

УДК 338

**С.Ф. ГАФФАРОВА,**

*бакалавр*

*Казанский (Приволжский) федеральный университет*

**Р.Р. ГАЛИАХМЕТОВА,**

*доцент, кандидат экономических наук*

*Казанский (Приволжский) федеральный университет*

**А.М. БЕЛОВ,**

*старший преподаватель*

*Казанский (Приволжский) федеральный университет*

### **КОНЦЕПЦИЯ ВНЕДРЕНИЯ СПОРТА В КОРПОРАТИВНЫЕ ПРОГРАММЫ ПО ПОДДЕРЖКЕ ЗДОРОВОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ СОТРУДНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ**

**Аннотация.** Актуальность повышения здоровья и благополучия сотрудников, а также количество времени, которое современные люди проводят в офисе, обуславливают необходимость развития программ по оздоровлению сотрудников на рабочем месте. Это не только влияет на производительность труда сотрудников, но и заставляет их чувствовать себя хорошо во всех сферах жизни, включая работу. По мере развития рынка труда одним из признаков первоклассного работодателя станет качество его оздоровительной программы на рабочем месте, что, в свою очередь, позволит осуществлять успешную кадровую политику и удерживать таланты. События, связанные с пандемией коронавируса, с которыми столкнулось мировое сообщество, бросили вызов системе здравоохранения и вновь подтвердили, что вопросы защиты здоровья и профилактики касаются каждого. В данной статье представлено, каким образом крупные компании применяют корпоративные программы укрепления здоровья работающих в качестве инструмента повышения трудового долголетия, качества жизни и благополучия сотрудников. Отмечено, что современные корпорации стремятся к созданию благоприятной рабочей среды для своих сотрудников. Представлена концепция разработки корпоративной программы (состоящей из 9 этапов) поддержки здорового образа жизни сотрудников компании.

**Ключевые слова:** спорт, здоровый образ жизни, корпоративные программы, кадровая политика, трудовое долголетие.

Забота о здоровье и благополучии сотрудников важна как для компании-работодателя, так и для самих сотрудников. Это помогает минимизировать риски, связанные со здоровьем и продуктивностью сотрудников, способствует их привлечению и удержанию и положительно сказывается на вовлеченности персонала. Соискатели же сейчас, выбирая будущую работу, обращают все большее внимание не только на заработную плату, ДМС и прочие льготы, но и на условия труда, психологическую атмосферу, соблюдение баланса жизни и работы, возможность заботиться о собственном здоровье, заниматься спортом, правильно питаться, проявлять свою индивидуальность и расти и развиваться вместе с компанией.

В данной работе в качестве основы концепции корпоративной программы поддержки здорового образа жизни предлагается комплексная программа по поддержке физического и эмоционального здоровья персонала: программа благополучия для сотрудников.

Далее будет представлена предлагаемая схема разработки и внедрения программы обеспечения благополучия сотрудников для современной компании (рис. 1).

На первом этапе необходимо провести аудит всего, что уже есть в компании не только в рамках зарплатного предложения (страховки, дисконтные платформы, матпомощь и т. д.), но и по части обучения, мероприятий, КСО, административного (в части условий работы,

оснащения и удобства рабочих мест, питания и фитнес-возможностей офиса, паркинга, транспорта и т. д.) и технического обеспечения, а также всего осязаемого, что получает сотрудник помимо зарплаты, попадая на работу в конкретную организацию.

На втором этапе изучаются лучшие практики в зависимости от профиля и возможностей компании. В рамках данного этапа необходимо

изучить не только ежегодные обзоры по HR-политикам, но и данные от кандидатов, тренды на зарубежных рынках, где это уместно, – и лучше не только по своей отрасли, но и по смежным, ИТ – в любом случае. Здесь важно не упустить из внимания профессиональную структуру персонала и планы по диджитализации – как эта структура будет меняться в перспективе 3–5 лет.



Рис. 1. Схема разработки и внедрения программы обеспечения благополучия сотрудников для современной компании

На третьем этапе важно не упустить из внимания нюансы для разных групп персонала – не только профессиональных, но и поколенческих, это может быть принципиально важно для вашей компании.

В рамках четвертого этапа осуществляется выборочное тестирование по отделам или же по всему персоналу (зависит от масштабов компании и ее профиля).

На пятом этапе это же осуществляется на основе известных методик анализа корпоративной культуры. Полученные данные будут способствовать пониманию, что необходимо поддерживать или стимулировать среди персонала компании. На этом этапе наиболее важным является изучение реальности – того, как все на самом деле функционирует в организации, что мотивирует персонал, а что является для него деструктивным.

На шестом этапе разработанный HR-отделом прототип программы благополучия должен обсуждаться с руководством компании.

На седьмом этапе должны появиться лидеры мнений, которые сами подскажут точный перечень необходимых мероприятий, которые должны быть включены в программу благополучия конкретной компании.

На восьмом этапе рождается сама корпоративная программа благополучия, в нее входят все намеченные ранее мероприятия, подходящие по бюджету и профилю компании. Также назначаются ответственные лица, утверждают бюджет и ресурсный план.

В общую методику разработки программы благополучия для современной компании могут быть включены следующие направления: лидерство, финансовая стабильность и т. д. Также должны быть осуществлены все коммуникации внутри компании, донесена до всего персонала информация обо всех направлениях и мероприятиях, которые будут включены в корпоративную программу благополучия.

На заключительном этапе должен состояться яркий запуск программы с привлечением высшего или функционального руководства.

В основе поддержки здорового физического состояния сотрудников предприятия предлагается к внедрению система, состоящая из следующих трех основных блоков:

1. Оценка уровня физической активности персонала.

2. Организация регулярных командно-спортивных мероприятий.

3. Организация физкультурных мероприятий (пауз) в рамках рабочего процесса.

Далее необходимо более подробно остановиться на особенностях организации каждого из представленных выше блоков.

Цель внедрения блока «Оценка уровня физической активности персонала» будет заключаться в проведении мониторинга физического состояния работников, а также выявлении тех из них, у кого наблюдается недостаточный уровень физической активности, для дальнейшего вовлечения персонала в мероприятия по ее повышению.

В качестве подцелей внедрения данного блока будут выступать: снижение процента курящих сотрудников, снижение процента сотрудников с низкой физической активностью и натренированностью, снижение процента сотрудников с избыточной массой тела.

Для оценки уровня физической активности и здорового образа жизни работников в рамках методических рекомендаций по повышению физической активности Минздрава РФ предлагается использовать следующие методики:

1. Глобальный опросник по физической активности (GPAQ).

2. Тест ходьбы.

3. Тест «Лестничная проба».

4. Измерение уровня артериального давления.

Касаясь именно спортивной составляющей корпоративных программ, необходимо представить ряд инициатив, которые будут способствовать развитию спортивного образа жизни среди персонала:

1. Формирование сообществ – одна из самых эффективных инициатив.

2. Дни здоровья и благополучия.

3. Челленджи и марафоны здоровья.

4. Экологический well-being. Такая инициатива, как плоггинг (совмещение бега и сбора мусора на улицах города и в парках), – прекрасный пример инициативы, содействующей социальному благополучию и не требующей изначального бюджета.

В заключение необходимо отметить, что успешные программы по обеспечению благополучия сотрудников (well-being) – это больше, чем просто инициативы по поддержанию здорового (wellness) и спортивного образа жизни или часть системы льгот и преференций. С нашей точки зрения, это целостная система, влияющая на эффективность жизнедеятельности сотрудника, уровень его культуры, образ жизни, менталитет, что, в свою очередь, влияет на всю организацию в целом.

### Литература

1. Попова И.В., Котлярова Л.Д., Котлярова О.А. Здоровье работников как фактор производительности труда. Проблемы измерения // Вестник Костромского государственного университета имени Н.А. Некрасова. – 2014. – № 6. – С. 284–289.
2. Здоровые рабочие места: пример к действию. – Женева: Всемирная организация здравоохранения, 2010. – URL: [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44307/9789244599310\\_rus.pdf;jsessionid=08239E909265C6111954CFE528543AFF?sequence=11](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44307/9789244599310_rus.pdf;jsessionid=08239E909265C6111954CFE528543AFF?sequence=11).
3. Berry L., Mirabito A.M., Baun W.B. What's the hard return on employee wellness programs? // Harvard Business Review. – 2019. – Vol. 88. – Is. 12. – P. 104–142.
4. Bhiri S., Maatoug J., Zammit N., Msakni Z., Harrabi I., Amimi S., Mrizek N., Ghannem H. A 3-Year Workplace-Based Intervention Program to Control Noncommunicable Disease Risk Factors in Sousse, Tunisia // Journal of Occupational and Environmental Medicine. – 2020. – Vol. 57. – Is. 7. – P. 72–77.
5. Pawlecki J.B., Burton W.N., Christensen C., Crighton K.A., Heron R., Hudson T.W., Hymel P.A., Roomes D. Role and Value of the Corporate Medical Director // Journal of Occupational and Environmental Medicine. – 2018. – Vol. 60. – Is. 5. – P. 215–226.
6. Austin W.A., Ressler R.W. Do designated drivers and workplace policies effect alcohol consumption? // The Journal of Socio-Economics. – 2012. – Vol. 41. – Is. 1. – P. 104–109.
7. Birdee G.S., Byrne D.W., McGown P.W., Rothman R.L., Rolando L.A., Holmes M.C., Yarbrough M.I. Relationship Between Physical Inactivity and Health Characteristics Among Participants in an Employee-Wellness Program // Journal of Occupational and Environmental Medicine. – 2019. – Vol. 55. – Is. 5. – P. 514–519.
8. Гогицаева О.У., Кочисов В.К., Хадикова И.М. Теоретико-методологический аспект развития личности в современной психологии // Азимут научных исследований: педагогика и психология. – 2016. – Т. 5. – № 2 (15). – С. 198–201.
9. Третьякова Л.А. Совершенствование системы управления безопасностью труда и здоровьем персонала // Сборник научных статей Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. – Великий Новгород: Издательство Новгородского государственного университета имени Ярослава Мудрого, 2016. – С. 121–125.
10. Хамадиева А.А. Система стимулирования труда: зарубежный и российский опыт // Современные исследования проблем управления кадровыми ресурсами: сборник научных статей по результатам III Международной научно-практической конференции (Москва, 11–12 апреля 2018 г.). – М.: Московский технологический университет (МИРЭА), 2018. – С. 197–203.

### Информация об авторах

**Гаффарова Сима Ферузовна**, бакалавр, Институт управления, экономики и финансов, Казанский (Приволжский) федеральный университет.

E-mail: kleopatra742@bk.ru

**Галиахметова Рамиля Расимовна**, доцент, кандидат экономических наук, Институт управления, экономики и финансов, Казанский (Приволжский) федеральный университет.

E-mail: RGaliakhmetova@kpfu.ru

**Белов Александр Михайлович**, старший преподаватель, Институт управления, экономики и финансов, Казанский (Приволжский) федеральный университет.

E-mail: pricing@list.ru

**S.F. GAFFAROVA,**

*Master*

*Kazan (Volga region) Federal University*

**R.R. GALIAKHMETOVA,**

*Associate Professor*

*Kazan (Volga region) Federal University*

**A.M. BELOV,**

*Senior Lecturer*

*Kazan (Volga region) Federal University*

### **THE CONCEPT OF INTRODUCING SPORTS IN CORPORATE PROGRAMS TO SUPPORT A HEALTHY LIFESTYLE OF EMPLOYEES OF THE ENTERPRISE**

**Abstract.** The relevance of improving the health and well-being of employees, as well as the amount of time that modern people spend in the office, is beyond doubt, which makes it necessary to develop programs for improving the health of employees in the workplace. This not only affects the productivity of employees, but also makes them feel good in all areas of life, including work. As the labor market evolves, one of the hallmarks of a first-class employer will be the quality of its workplace wellness program, which in turn will enable successful HR policies and retain talent. The events associated with the coronavirus pandemic that the global community is facing have challenged the health system and have once again confirmed that the issues of health protection and prevention concern everyone. This article presents how large companies use corporate programs to promote the health of employees as a tool to improve the longevity of work, the quality of life and well-being of employees. It is noted that modern corporations strive to create a favorable working environment for their employees. Corporate programs mean a set of measures taken by the employer to improve the health of employees and improve the microclimate in the team, in order to prevent diseases, improve the safety, productivity and efficiency of the organization's employees.

**Keywords:** sports, healthy lifestyle, corporate programs, personnel policy, labor longevity.

#### **References**

1. *Popova I.V., Kotlyarova L.D., Kotlyarova O.A.* Health of workers as a factor of labor productivity. Problems of measurement // Bulletin of the KSU named after N.A. Nekrasov. – 2014. – No. 6. – P. 284–289.
2. Healthy workplaces: an example to action // WHO. Healthy jobs: an example to action. – Geneva: WHO; 2010. – URL: [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44307/9789244599310\\_rus.pdf;jsessionid=08239E909265C6111954CFE528543AFF?sequence=11](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44307/9789244599310_rus.pdf;jsessionid=08239E909265C6111954CFE528543AFF?sequence=11).
3. *Berry L., Mirabito A.M., Baun W.B.* What's the hard return on employee wellness programs? // Harvard Business Review. – 2019. – Vol. 88. – Is. 12. – P. 104–142.
4. *Bhiri S., Maatoug J., Zammit N., Msakni Z., Harrabi I., Amimi S., Mrizek N., Ghannem H.* A 3-Year Workplace-Based Intervention Program to Control Noncommunicable Disease Risk Factors in Sousse, Tunisia // Journal of Occupational and Environmental Medicine. – 2020. – Vol. 57. – Is. 7. – P. 72–77.
5. *Pawlecki J.B., Burton W.N., Christensen C., Crighton K.A., Heron R., Hudson T.W., Hymel P.A., Roomes D.* Role and Value of the Corporate Medical Director // Journal of Occupational and Environmental Medicine. – 2018. – Vol. 60. – Is. 5. – P. 215–226.
6. *Austin W.A., Ressler R.W.* Do designated drivers and workplace policies effect alcohol consumption? // The Journal of Socio-Economics. – 2012. – Vol. 41. – Is. 1. – P. 104–109.
7. *Birdee G.S., Byrne D.W., McGown P.W., Rothman R.L., Rolando L.A., Holmes M.C., Yarbrough M.I.* Relationship Between Physical Inactivity and Health Characteristics Among Participants in an Employee-Wellness Program // Journal of Occupational and Environmental Medicine. – 2019. – Vol. 55. – Is. 5. – P. 514–519.
8. *Gogitsaeva O.U., Kochisov V.K., Khadikova I.M.* Theoretical and methodological aspect of personality development in modern psychology. – 2016. – Vol. 5. – No. 2 (15). – P. 198–201.
9. *Tretyakova L.A.* Improving the management system of labor safety and personnel health. – Veliky Novgorod: Publishing House of Yaroslav the Wise Novgorod State University, 2016. – P. 121–125.
10. *Khamadieva A.A.* Labor incentive system: foreign and Russian experience // In the collection: Modern studies of human resources management problems: Collection of scientific articles on the results of the III International scientific and practical conference. – 2018. – P. 197–203.