактике неинфекционных хронических заболеваний сотрудников не проводится. Ещё 592 человека 11,4% выборки ошибочно считают, что инициаторами таких мероприятий выступают исключительно сами сотрудники, а не руководство компаний.

<sup>6</sup> Вывод сформирован на основе интервью с работодателями, наименования компаний не раскрываются ввиду наличия NDA.



Рисунок 9. Осведомлённость сотрудников о проводимой деятельности по укреплению здоровья и профилактике заболеваний

Эти результаты можно интерпретировать следующим образом. С одной стороны, у ряда предприятий есть определённые проблемы с построением эффективных сообщений в вертикальной коммуникации с персоналом по продвижению корпоративных программ по оздоровлению сотрудников на рабочем месте, связанные с коммуникационными каналами распространения информации и содержанием информации, а также её узнаваемостью, запоминаемостью и правильной интерпретацией сотрудниками. Можно предположить, что это является следствием того, что данные корпоративные программы носят формальный характер, мало результативны и не способны повлиять на сохранение здоровья персонала. Их цель — лишь поддержание внешнего имиджа компании во внешней среде как социально ответственного бизнеса. Персонал не чувствует, что корпоративная культура компании ориентирована на сохранение его физического и психического здоровья. Поэтому особое значение должно быть уделено отлаживанию коммуникативной функции корпоративных программ — информированию сотрудников о проводимой в компании деятельности по укреплению здоровья и профилактике здоровья на рабочем месте. С другой стороны, разный уровень осведомлённости и восприятия корпоративных программ по поддержке здорового образа жизни и устранению основных факторов неинфекционных хронических заболеваний может зависеть от профессиональных характеристик самих сотрудников, их условий труда, а также социально-демографических характеристик.

#### **Восприятие сотрудниками корпоративных программ укрепления здоровья с учётом социально-демографических и профессиональных характеристик респондентов**

Особое значение должно быть уделено работе с восприятием сотрудников проводимой в компании деятельности по укреплению и профилактике здоровья на рабочем месте. Несмотря на то, что в организациях, сотрудники которых приняли участие в исследовании, проводится деятельность по укреплению здоровья, значительная часть сотрудников является неосведомлённой. Разный уровень восприятия корпоративных программ ЗОЖ может зависеть от социально-демографических и профессиональных характеристик сотрудников.

Рассматривая показатель восприятия проводимой деятельности в разрезе гендерной принадлежности, можно сделать вывод о том, что мужчины и женщины в целом одинаково воспринимают проводимую в компании деятельность по укреплению здоровья сотрудников (Рисунок 10). Примерно в равных пропорциях мужчины и женщины ответили, что ничего не слышали о проводимой деятельности (11% против 12% соответственно).



Рисунок 10. Восприятие сотрудниками корпоративных практик укрепления здоровья в разрезе гендерной принадлежности

Рассматривая разные уровни восприятия деятельности компании по укреплению здоровья сотрудников с учётом возрастных групп респондентов, стоит отметить, что в оценках есть значительные различия в отличие от анализа в разрезе гендерной принадлежности (Рисунок 11). Так, доля сотрудников, которые ничего не слышали о проводимой деятельности, значительно выше в группе самых молодых сотрудников в возрасте 18-25 лет (19% опрашиваемой когорты в данной возрастной группе). С увеличением возраста сотрудников наблюдается рост доли сотрудников, ответивших, что в компании разработана и реализуется корпоративная программа укрепления здоровья.



Рисунок 11. Восприятие сотрудниками корпоративных практик укрепления здоровья в разрезе возрастных групп

На Рисунке 12 представлены разные уровни восприятия деятельности компании по укреплению здоровья сотрудников в разрезе типов занятости. Среди работников, занятых в торговом зале, и работников с разъездным характером трудовой деятельности зафиксированы большие доли респондентов, ответивших, что они ничего не слышали о проводимой в

компании деятельности по укреплению здоровья сотрудников (19% и 18% соответственно). Среди упомянутых категорий работников также отмечаются большие доли респондентов, считающих, что в компании деятельность по укреплению здоровья не проводится (10% и 11% соответственно). В связи с этим особое значение имеет влияние отраслевого фактора (Рисунок 13).



Рисунок 12. Восприятие сотрудниками корпоративных программ укрепления здоровья в разрезе типов занятости

Наименьшая доля сотрудников, ответивших, что они ничего не слышали о проводимой в компании деятельности, зафиксирована в отрасли фармацевтики — 3%. Наибольшие доли неправильного восприятия («ничего об этом не слышал / слышала») наблюдаются в отраслях энергетики и легкой и пищевой промышленности / потребительских товаров (18% и 19% соответственно). Среди работников фармацевтической отрасли также отмечается самый высокий процент сотрудников, ответивших, что в компании разработана и реализуется корпоративная программа укрепления здоровья на рабочем месте (53% от когорты по данной отрасли).

### **Уровень вовлечённости сотрудников в мероприятия корпоративных программ по укреплению здоровья и профилактике неинфекционных хронических заболеваний на рабочем месте**

На основе полученных данных можно сделать вывод о высоком уровне вовлечённости сотрудников в корпоративные практики по укреплению здоровья на рабочем месте — 70% опрошенных (2 882 человека) участвуют в некоторых или во всех мероприятиях (Рисунок 14). Весьма оптимистично, что 23% опрошенных (950 респондентов) высказали желание принять участие в таких мероприятиях в будущем. И только 7% (302 человека) категорично не хотят принимать участие в мероприятиях, направленных на укрепление и профилактику на рабочем месте.

Одним из инструментов повышения уровня вовлечённости сотрудников в проводимые мероприятия является наличие в руководстве компании управления / сектора, ответственного за реализацию корпоративных программ по ЗОЖ, а также своевременное и достоверное информирование с их стороны о реализации корпоративных программ по укреплению

здоровья на рабочем месте. Стоит отметить, что практически все опрошенные в той или иной степени следят за информацией. Лишь 2% сотрудников не проявляют интерес к информации о мероприятиях по укреплению здоровья.



Рисунок 13. Восприятие сотрудниками корпоративных практик укрепления здоровья в разрезе отраслевой принадлежности компании



Рисунок 14. Вовлечённость респондентов в мероприятия корпоративных программ по укреплению здоровья и профилактике неинфекционных хронических заболеваний на рабочем месте

Основные каналы коммуникации представлены на Рисунке 15. Чаще всего сотрудники компании получают информацию о мероприятиях через почтовые рассылки — 70% опрошенных выбрали этот вариант ответа. 67% респондентов отметили, что читают публикации на корпоративных информационных ресурсах.



Рисунок 15. Основные коммуникационные каналы по корпоративным программам укрепления здоровья на рабочем месте

В Таблице 2 представлена информация о коммуникационных инструментах по отраслям деятельности компаний. В компаниях фармацевтической отрасли для распространения информации о мероприятиях преимущественно используются почтовые рассылки и корпоративные информационные ресурсы. В организациях лёгкой и пищевой промышленности / потребительских товаров и телекоммуникаций наряду с почтой и корпоративными ресурсами активно применяется практика привлечения руководителей подразделений к распространению информации о мероприятиях по профилактике и укреплению здоровья на рабочем месте. Сотрудники энергетической отрасли чаще работников других отраслей получают информацию от руководителей подразделений.

Таблица 2. Оценка частоты восприятия информации через разные коммуникации в разрезе отраслей<sup>7</sup>

Инструмент коммуникации	Фармацевтика	Лёгкая и пищевая промышленность / Потребительские товары	Промышленность	Телекоммуникации и ИТ	Энергетика	Итого по инструменту
						77%
Получаю регулярные почтовые рассылки	77%	72%	68%	70%	42%	70%
Читаю публикации на действующих корпоративных информационных ресурсах	51%	59%	70%	80%	42%	67%
Через информацию от руководителей подразделений	11%	27%	44%	22%	70%	31%
На встречах / совещаниях	14%	17%	32%	15%	18%	21%
Через материалы отдельного информационного ресурса	8%	10%	17%	11%	12%	13%

<sup>7</sup> Зелёным цветом выделены ячейки со значениями от 60% до 100% — высокая частота применения; Жёлтым цветом — значения в диапазоне от 20% до 60% — средняя частота применения; Красным цветом — ячейки со значениями от 0% до 20% — низкая частота применения. При группировке учитывались не целые значения долей.

## Значимость мероприятий по укреплению здоровья для сотрудников

Респондентам была предоставлена возможность выбрать мероприятия, которые, по их мнению, являются значимыми для укрепления здоровья сотрудников. Рейтинг мероприятий по уровню значимости представлен на Рисунке 16. По мнению респондентов, самой высокой значимостью обладают корпоративные предложения для занятий в спортклубах, санаторно-курортного лечения, профосмотров для раннего выявления заболеваний, а также вакцинации.

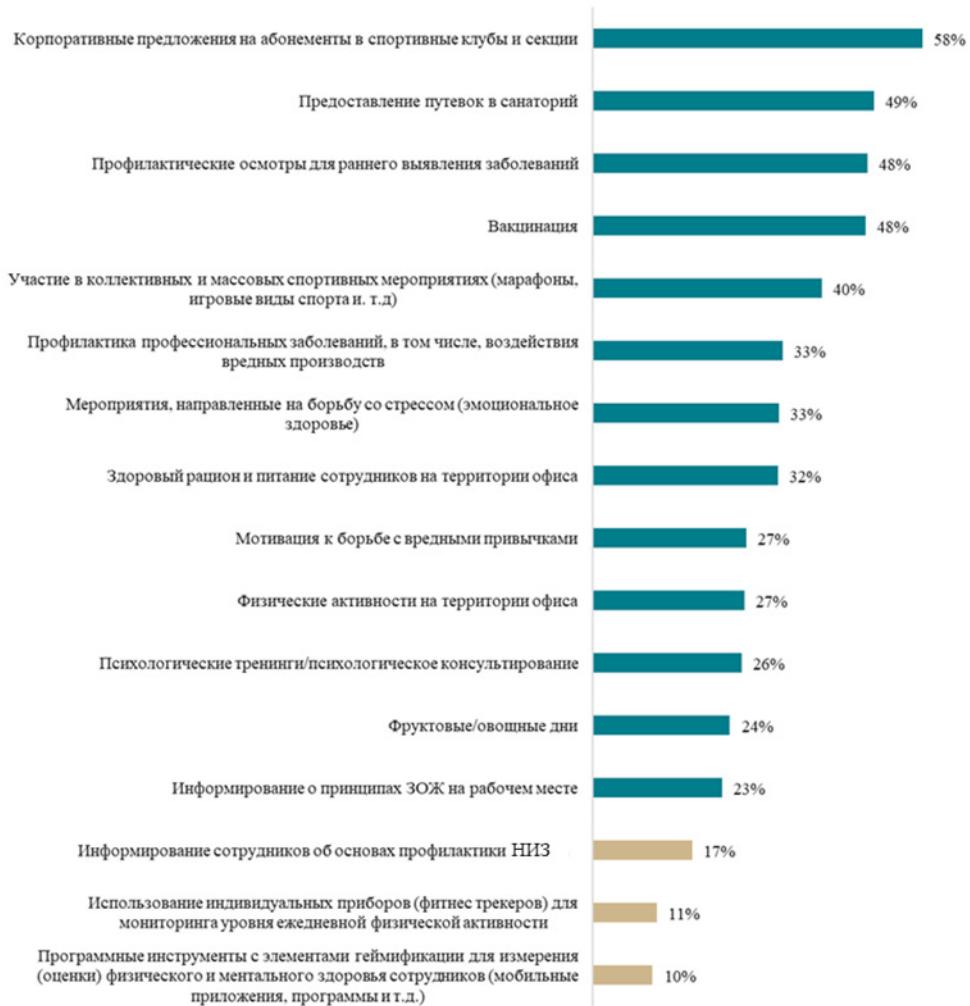


Рисунок 16. Значимость мероприятий по укреплению здоровья на рабочем месте

Низкой эффективностью характеризуются мероприятия, на которые указали менее 20% опрошенных:

- информирование сотрудников об основах профилактики хронических неинфекционных заболеваний;
- использование индивидуальных приборов (фитнес-трекеров) для мониторинга уровня ежедневной физической активности;
- программные инструменты с элементами геймификации для измерения (оценки) физического и ментального здоровья сотрудников (мобильные приложения, программы).

В Таблице 3 представлена значимость мероприятий для сотрудников в разрезе отраслевой принадлежности компаний, сотрудники которых приняли участие в опросе. В таком

разрезе данные отражают отраслевые различия в оценке значимости мероприятий сотрудниками. Так, сотрудники фармацевтической отрасли и энергетики выше оценивают значимость корпоративных предложений на абонементы в спортивные клубы и информирования сотрудников об основах профилактики НИЗ в сравнении с другими группами респондентов.

Для сотрудников компаний промышленной и энергетической отраслей высокой значимостью обладают путёвки в санатории, которые в то же самое время являются совершенно неэффективными для сотрудников, занятых в фармацевтике. Низкая эффективность фруктово-овощных дней отмечается со стороны сотрудников, работающих в отраслях промышленности и телекоммуникаций.

Таблица 3. Значимость мероприятий для сотрудников сотрудниками разных отраслей<sup>8</sup>

Мероприятие	Фармацевтика	Легкая и пищевая промышленность / Потребительские товары	Промышленность	Телекоммуникации и ИТ	Энергетика	Итого по мероприятию
Корпоративные предложения на абонементы в спортивные клубы и секции	73%	59%	55%	56%	66%	58%
Предоставление путёвок в санаторий	14%	36%	81%	31%	85%	49%
Профилактические осмотры для раннего выявления заболеваний	45%	48%	50%	46%	57%	48%
Вакцинация	34%	42%	58%	46%	47%	48%
Участие в коллективных и массовых спортивных мероприятиях (марафоны, игровые виды спорта и т. д.)	36%	30%	48%	45%	54%	40%
Профилактика профессиональных заболеваний, в том числе, воздействия вредных производств	16%	27%	50%	20%	60%	33%
Мероприятия, направленные на борьбу со стрессом (эмоциональное здоровье)	44%	35%	29%	30%	42%	33%
Здоровый рацион и питание сотрудников на территории офиса	26%	39%	28%	28%	43%	32%
Мотивация к борьбе с вредными привычками	31%	23%	32%	24%	36%	27%
Физические активности на территории офиса	32%	26%	25%	30%	27%	27%
Психологические тренинги / психологическое консультирование	30%	31%	22%	22%	26%	26%
Фруктовые / овощные дни	48%	32%	16%	16%	29%	24%
Информирование о принципах ЗОЖ на рабочем месте	44%	20%	19%	27%	21%	23%
Информирование сотрудников об основах профилактики НИЗ	32%	16%	17%	17%	20%	17%
Использование индивидуальных приборов (фитнес-трекеров) для мониторинга уровня ежедневной физической активности	10%	12%	12%	9%	17%	11%
Программные инструменты с элементами геймификации для измерения (оценки) физического и ментального здоровья сотрудников (мобильные приложения, программы и т. д.)	11%	11%	11%	9%	16%	10%

### Удовлетворённость сотрудников проводимыми мероприятиями

В заключительной части опроса сотрудникам был задан открытый вопрос о мероприятиях, которые, по их мнению, могли бы дополнить существующую корпоративную программу по укреплению здоровья и профилактике хронических неинфекционных заболе-

<sup>8</sup> Зелёным цветом залиты ячейки со значениями от 60% до 100% — высокая эффективность мероприятия; Жёлтым выделены значения в диапазоне от 20% до 60% — средняя эффективность мероприятия; Красным залиты ячейки со значениями от 0% до 20% — низкая эффективность мероприятия. При группировке учитывались не целые значения долей.

ваний. Ответы каждого респондента были закодированы и приведены к единым формулировкам, которые отражают суть предложения сотрудника. Унифицированные комментарии были объединены в более крупные группы, которые отражены на Рисунке 17.

Наибольшее количество предложений относятся к группе спортивных мероприятий (1 248 ответов респондентов). Далее по частоте ответов следуют комментарии относительно медицины и ДМС (646 предложений), часть сотрудников выдвинули ряд предложений относительно мероприятий, направленных на правильное питание (199 человек). В группу «Стимулирование» вошли ответы респондентов, в которых были зафиксированы комментарии о введении дополнительных стимулов к участию в проводимых мероприятиях — бонусы за ведение здорового образа жизни, награды за участие в мероприятиях и так далее. В категорию «Рабочее время» были отнесены предложения сотрудников, связанные с оптимизацией рабочего времени для участия в мероприятиях. В группе «Организационные аспекты деятельности» зафиксированы комментарии респондентов в отношении улучшения системы информирования сотрудников, уважительного и гуманного отношения к сотрудникам и другие.



Рисунок 17. Пожелания сотрудников относительно деятельности компании по укреплению здоровья на рабочем месте

В Таблице 4 представлено процентное соотношение категорий открытых ответов респондентов от числа отвечающих на вопрос сотрудников по отраслям деятельности.

Межотраслевой анализ показал, что сотрудники, занятые в отрасли энергетики, менее удовлетворены мероприятиями в области медицины (ДМС) и правильного питания в сравнении с другими группами респондентов. Сотрудники, занятые в отрасли лёгкой и пищевой промышленности, чаще других категорий опрошенных высказывались о необходимости дополнения мероприятий, направленных на психическое здоровье.

Таблица 4. Предложения сотрудников по дополнению существующих в компаниях корпоративных практик по укреплению здоровья в разрезе отраслей<sup>9</sup>

Группа мероприятий	Фармацевтика	Легкая и пищевая промышленность / Потребительские товары	Промышленность	Телекоммуникации и ИТ	Энергетика	Итого по группе
Спортивные мероприятия	47%	51%	50%	57%	32%	51%
Медицина ДМС	18%	24%	13%	22%	36%	19%
Правильное питание	6%	9%	6%	10%	21%	8%
Программу дополнять не нужно	13%	4%	9%	6%	0%	7%
Ментальное здоровье	9%	11%	5%	3%	4%	7%
Стимулирование	4%	4%	9%	7%	7%	7%
Образовательные мероприятия	5%	6%	6%	3%	4%	5%
Организационные аспекты деятельности	4%	5%	5%	2%	0%	4%
Эргономика рабочего пространства	2%	4%	2%	3%	0%	3%
Рабочее время	3%	2%	2%	0%	4%	2%
Мероприятия по профилактике вредных привычек	1%	2%	1%	1%	0%	1%
Охрана труда	0%	0%	0%	0%	0%	0%

## Заключение

Исследование показало, что работники предприятий заинтересованы в сохранении здоровья. Несмотря на то, что имеются выраженные отраслевые различия в предпочтениях при оценке корпоративных программ поддержания здоровья, работники предприятий всех отраслей высоко оценивают спортивные мероприятия и обеспечение программами ДМС, и в меньшей степени удовлетворены образовательными, просветительскими мероприятиями, мероприятиями по профилактике вредных привычек и травматизма. Тем не менее, при низком уровне удовлетворённости ими, они не заинтересованы в них и не предлагают усилить существующие в компаниях корпоративные практики по укреплению здоровья образовательными и просветительскими мероприятиями. Это может свидетельствовать о недостаточном пока уровне подготовки и проведения таких мероприятий.

Осведомленность и представления сотрудников о корпоративных программах поддержания здоровья на рабочем месте, как части корпоративной культуры компаний, зависят от их социально-демографических и профессиональных характеристиках, а также уровня воздействия на них факторов риска. Результаты исследования могут помочь понять взаимосвязь между корпоративной культурой здоровья и участием сотрудников в оздоровительных программах компании, а также дать представление об изменениях, необходимых при проектировании и организации корпоративных оздоровительных программ, чтобы повысить их востребованность.

<sup>9</sup> Содержательные ответы дали 2 425 сотрудников. Зелёным цветом выделены ячейки со значениями от 0% до 10% — высокий уровень удовлетворённости мероприятиями; Жёлтым цветом — значения в диапазоне от 20% до 30% — средний уровень удовлетворённости мероприятиями; Красным цветом — ячейки со значениями от 30% до 100% — низкий уровень удовлетворённости мероприятиями. При группировке учитывались нецелевые значения долей.

Желаемый результат такой реализации корпоративных программ здорового образа жизни — это изменение индивидуального поведения работников, связанного со здоровьем, которое приведёт к улучшению самочувствия сотрудников. Хорошее самочувствие сотрудников может потенциально снизить количество больничных и уменьшить расходы на здравоохранение для работодателя.

## Литература

- Вовна, О. С., Климов, А. А. (2016). Лидерское поведение руководителя, ориентированное на развитие подчинённых: различия на организационных уровнях. *Организационная психология*, 6(2), 89–104.
- Засимова, Л. С., Хоркина, Н. А., Калинин, А. М. (2014). Роль государства в развитии программ укрепления здоровья на рабочем месте. *Вопросы государственного и муниципального управления*, 4, 69–94.
- Ковалев, С., Яшина, Е., Ушаков, И., Турзин, П., Лукичев, К. (2020). Корпоративные программы укрепления профессионального здоровья работников в Российской Федерации. *Экология человека*, 10, 31–37.
- Леонова, А. Б. (ред.) (2019). *Организационная психология*: Учебник. М.: НИЦ Инфра-М.
- Липатов, С. А. (1997). Организационная культура: концептуальные модели и методы диагностики. *Вестник Московского университета. Серия 14. Психология*, 4, 55–65.
- Фламгольц, Э., Рэндл, И. (2021). *Корпоративная культура. Решающий стратегический актив предприятия*. Ленанд.
- Чубарова, Т. В. (2018). Здоровье работающих как сфера взаимодействия современного государства и работодателей. *Форсайт «Россия»: новое индустриальное общество. Перезагрузка: сб. докл. СанктПетербург. междунар. эконом. конгр. (под общ. ред. С. Д. Бодрунова)*, Т. 2 (577–587). СПб.: ИНИР им. С. Ю. Витте.
- Штроо, В. А. (2016). Человекоцентрированный подход и практика управления персоналом в российских организациях. *Организационная психология*, 6(3), 91–104.
- Berry, L., Mirabito, A. M., Baun, W. B. (2010). What's the hard return on employee wellness programs? *Harvard business review. December*. 104–112.
- Golden, S. D., Earp, J. L., (2012). Social ecological approaches to individuals and their contexts: Twenty years of Health Education and Behavior health promotion. *Health Education & Behavior*, 39(3) 364–372.
- Jimenez, P., Winkler, B., Dunkl, A. (2017). Creating a healthy work environment with leadership: the concept of health promoting leadership. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(17), 2430–2448.
- Kyle, M. , Seegars, L. , Benson, J. , Blendon, R., Huckman, R., Singer, S. (2019). Toward a Corporate Culture of Health: Results of a National Survey. *The Milbank Quarterly: A Multidisciplinary Journal of Population Health and Health Policy*, 9, 97(4), 954–977.
- Martsoff, G. R., Sloan, J., Villaruel, A., Mason, D., Sullivan, C. (2018). Promoting a culture of health through cross sector collaborations. *Health Promotion Practice*, 19(5), 784–791.
- Parks, K. M., Steelman, L. A. (2008). Organizational wellness programs. A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(1), 58–68. DOI: 10.1037/1076-8998.13.1.58.
- Patnaik, J. B., (2011). Role of work culture in improving organizational health. *Amity Journal of Applied Psychology*, 2(1), 40–48.
- Payne, J., Cluff, L., Lang, J., Koffman, D. M., Lopez, A. M. (2018). Elements of a workplace culture of health, perceived organizational support for health and lifestyle risk. *American Journal of Health Promotion*, 32(7), 1555–1567.

- Sallis, J. F., Owen, N., Fisher, E. B. (2008). Ecological models of health behavior. In K. Glanz, B. K. Rimer, K. Viswanath (Eds.). *Health behavior and health education: Theory, research, and practice* (465–486). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Stokols, D., Pelletier, K. R., Fielding, J. E. (1996). The ecology of work and health: Research and policy directions for the promotion of employee health. *Health Education Quarterly*, 23, 137–158.
- Wipfli, H., Zacharias, K., Hundal, N., Shigematsu, L., Bahl, D., Arora, M., Bassi, S., Kumar, S. (2018). Workplace wellness programming in low and middle-income countries: a qualitative study of corporate key informants in Mexico and India. *Globalization and Health*, 14, 46 <https://doi.org/10.1186/s12992-018-0362-9>

Поступила 07.03.2021



# Worksite Wellness Programs as a Part of Corporate Culture: A Research on Attitudes of Employees in Russian Companies

**Olga KHOREVA**

**Elena TARASENKO**

**Ekaterina IVANOVA**

*HSE University, Moscow, Russian Federation*

**Abstract.** The *purpose* of the paper is to identify the attitudes towards corporate health promotion programs in workplace as part of corporate culture of employees in companies operating in the territory of Russia, as well as to give an idea of the changes required for design and further development of corporate wellness programs to increase its relevance. *Methodology.* The article is based on a quantitative sociological study conducted in November 2019 — April 2020. The respondents in which were 5,178 full-time employees of eight Russian medium and large companies of following branches of the Russian economy: energy, industry, pharmaceuticals, light and food industries, telecommunications, and IT. All respondents had access to corporate wellness programs. *Findings.* Respondents are interested in health maintaining. Even though there are pronounced branches' differences in preferences in corporate health programs assessment, employees in companies of all branches highly appreciate sports events and voluntary health insurance programs provision. Respondents are less satisfied with educational, awareness-raising activities, measures to prevent harmful habits and injuries. However, with a low level of satisfaction, they are not interested in this part of corporate health promotion programs and do not propose to strengthen existing corporate health promotion programs with educational and educational activities. This fact may indicate an insufficient level of preparation and implementation of such events. *The value of results.* As part of the research, the authors for the first time have introduced the comparative analysis of employees' proposals to supplement the existing corporate health promotion practices in companies by branches. This analysis identifies areas for the further development of corporate health promotion programs in the workplace.

**Keywords:** worksite wellness programs, corporate culture, health, healthy lifestyle promotion, chronic diseases prevention, employees of Russian companies.

## References

- Berry, L., Mirabito, A. M., Baun, W. B. (2010). What's the hard return on employee wellness programs? *Harvard business review. December*, 104–112.
- Chubarova, T. V. (2018). Zdorov'e rabotayushchikh kak sfera vzaimodeistviya sovremenennogo gosudarstva i rabotodatelei [Workers' health as a sphere of interaction between the modern state and employers]. *Foresight "Russia": a new industrial society. Reboot: Sat. report St. Petersburg. int. economy Congr. (under the general editorship S. D. Bodrunova)*, T. 2. (577–587). SPb.: INIR im. S. Yu. Vitte.

- Flamgol'ts, E., Rendl, I. (2021). *Korporativnaya kul'tura. Reshayushchii strategicheskii aktiv predpriyatiya* [Corporate culture. The decisive strategic asset of the enterprise]. Lenand.
- Golden, S. D., Earp, J. L. (2012). Social ecological approaches to individuals and their contexts: Twenty years of Health Education and Behavior health promotion. *Health Education & Behavior*, 39(3), 364–372.
- Jimenez, P., Winkler, B., Dunkl, A. (2017). Creating a healthy work environment with leadership: the concept of health promoting leadership. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(17), 2430–2448.
- Kovalev, S., Yashina, E., Ushakov, I., Turzin, P., Lukichev, K. (2020). Korporativnye programmy ukrepleniya professional'nogo zdorov'ya rabotnikov v Rossiiskoi Federatsii. *Upravleniya* [Corporate programs to strengthen the professional health of workers in the Russian Federation]. *Human Ecology*, 10, 31–37.
- Kyle M., Seegars L., Benson J., Blendon R., Huckman R., Singer, S. (2019). Toward a Corporate Culture of Health: Results of a National Survey. *The Milbank Quarterly: A Multidisciplinary Journal of Population Health and Health Policy*, 97(4), 954–977.
- Leonova, A. B. (ed.). (2019). *Organizatsionnaya psichologiya* [Organizational Psychology]. M.: NITs Infra-M.
- Lipatov, S. A. (1997). Organizatsionnaya kul'tura: kontseptual'nye modeli i metody diagnostiki. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 14. Psichologiya*, 4, 55–65.
- Martsoff, G. R., Sloan, J., Villaruel, A., Mason, D., Sullivan, C. (2018). Promoting a culture of health through cross sector collaborations. *Health Promotion Practice*, 19(5), 784–791.
- Parks, K. M., Steelman, L. A. (2008). Organizational wellness programs. A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(1), 58–68.
- Patnaik, J. B., (2011). Role of work culture in improving organizational health. *Amity Journal of Applied Psychology*, 2(1), 40–48.
- Payne, J., Cluff, L., Lang, J., Koffman, D. M., Lopez, A. M. (2018). Elements of a workplace culture of health, perceived organizational support for health and lifestyle risk. *American Journal of Health Promotion*, 32(7), 1555–1567.
- Sallis, J. F., Owen, N., Fisher, E. B. (2008). Ecological models of health behavior. In K. Glanz, B. K. Rimer, K. Viswanath (Eds.). *Health behavior and health education: Theory, research, and practice* (465–486). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Stokols, D., Pelletier, K. R., Fielding, J. E. (1996). The ecology of work and health: Research and policy directions for the promotion of employee health. *Health Education Quarterly*, 23, 137–158.
- Stroh, W. (2016). Chelovekotsentrirovannyy podkhod i praktika upravleniya personalom v rossiyskikh organizatsiyakh [Person-centered approach and human resource management in russian organizations]. *Organizational psychology*, 6(3), 91–104.
- Vovna, O. S., Klimov, A. A. (2016). Liderskoe povedenie rukovoditelya, orientirovannoe na razvitiie podchinennykh: razlichiya na organizatsionnykh urovnyakh. *Organizational psychology*, 6(2), 89–104.
- Wipfli H., Zacharias K., Hundal, N., Shigematsu L., Bahl D., Arora, M., Bassi S., Kumar S. (2018). Workplace wellness programming in low and middle-income countries: a qualitative study of corporate key informants in Mexico and India. *Globalization and Health*, 14, 46 <https://doi.org/10.1186/s12992-018-0362-9>
- Zasimova, L. S., Khorkina, N. A., Kalinin, A. M. (2014). Rol' gosudarstva v razvitiu programm ukrepleniya zdorov'ya na rabochem meste [Health policy and worksite wellness programs in Russia]. *Public Administration Issues*, 4, 69–94.

Received 07.03.2021