

Литература

1. *Богданова И.Ф., Богданова Н.Ф.* Электронные библиотеки: история и современность // Информационное общество: образование, наука, культура и технологии будущего. – 2017. – № 1. – С. 133–154.
2. *Григорьева Е.А.* Влияние процессов глобализации на информационное общество // Международный студенческий научный вестник. – 2015. – № 5. – С. 58–73.
3. *Джиган М.В.* Влияние глобализационных процессов на трансформацию информационного общества // Экономические и социально-гуманитарные исследования. – 2016. – № 2. – С. 138–142.
4. *Ершова Т.В., Хохлов Ю.Е.* Межведомственная программа «Российские электронные библиотеки»: подходы и перспективы // Информационное общество. – 1999. – № 3. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=9117922> (Дата обращения: 12.11.2019).
5. *Земсков А.И.* Будущее электронных библиотек // Научные и технические библиотеки. – 2009. – № 4. – С. 26–35.

ВНЕДРЕНИЕ СПОРТА В КОРПОРАТИВНЫЕ ПРОГРАММЫ ПО ПОДДЕРЖКЕ ЗДОРОВОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ СОТРУДНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

**Гаффарова Сима Ферузовна,
Галиахметова Рамиля Расимовна,
Белов Александр Михайлович**

Казанский (Приволжский) федеральный университет, Казань, Россия

Аннотация. Статья посвящена характеристике современных особенностей программ по поддержанию здорового и спортивного образа жизни среди сотрудников корпораций. В статье представлена необходимость подобных программ, а также раскрываются необходимые инициативы для внедрения спортивных практик и программ в практическую деятельность корпораций.

Ключевые слова: здоровье, благополучие, спорт, сотрудники, корпорация.

Учитывая актуальность повышения здоровья и благополучия сотрудников, а также количество времени, которое современные люди проводят в офисе, существует необходимость развивать программы оздоровления на рабочем месте.

Это не только влияет на производительность членов команды, но и заставляет их чувствовать себя хорошо во всех сферах жизни, включая работу.

По мере развития мира труда одним из признаков первоклассного работодателя будет качество его оздоровительной программы на рабочем месте, что в свою очередь позволит осуществлять успешный набор и позволит удерживать таланты.

События последних месяцев, с которым столкнулось мировое сообщество, бросили вызов системе здравоохранения и вновь подтвердили, что вопросы защиты здоровья и профилактики касаются каждого.

Согласно определению Всемирной организации здравоохранения, здоровье – это состояние полного физического, душевного и социального благополучия, а не только отсутствие болезней и физических дефектов.

Наиболее успешные оздоровительные программы поддерживаются шестью основными стратегическими направлениями:

- активное лидерство на всех уровнях;
- стратегическое согласование с индивидуальностью и устремлениями компании;
- актуальность и качество дизайна программы;
- широкая доступность;
- внутренние и внешние партнерства.

Согласно данным ВОЗ, в результате осуществления оздоровительных программ на рабочих местах достигается сокращение медицинских затрат и затрат, связанных с прогулами, на 25–30 % в период, составляющий приблизительно 3,6 года.

В среднем удается достигнуть сокращения на 27 % продолжительности отпуска по болезни; на 26% — затрат на медицинскую помощь; на 32 % – по компенсациям работающим и затратам, связанным с инвалидностью. Средний возврат инвестиций составляет 5,81 доллара на каждый доллар США.

Систематический обзор позволил сделать выводы, что программы сэкономили работодателю в среднем 358 долларов США на медицинские расходы на одного работника в год. Средняя экономия от сокращения прогулов составила 294 долларов (1,8 дня) на одного сотрудника в год, учитывая, что средняя почасовая заработная плата составляет 20,49 доллара; а средняя стоимость программы – 132 доллара на одного работника в год. Однако в обзоре не было показано, какие вмешательства (например, фитнес-программы на рабочем месте, денежные поощрения, сниженные доплаты, бесплатные занятия по отказу от курения, оценки риска для здоровья и т.д.) были наиболее эффективными.

Так, в 2019 году Merck Canada Inc. Kirkland (Квебек) провела комплексную оздоровительную программу LIVE IT, направленную на повышение ФА. Все сотрудники имели право на участие, которое было добровольным и бесплатным.

В течение 8 недель ФА отслеживалась с помощью шагомеров. В ходе реализации программы наблюдалось улучшение еженедельной ФА – 160 м/мин (+6 %), на 10 % снизилась утомляемость, было отмечено небольшое снижение уровня артериального давления (2,0/1,0 мм рт. ст.).

Ряд исследований, посвященных проблемам организации здоровой культуры на рабочем месте, демонстрируют, что компании, обеспечивающие здоровые и безопасные условия труда, являются наиболее успешными и пользуются большей профессиональной преданностью работников. Согласно их данным, поддержка здорового образа жизни позволит снизить заболеваемость на 40–50 %, количество дней нетрудоспособности – на 20 %, повысить выявляемость хронических заболеваний на 10–15 %. Приведенные оценки, как правило, включают два основных компонента — экономия на медицинском страховании и снижение потерь от пропусков по болезни.

Для полноценного управления благополучием человека необходимо предлагать ему возможности для изменения своего образа жизни в сторону сохранения здоровья, профилактики болезней и укрепление организма. Последнее особенно актуально сейчас, в условиях глобальной пандемии.

Корпоративные практики по поддержке здорового и спортивного образа жизни – многосложное понятие, которое можно рассмотреть с разных сторон.

Это систематизированный комплекс мер, проводимых организациями с целью корректировки образа жизни своих сотрудников в сторону оздоровления рациона питания, повышения физической активности, отказа от курения, борьбы с чрезмерным употреблением алкоголя, общей заинтересованности граждан к участию в профилактических мероприятиях, связанных с устранением факторов риска хронических заболеваний.

С точки зрения профессионального здоровья, конечно, существует риск, связанный с любой инициативой по укреплению здоровья, основанной на физических упражнениях, в том, что люди, возможно, попытаются зайти слишком далеко или слишком быстро, или рискуют повредить своему здоровью или нанести себе вред, поэтому крайне важно, чтобы такие инициативы должным образом планировались и управлялись.

Успех каждого из сотрудников современных корпораций, а значит, и успех компании в целом, во многом определяется физическим состоянием работников. Регулярные тренировки, правильное питание, здоровый сон и практика осознанности – это то, что помогает оставаться энергичным и сохранять фокус в быстро меняющемся мире.

Крупные компании применяют корпоративные программы укрепления здоровья работающих в качестве инструмента оперативного, тактического и стратегического планирова-

ния мероприятий, ресурсов (прежде всего, финансов, кадров и времени), ожидаемых результатов, инструментов мониторинга и контроля на основе лучших мировых и отечественных корпоративных практик по укреплению здоровья работников, взаимоувязанных по задачам, срокам реализации и исполнителям.

Программа обеспечивает достижение цели путём решения конкретных задач социально-экономического развития организации с учётом сроков. Благодаря этому обеспечивается совершенствование приоритетных направлений экономического и социального развития предприятия. Кроме того, обеспечивается адресность и непрерывность реализуемых мероприятий, что позволяет обобщать, накапливать и развивать положительные практики.

Корпоративные программы подразумевают под собой комплекс мероприятий, принимаемых работодателем для улучшения состояния здоровья работников и улучшения микроклимата в коллективе, в целях профилактики заболеваний, повышения безопасности, производительности и эффективности труда работников организации.

При этом наиболее эффективными по данным современных специалистов считаются не узконаправленные программы оздоровления, а программы поддержания благополучия сотрудников.

По данным той же ВОЗ здоровье человека на 80 % зависит от того, что он делает и чего он не делает изо дня в день в течение многих лет, и только на 20 % от генетики.

Для наилучшего раскрытия потенциала персонала современным корпорациям важно проявлять внимание не только к рабочим процессам, организации труда, профессиональным качествам специалиста, но и к его личному благополучию – здоровью, эмоциональному состоянию, отношениям в семье и с коллегами, финансовой уверенности в завтрашнем дне.

Для удержания ценных сотрудников требуются не только интересные задачи, профессиональное развитие, стабильная занятость, но и индивидуальный подход к каждому работнику в зависимости от его возраста, семейного положения, уровня здоровья и выполняемой работы.

Забота о здоровье и благополучии сотрудников важна как для самой компании – работодателя, так и для сотрудников.

Литература

1. *Попова И.В.* Здоровье работников как фактор производительности труда. Проблемы измерения // Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова. – 2014. – № 6. – С. 284–289.
2. *Третьякова Л.А.* Совершенствование системы управления безопасностью труда и здоровьем персонала // Сборник научных статей Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. – Великий Новгород: Изд-во Новгородский государственный университет Ярослава Мудрого. – 2016. – С. 121–125.

ЦИФРОВИЗАЦИЯ В РОССИИ: ТЕКУЩАЯ СИТУАЦИЯ И ПРОБЛЕМЫ ВНЕДРЕНИЯ

**Глебова Ирина Станиславовна,
Биктимирова Аделя Азатовна**

Казанский (Приволжский) федеральный университет, Казань, Россия

Аннотация. Данная статья представляет собой обзор процесса внедрения цифровых технологий в экономику Российской Федерации. Подробно рассмотрена нормативно-правовая база РФ с начала 2000-х годов. Проведен сравнительный анализ доли цифрового сектора в ВВП (%), а также объем валовой добавленной стоимости сектора ИКТ в ВВП для РФ и стран-лидеров в сфере цифровизации. Среди стран-лидеров особенно выделяется Великобритания, ее опыт приведен в статье более детально. В заключительной части выделены некоторые проблемы РФ в области цифровизации.