

Т. И. Бонкало, О. Б. Полякова

КОРПОРАТИВНОЕ ЗДОРОВЬЕ

ДАЙДЖЕСТ



НИИ
ОРГАНИЗАЦИИ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
И МЕДИЦИНСКОГО
МЕНЕДЖМЕНТА

ЭКОСИСТЕМА ВОЗМОЖНОСТЕЙ ДЛЯ ПРОФЕССИОНАЛОВ

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНАЯ ЗАЩИТА



НАУКА

Научные исследования, планирование и реализация исследовательской стратегии

Этическая экспертиза исследований

Сопровождение в проведении научных исследований и подготовке научных трудов

Мониторинг научной продуктивности и выбор приоритетов развития медицинской науки

Организационные технологии развития здравоохранения

Новые модели экономики здравоохранения

Профессиональные мероприятия офлайн

Цифровая платформа «Московская медицина. Мероприятия» для онлайн-мероприятий

Экспертиза и аккредитация мероприятий в НМО

Разработка научных программ мероприятий

Патронаж мероприятий ДЗМ

ОРГАНИЗАЦИЯ МЕРОПРИЯТИЙ

Публикации в журналах для профессиональной аудитории



Аналитика статистических данных

Помощь в патентовании

Юридическая поддержка

Международное научное сотрудничество

Дизайн и оформление полиграфической продукции

Организация видео- и фотосъемок

Медиаохваты и соцсети

Бренд врача и медицинской организации

Ведение регистров и информационных систем

Информационная безопасность

Разработка сайтов и порталов

Техническая поддержка

Разработка методических рекомендаций по развитию медицинских служб города

Помощь в организации публикаций и мероприятий

Разработка методических рекомендаций по развитию медицинских служб города

Помощь в организации публикаций и мероприятий

Разработка методических рекомендаций по развитию медицинских служб города

Помощь в организации публикаций и мероприятий

Разработка методических рекомендаций по развитию медицинских служб города

Помощь в организации публикаций и мероприятий

ЦЕНТР МЕДИЦИНСКОЙ СТАТИСТИКИ



Оперативные мониторинги здравоохранения

Консультации по вопросам сбора статистических данных

Государственная статистика здравоохранения

Фармако-экономическое изучение технологий

Нейросети для изучения здравоохранения и поведенческих моделей населения

ЦЕНТР ЦИФРОВОЙ СОЦИОЛОГИИ И СОЦИОГУМАНИТАРНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ЗДРАВООХРАНЕНИИ



Прикладные социологические исследования

Изучение текущих трендов в ценностно-ориентированном здравоохранении

Аспирантура

Магистратура

Ординатура

Дополнительное профессиональное образование

Разработка методических рекомендаций по развитию медицинских служб города

Помощь в организации публикаций и мероприятий

Разработка методических рекомендаций по развитию медицинских служб города

Помощь в организации публикаций и мероприятий

Разработка методических рекомендаций по развитию медицинских служб города

Помощь в организации публикаций и мероприятий

Разработка методических рекомендаций по развитию медицинских служб города

Помощь в организации публикаций и мероприятий

Разработка методических рекомендаций по развитию медицинских служб города

Помощь в организации публикаций и мероприятий

Разработка методических рекомендаций по развитию медицинских служб города

Помощь в организации публикаций и мероприятий

Разработка методических рекомендаций по развитию медицинских служб города

Помощь в организации публикаций и мероприятий

ЦЕНТР «МОСКОВСКАЯ МЕДИЦИНА. ОБРАЗОВАНИЕ»



Аспирантура

Магистратура

Ординатура

Дополнительное профессиональное образование

Разработка методических рекомендаций по развитию медицинских служб города

Помощь в организации публикаций и мероприятий

Разработка методических рекомендаций по развитию медицинских служб города

Помощь в организации публикаций и мероприятий

Разработка методических рекомендаций по развитию медицинских служб города

Помощь в организации публикаций и мероприятий

Разработка методических рекомендаций по развитию медицинских служб города

Помощь в организации публикаций и мероприятий

Разработка методических рекомендаций по развитию медицинских служб города

Помощь в организации публикаций и мероприятий

Разработка методических рекомендаций по развитию медицинских служб города

Помощь в организации публикаций и мероприятий



НИИ ОРГАНИЗАЦИИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И МЕДИЦИНСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА

МЕТОДОЛОГИЯ

Разработка сайтов и порталов

Техническая поддержка

Разработка методических рекомендаций по развитию медицинских служб города

Помощь в организации публикаций и мероприятий

Разработка методических рекомендаций по развитию медицинских служб города

Помощь в организации публикаций и мероприятий

КОММУНИКАЦИИ



ИНФОРМАТИЗАЦИЯ



Государственное бюджетное учреждение города Москвы
«Научно-исследовательский институт организации
здравоохранения и медицинского менеджмента
Департамента здравоохранения города Москвы»

Т. И. Бонкало, О. Б. Полякова

КОРПОРАТИВНОЕ ЗДОРОВЬЕ

**ДАЙДЖЕСТ
НАУЧНОЕ ЭЛЕКТРОННОЕ ИЗДАНИЕ**

МОСКВА
ГБУ «НИИОЗММ ДЗМ»
2025

УДК 159.9

ББК 88.3

Рецензенты:

Камынина Наталья Николаевна — доктор медицинских наук, заместитель директора по научной работе ГБУ «НИИОЗММ ДЗМ»;

Гажева Анастасия Викторовна – кандидат медицинских наук, доцент, научный сотрудник отдела научных основ организации здравоохранения ГБУ «НИИОЗММ ДЗМ».

Бонкало, Т. И.

Корпоративное здоровье: дайджест [Электронный ресурс] / Т. И. Бонкало, О. Б. Полякова. – Электрон. текстовые дан. – М. : ГБУ «НИИОЗММ ДЗМ», 2025. – URL: <https://niioz.ru/moskovskaya-meditsina/izdaniya-nii/daydzhest-meditsinskiy-turizm-i-eksport-meditsinskikh-uslug/> – Загл. с экрана. – 69 с.

В дайджесте «Корпоративное здоровье» представлены: описание понятия корпоративного здоровья; краткая справка истории развития идеи корпоративного здоровья; программы корпоративного здоровья; показатели и мониторинг корпоративного здоровья; нормативная база, регламентирующая проведение медицинских осмотров на предприятии; вовлеченность сотрудников в программы корпоративного здоровья; алгоритм разработки корпоративных программ укрепления здоровья; современные научные публикации по проблемам корпоративного здоровья; анкеты для мониторинга корпоративного здоровья.

Издание будет интересно руководителям и специалистам в области организации здравоохранения, врачам-статистикам, психологам, неврологам и другим специалистам, занимающимся вопросами корпоративного здоровья.

УДК 159.9

ББК 88.3

*Утверждено и рекомендовано к печати Научно-методическим советом
ГБУ «НИИОЗММ ДЗМ»*

(Протокол № 7 от 9 сентября 2025 г.)

Самостоятельное электронное издание сетевого распространения

Минимальные системные требования: браузер Internet Explorer/Safari и др.;
скорость подключения к Сети 1 МБ/с и выше.

© Бонкало Т. И., Полякова О. Б., 2025

© ГБУ «НИИОЗММ ДЗМ», 2025

СОДЕРЖАНИЕ

КОРПОРАТИВНОЕ ЗДОРОВЬЕ: ОБЩЕЕ ПОНЯТИЕ	4
ИЗ ИСТОРИИ РАЗВИТИЯ ИДЕИ КОРПОРАТИВНОГО ЗДОРОВЬЯ.....	5
ПРОГРАММЫ КОРПОРАТИВНОГО ЗДОРОВЬЯ	6
ПОКАЗАТЕЛИ КОРПОРАТИВНОГО ЗДОРОВЬЯ	8
МОНИТОРИНГ КОРПОРАТИВНОГО ЗДОРОВЬЯ	9
НОРМАТИВНАЯ БАЗА, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩАЯ ПРОВЕДЕНИЕ МЕДИЦИНСКИХ ОСМОТРОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ	11
ВОВЛЕЧЕННОСТЬ В ПРОГРАММЫ КОРПОРАТИВНОГО ЗДОРОВЬЯ	12
КАК ПОВЫСИТЬ ВОВЛЕЧЕННОСТЬ В КОРПОРАТИВНЫЕ ПРОГРАММЫ ЗДОРОВЬЯ.....	13
АЛГОРИТМ РАЗРАБОТКИ КОРПОРАТИВНЫХ ПРОГРАММ УКРЕПЛЕ- НИЯ ЗДОРОВЬЯ	20
НЕСКОЛЬКО ПРИМЕРОВ УСПЕШНЫХ КОРПОРАТИВНЫХ ПРОГРАММ УКРЕПЛЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ.....	22
РЕЗУЛЬТАТЫ, КОТОРЫХ МОЖНО ДОСТИЧЬ С ПОМОЩЬЮ КОРПОРАТИВ- НЫХ ПРОГРАММ УКРЕПЛЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ	23
СОВРЕМЕННЫЕ НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ ПО ПРОБЛЕМАМ КОРПОРАТИВНОГО ЗДОРОВЬЯ.....	24
ЗАРУБЕЖНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ 2023–2025 гг.	29
ОПРОСНИК ДЛЯ РАБОТНИКА.....	44
МОТИВАЦИЯ ДЛЯ УЧАСТИЯ В ПРОГРАММАХ.....	67
АВТОРЫ-СОСТАВИТЕЛИ.....	68

КОРПОРАТИВНОЕ ЗДОРОВЬЕ: ОБЩЕЕ ПОНЯТИЕ

Корпоративное здоровье — это программы и мероприятия, направленные на поддержание и укрепление здоровья сотрудников в рамках компании или организации.

Некоторые аспекты программ корпоративного здоровья:

- **профилактика заболеваний.** Организация медицинских осмотров, обучение правилам здорового образа жизни, профилактические программы;
- **физическая активность.** Проведение занятий спортом и физических упражнений, организация спортивных мероприятий и соревнований;
- **питание.** Проведение мероприятий по грамотному питанию, предоставление здорового рациона питания в столовых компании;
- **управление стрессом.** Организация курсов по управлению стрессом и профилактике психологических заболеваний, внедрение линии психологической поддержки;
- **перерывы и отпуска.** Предоставление оплачиваемых перерывов, оплачиваемых больничных листов и длинных отпусков, чтобы улучшить физическое и психологическое благополучие сотрудников;
- **справочные услуги.** Помощь в случае заболевания, консультация со специалистами, поиск приемлемых медицинских учреждений.

Программы корпоративного здоровья помогают повысить приверженность сотрудников компании, улучшить качество труда и повысить производительность¹.

¹ URL: healthbalance.ru

ИЗ ИСТОРИИ РАЗВИТИЯ ИДЕИ КОРПОРАТИВНОГО ЗДОРОВЬЯ

Зарубежный опыт

В США программы корпоративного здоровья появились в конце XIX века.

- Компания Джорджа Пульмана создала собственную ассоциацию атлетики для работников, устраивала заезды на лошадях.
- В 1904 году построен корпоративный спортзал, в 1911 году — парк отдыха.
- В 1950 году компания Scania ввела программы группового и индивидуального обучения для изменения образа жизни сотрудников: сотрудникам преподавали основы здоровья и здорового образа жизни.
- В конце 1960-х годов появилась **Employee Assistant Program** — программа поддержки сотрудников, первоначально — по борьбе с алкогольной зависимостью.
- В 1970-х годах программы получили законодательную поддержку: США издали акт, узаконивающий программы корпоративного здоровья.

Россия

- **Производственные предприятия** больше склонны к медицинским и диагностическим мероприятиям: строительству клиник, созданию собственных медицинских служб, проведению дней здоровья и лекций о здоровом образе жизни.
- **Компании с офисными работниками** интегрировали западные велнес-программы: системы поддержки сотрудников, образовательные программы, спортивные мероприятия, фитнес-программы, программы стресс-менеджмента.
- **В 2019 году** в рамках Федерального проекта «Укрепление общественного здоровья» было выделено отдельное направление по разработке модельных корпоративных программ и их широкому внедрению на региональном уровне.

ПРОГРАММЫ КОРПОРАТИВНОГО ЗДОРОВЬЯ

Реализация программ обычно осуществляется посредством комплексного подхода, при котором используют различные механизмы воздействия.

Воздействия могут иметь как персональный, так и массовый характер.

Медицина

- **Корпоративное медицинское обслуживание (ДМС)** — программы, составленные под запросы конкретного работодателя. Включают лабораторно-клиническое обслуживание, базовую стоматологию, обследования и процедуры, госпитализацию, медикаменты и вызов скорой помощи².
- **Системы контроля над хроническими заболеваниями** — включают Дни или Школы здоровья и другие просветительские мероприятия. Например, работникам с хроническими заболеваниями или риском их развития предлагают индивидуальные программы контроля³.
- **Образовательные программы** — информационно-мотивационные кампании, направленные на повышение информированности работников о факторах риска (курение, алкоголь, нездоровое питание и др.).

Питание

- **Программы правильного питания** — включают информационные кампании и формирование правильных пищевых привычек. Например, в некоторых компаниях проводят «дни здоровой еды».
- **Создание условий для здорового питания** — оборудованные комнаты для приема горячей пищи, буфеты, столовые.
- **Предоставление экономических стимулов** — бесплатный салат-бар или фрукты во время приема пищи, снижение цен на продукты и блюда для здорового питания.

² URL: DocDoc.runiioz.ru

³ URL: DocDoc.rusberhealth.ru

Физическая активность

- **Фитнес-программы** — работодатели предоставляют абонементы в фитнес, некоторые открывают собственные секции.
- **Участие в спортивных мероприятиях** — спартакиадах, турнирах, спортивных конкурсах, велопробегах.
- **Дни здоровья** — акции «На работу пешком», «На работу — на велосипеде», «Встань с кресла» и др.
- **Коллективный отдых на свежем воздухе** с применением активных игр⁴.

Психология

- **Программы по управлению стрессом** — от мониторинга уровня психологического напряжения у сотрудников до предоставления психологической помощи и антистрессовых тренингов. Например, программа «Подзарядка» в «Росатоме», в рамках которой работники получают профессиональную поддержку психологов, учатся справляться с эмоциями, мягко разрешать конфликты.
- **Создание благоприятной рабочей среды** — гибкий график, зоны отдыха, возможность работать удаленно, профессиональные комьюнити — все это снижает уровень стресса.
- **Поощрение открытого общения** и обсуждения тем, связанных с ментальным здоровьем⁵.

⁴ URL: mbukcson.rumls29.ru

⁵ URL: kugesihh.ru

ПОКАЗАТЕЛИ КОРПОРАТИВНОГО ЗДОРОВЬЯ

Краткосрочные:

- процент охвата сотрудников корпоративной программой (100 %);
- повышение информированности о здоровом образе жизни (% от общего количества сотрудников);
- повышение мотивации к ведению здорового образа жизни (% от общего количества сотрудников);
- повышение лояльности и удовлетворенности сотрудников.

Среднесрочные:

- сокращение лиц с факторами риска, увеличение приверженности к здоровому образу жизни;
- снижение заболеваемости;
- снижение временной нетрудоспособности;
- снижение затрат на медицинское обслуживание.

Долгосрочные:

- снижение выхода на инвалидность;
- снижение смертности;
- возврат инвестиций (сопоставление инвестиций в программу с экономическим эффектом за счет сокращения временной нетрудоспособности и др.).

Для оценки корпоративного здоровья используют, например, результаты диспансеризации и профилактических медицинских осмотров, данные охраны труда, опросы администрации и работников^{6,7}.

⁶ URL: rcmp-nso.ru

⁷ URL: coz27.ru

МОНИТОРИНГ КОРПОРАТИВНОГО ЗДОРОВЬЯ

Мониторинг включает различные методы, направленные на оценку состояния здоровья сотрудников, выявление факторов риска и оценку эффективности программ укрепления здоровья на рабочем месте. Эти методы могут включать медицинские осмотры, анкетирование, наблюдение и анализ данных.

Медицинские осмотры

- **Профилактические осмотры** — проводятся для раннего выявления состояний, заболеваний и факторов риска их развития. Например, осмотры при поступлении на работу, периодические осмотры с установленной периодичностью.
- **Скрининговые обследования** — направлены на комплексную диагностику различных систем и органов, например, раннее выявление онкологических и сердечно-сосудистых заболеваний.
- **Дистанционный медицинский контроль** — результаты измерений показателей здоровья фиксируются в электронной медицинской карте, что позволяет использовать данные для расчета риска утраты трудоспособности и формирования индивидуальной программы укрепления здоровья.

Анкетирование

- **Онлайн-опросы и анкеты** — для оценки психологического состояния, привычек и других субъективных параметров. Например, опросники могут включать вопросы о поведенческих факторах риска (курение, потребление алкоголя, низкая физическая активность) и степени готовности к изменению образа жизни.
- **Специальные опросы целевых групп** — например, вахтовых работ, ненормированного рабочего дня, частых командировок. Это помогает оценить потребности, отношения и пожелания работников, что помогает рационально планировать мероприятия программ.

Наблюдение

- **Мониторинг состояния здоровья сотрудников** — постоянный систематический сбор, анализ и интерпретация данных о состоянии здоровья, условиях труда, профессиональных и иных факторах, воздействующих на здоровье. Это важно для планирования, реализации и оценки эффективности программ охраны здоровья на производстве, контроля за болезнями, связанными с работой, и травматизмом.
- **Корпоративные регламенты медицинского наблюдения** — позволяют разработать структуру и иерархию системы наблюдения с учетом вида деятельности, численности работников, ведущих вредных и опасных факторов, фактических условий труда.

Анализ данных

- **Использование индексов здоровья** — совокупности метрик, позволяющих оценить физическое и ментальное благополучие сотрудников. Они могут включать физические параметры (вес, рост, индекс массы тела, артериальное давление, уровень холестерина и сахара в крови, пульс), показатели активности (количество шагов в день, время, затраченное на физические упражнения, количество тренировок в неделю) и другие параметры.
- **Анализ данных** — после сбора данных необходимо провести их анализ, чтобы выявить тенденции, определить проблемные зоны и оценить эффективность проводимых мероприятий. Учитываются, например:
 - ▶ **общая статистика** — средние значения индексов здоровья по компании, распределение сотрудников по группам риска;
 - ▶ **динамика изменений** — отслеживание изменений индексов здоровья во времени, оценка влияния проводимых мероприятий;
 - ▶ **взаимосвязь между показателями здоровья и производительностью** — анализ корреляции между индексами здоровья и показателями работы сотрудников (например, производительность, посещаемость, уровень стресса);
 - ▶ **анализ обратной связи от сотрудников** — сбор отзывов о проводимых мероприятиях, выявление потребностей и проблем⁸.

⁸ URL: iqsport.ru

На основе анализа данных можно корректировать программы оздоровления, разрабатывать новые инициативы и персонализировать подход к каждому сотруднику.

НОРМАТИВНАЯ БАЗА, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩАЯ ПРОВЕДЕНИЕ МЕДИЦИНСКИХ ОСМОТРОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ

- **Приказ Минздрава России от 28.01.2021 № 29н (ред. от 02.10.2024).** Утвержден порядок проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также перечень медицинских противопоказаний к работам с вредными и (или) опасными производственными факторами.
- **Приказ Минздрава России от 15.12.2014 № 835н.** Утвержден порядок проведения предсменных, предрейсовых и послесменных, послерейсовых медицинских осмотров.
- **ГОСТ Р 59240-2020.** Стандарт устанавливает требования к организации медицинского обеспечения, профилактике заболеваний и укреплению здоровья работников.
- **«Порядок и периодичность проведения предсменных, предрейсовых, послесменных, послерейсовых медицинских осмотров, медицинских осмотров в течение рабочего дня (смены) и перечня включаемых в них исследований»,** утвержденный приказом Минздрава России от 30 мая 2023 г. № 266н.

Периодичность медицинских осмотров на предприятии зависит от требований к представителям конкретной профессии и варьируется **от одного до четырех раз в год.**

Некоторые категории работников и периодичность осмотров:

- **работники, занятые на подземных работах** — перед началом каждой смены (по окончании смены — по необходимости);
- **водители транспортных средств** — перед каждым рейсом и по окончании рейса;

- **несовершеннолетние** (независимо от выполняемых работ и режима труда) — 1 раз в год (до достижения возраста 18 лет);
- **работники, выполняющие работы на высоте**, верхолазные работы, работы по обслуживанию подъемных сооружений — 1 раз в год;
- **медицинский персонал** лечебно-профилактических учреждений, детских больниц и поликлиник — 1 раз в год;
- **работники всех видов организаций**, работающих с детьми — 1 раз в год;
- **работники сферы бытового обслуживания**, работники бассейнов и водолечебниц — 1 раз в год;
- **работники водопроводных сооружений**, связанные с обслуживанием водопроводных сетей — 1 раз в год;
- **работники, чья работа связана с наличием вредных и опасных факторов** — 1 раз в год или 1 раз в 2 года (в зависимости от факторов)⁹.

Порядок проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников утвержден приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н^{10, 11}.

ВОВЛЕЧЕННОСТЬ В ПРОГРАММЫ КОРПОРАТИВНОГО ЗДОРОВЬЯ

Вовлеченность в программы здоровья означает, что сотрудники активно участвуют и заинтересованы в своем благополучии, а не просто формально принимают участие в программе. Когда сотрудники вовлечены, они находят личную мотивацию и определяют свое «зачем». Они выбирают здоровый образ жизни, привержены изменениям в поведении, проявляют инициативу и устанавливают (и отслеживают) личные цели.

Мы выделили пять стратегий, которые максимизируют вовлеченность в программы здоровья:

1. Эффективное использование стимулов.

⁹ URL: business.rukdelo.ru

¹⁰ URL: normativ.kontur.ru

¹¹ URL: its.1c.ru

2. Сильный маркетинг.
3. Разнообразные каналы коммуникации.
4. Поддержка со стороны руководства.
5. Учет мнения сотрудников.

Наиболее эффективные идеи вовлеченности соответствуют одной или нескольким из этих стратегий.

КАК ПОВЫСИТЬ ВОВЛЕЧЕННОСТЬ В КОРПОРАТИВНЫЕ ПРОГРАММЫ ЗДОРОВЬЯ

Используйте следующие идеи, чтобы вывести вашу программу за рамки простого участия и создать основу для культуры благополучия на рабочем месте.

1. Понимание ваших сотрудников

Один из самых мощных способов повысить вовлеченность — это понять своих сотрудников: их потребности, желания и мотивацию. Когда вы знаете, что важно вашим сотрудникам, вы можете адаптировать корпоративную программу здоровья под их нужды и получить необходимую поддержку для формирования культуры благополучия.

Получите мнение сотрудников с помощью:

- опросов о состоянии здоровья сотрудников;
- индивидуальных интервью;
- фокус-групп;
- комитетов по вопросам здоровья (подробнее о них ниже).

2. Сделайте вашу программу инклюзивной

Мероприятия программы здоровья должны быть доступны для людей с разными возможностями, чтобы все сотрудники могли участвовать. Идеи для инклюзии:

- внутренние и внешние пешеходные маршруты;
- доступное фитнес-оборудование;
- альтернативные варианты заданий для людей с физическими ограничениями;
- модификации для мероприятий, видео и элементов программы.

3. Организуйте социальные мероприятия

Социальные активности, такие как командные челленджи, вдохновляют на сотрудничество, так как сотрудники поддерживают друг друга и работают над достижением общих целей.

Идеи:

- создайте клубы: беговой, велосипедный, танцевальный, книжный, киноклуб и т. д.;
- групповые занятия йогой или фитнесом;
- системы наставников или друзей для социальной поддержки.

4. Введите соревновательный элемент

Дружеское соревнование — отличный мотиватор. Оно способствует формированию сильных команд, которые лучше взаимодействуют на личном уровне, что в свою очередь улучшает рабочие отношения. Это положительно влияет на вовлеченность в программы здоровья и культуры благополучия.

Идеи для соревновательных мероприятий:

- челленджи по количеству шагов;
- челленджи по снижению веса;
- челленджи добрых поступков;
- челленджи по потреблению воды;
- челленджи по здоровому питанию;
- челленджи по улучшению сна;
- спортивные турниры.

5. Обучайте сотрудников

Расскажите сотрудникам, почему забота о здоровье важна и какое влияние она оказывает на их жизнь: на их внешний вид, самочувствие и продуктивность. Например, объяснив, что биометрические данные говорят о стиле жизни и будущем здоровье сотрудника и как их можно улучшить с помощью изменений в поведении, вы сможете значительно повысить вовлеченность.

Идеи для образовательных инициатив в рамках программ здоровья:

- организация медицинских осмотров;
- проведение обучающих семинаров;
- популяризация темы здоровья в корпоративной рассылке;
- запуск email-кампаний для привлечения и вовлечения сотрудников;
- презентации на собраниях коллектива;
- размещение информационных постеров;
- включение образовательных материалов в письма с расчетными листами.

6. Сделайте программу интересной

Невозможно заставить сотрудников участвовать в программах здоровья, и они вряд ли захотят принимать участие, если ваши инициативы скучны. Сделайте программу веселой и увлекательной с помощью социальных активностей и элементов геймификации. Исследования показывают, что сотрудники на 60 % чаще вовлекаются в программы здоровья, если они включают элементы игры.

Идеи для геймификации:

- стимулы и награды за достижение личных целей;
- таблицы лидеров, чтобы пробудить соревновательный дух;
- соревнования между сотрудниками и руководством.

7. Переходите от внешних стимулов к внутренним

На начальном этапе участия в корпоративных программах здоровья стимулы и награды играют важную роль. Однако, как мы уже упоминали, участие — это не то же самое, что вовлеченность. Вы можете использовать стимулы, чтобы преобразовать участие во вовлеченность. Вот как это сделать:

- начните с небольших, но желанных наград, чтобы привлечь сотрудников к участию, а затем переходите к более крупным призам;
- постоянное стремление заработать более значительные награды поддерживает интерес сотрудников. Со временем они начинают осознавать, как программы здоровья улучшают их жизнь;
- в конечном итоге сотрудники начинают участвовать ради собственного здоровья и благополучия, а не только ради получения подарочных карт или скидок.

8. Привлеките руководство

Сильное лидерство — ключевой элемент вовлеченности в корпоративные программы здоровья. Руководители служат ролевыми моделями, поэтому их поддержка должна быть заметной на всех уровнях организации.

Идеи для руководства:

- активно общайтесь с сотрудниками и приглашайте их участвовать в инициативах по здоровью — выступайте на собраниях, отправляйте письма и делитесь своими результатами;
- участвуйте в программах здоровья, ставьте свои цели и делитесь успехами. Пусть сотрудники видят, как вы участвуете в челленджах, выбираете лестницу вместо лифта или здоровый обед;
- поддерживайте культуру благополучия, запретив использование табака на территории, разрешив гибкие перерывы для физической активности, добавив здоровые варианты в автоматы и столовые, проводя пешие собрания и популяризируя другие инициативы для здоровья на рабочем месте.

9. Отслеживайте прогресс

Отслеживание баллов для получения наград и стимулов — это хорошо, но также важно фиксировать индивидуальные показатели здоровья и достижения. Это позволяет сотрудникам видеть, какую пользу им приносит корпоративная программа здоровья. Когда сотрудники замечают улучшения в своей физической форме и состоянии здоровья, они с большей вероятностью будут вовлечены.

Например, вы можете отслеживать:

- еженедельное количество шагов;
- часы сна;
- вес и индекс массы тела (ИМТ);
- показатели силы и выносливости;
- здоровое питание: калории, макронутриенты и т. д.

10. Признавайте заслуги сотрудников

Признание — это мощный инструмент для мотивации вовлеченности в корпоративные программы здоровья. Очень важно отмечать достижения сотрудников и команд перед всей компанией. Демонстрируйте успехи команд, победивших в челленджах, и подчеркивайте индивидуальные достижения. При этом важно отмечать не только победителей, но и тех, кто сделал значительный прогресс в своих программах здоровья.

Идеи для признания заслуг:

- упоминание сотрудников в корпоративной рассылке;
- размещение информации о сотрудниках на досках почета;
- выделение сотрудников на общих собраниях компании.

11. Используйте все каналы коммуникации

Коммуникация — ключ к вовлеченности в программы здоровья. Сотрудники должны знать, что им доступно и как в этом участвовать. Используйте все доступные каналы связи, чтобы проинформировать сотрудников:

- новости компании;
- электронная почта;
- печатные материалы (доски объявлений, письма);
- социальные сети;
- корпоративные собрания;
- SMS;
- телефонные звонки / голосовые сообщения;
- приложения для здоровья.

12. Отправляйте напоминания

Здоровье не всегда является приоритетом в повседневной жизни, поэтому напоминайте сотрудникам о важности участия и вовлеченности. Вы можете отправлять напоминания через все каналы связи по следующим темам:

- регистрация в программах здоровья;
- ближайшие дедлайны;
- даты и время мероприятий;
- текущее положение участников в командных соревнованиях.

13. Создайте и поддерживайте комитет здоровья

Комитет здоровья помогает организовывать и управлять программой здоровья, выступая посредником между сотрудниками и руководством. Комитет собирает и передает отзывы сотрудников, разрабатывает инициативы в области здоровья, продвигает и планирует мероприятия, а также дает рекомендации по улучшению вовлеченности.

Рекомендации по созданию комитета здоровья:

- выберите 6–12 участников (в зависимости от размера вашей организации), включая сотрудников из разных смен и отделов;
- назначьте координатора для управления комитетом здоровья;

- комитет должен встречаться не реже одного раза в квартал, а при необходимости чаще, в зависимости от целей комитета;
- члены комитета должны менять состав каждые один–два года, чтобы привносить новые идеи;
- включите сотрудников, которые пока не участвуют в программах здоровья, чтобы получить ценные инсайты для повышения вовлеченности.

14. Сделайте корпоративную программу здоровья простой и гибкой

Не усложняйте участие в программе здоровья. Помните, что некоторые сотрудники предпочитают начинать с малого и постепенно увеличивать уровень своего участия, по мере того как они становятся более уверенными.

Примеры:

- предлагайте различные виды активности и челленджей, чтобы сотрудники могли выбрать то, что соответствует их интересам;
- разнообразьте награды и стимулы, чтобы сотрудники могли выбрать наиболее привлекательные для себя;
- упростите регистрацию на мероприятия и отслеживание прогресса (это можно сделать с помощью приложения для здоровья).

15. Предоставляйте достаточную поддержку и ресурсы

Обеспечьте сотрудников достаточной поддержкой и ресурсами, чтобы помочь им на пути к благополучию. Идеи включают:

- индивидуальные встречи с координаторами программы здоровья или руководителями команд для разработки персональных планов успеха;
- онлайн-библиотеки (или приложения) с образовательными материалами, тренировками по запросу, планами питания и другими ресурсами;
- возможности для обратной связи и адаптации программ под нужды сотрудников.

Увеличивайте вовлеченность в корпоративные программы здоровья с помощью мобильного приложения Health Balance.

Вовлеченность в программы здоровья требует последовательных и целенаправленных усилий, но преимущества создания культуры здоровья на рабочем месте огромны. При этом вам не нужно справляться с этим в одиночку. Мы предлагаем специализированных консультантов, которые помогут вам разработать эффективную программу на основе научных подходов. Мы — единственное решение для программ здоровья с гарантией рентабельности инвестиций (ROI).

АЛГОРИТМ РАЗРАБОТКИ КОРПОРАТИВНЫХ ПРОГРАММ УКРЕПЛЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ

Алгоритм включает несколько этапов: планирование, реализацию мероприятий, мониторинг и оценку, а также коррекцию с учетом полученных результатов. На каждом этапе используется информация, собранная на предыдущем этапе¹².

Инициирование разработки — высшее руководство иницирует создание постоянно действующей рабочей группы по укреплению здоровья на рабочем месте, определяет ее персональный состав и функциональные задачи. Рабочая группа включает представителей службы управления персоналом, охраны труда, медицинской службы и других заинтересованных сторон.

Планирование

На этапе планирования необходимо:

- **проанализировать ситуацию** и выбрать приоритеты. Оцениваются показатели здоровья работников, производственные и средовые факторы, влияющие на здоровье, потребности работников (отношение, информированность о здоровом образе жизни, частота поведенческих факторов риска);
- **разработать мероприятия** и план их реализации. Например, по направлениям: профилактика потребления табака, снижение потребления алкоголя с вредными последствиями, здоровое питание на рабочем месте, повышение физической активности;
- **определить ресурсы** для реализации программы (кадры, финансы, организационный компонент);

¹² URL: rcmp-nso.rumedprofaltay.rusocozmp.sakhalin.gov.ru

- **разработать индикаторы** процесса и результата, критерии их оценки, определить механизм мониторинга и сроки (периодичность) оценки. Индикаторы должны быть простыми, понятными и достижимыми.

Реализация

На этапе реализации стратегии программы включают:

- **работу с сотрудниками** — поощрение и поддержку работников к здоровому образу жизни. Например, проведение коммуникационной кампании по популяризации ЗОЖ, обучение работников на рабочем месте;
- **создание здорового окружения** — формирование инфраструктуры на рабочем месте, способствующей здоровому питанию, отказу от вредных привычек, повышению физической активности.

Мониторинг

На этапе мониторинга анализируется достижение установленных при планировании индикаторов результата:

- процент охвата сотрудников мероприятием (соответствие запланированному);
- выполнение плана мероприятий в запланированные сроки;
- соответствие затрат запланированному бюджету.

Оценка проводится периодически или в конце программы. Цель — вынести суждение о ценности программы, проанализировать причины достижения или отсутствия запланированных результатов, разработать планы на будущее.

Коррекция

На этапе коррекции в план реализации профилактических мероприятий вносятся коррективы с учетом полученных результатов. Например, в случае низкой эффективности отдельных мероприятий или программы в целом вносятся предложения по корректировке плана.

НЕСКОЛЬКО ПРИМЕРОВ УСПЕШНЫХ КОРПОРАТИВНЫХ ПРОГРАММ УКРЕПЛЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ

- **Программа «Территория здоровья» в НЛМК.** В 2023 году заняла первое место на общероссийском конкурсе корпоративных проектов форума «Дело в людях» в номинации «Здоровый образ жизни». Один из проектов НЛМК — образовательная программа «Здоровый выбор» по популяризации здорового образа жизни. Другой проект, «Спорт», направлен на вовлечение сотрудников в физкультурные и спортивные мероприятия. В 2020 году более 40 % работников занимались спортом вместе с НЛМК.
- **Комплексные программы благополучия в «Металлоинвесте».** Компания инвестирует в здравпункты и корпоративные медицинские центры, а также в программы благополучия, что дополнительно мотивирует людей. Среди мер для здоровья работников и их семей есть отдых в корпоративных санаториях, в том числе по путевкам «Мать и дитя». В течение года «Металлоинвест» проводит спартакиады по летним и зимним видам спорта. Если работнику или члену его семьи требуется дорогостоящее лечение, компания готова оказать материальную помощь.
- **Программа по профилактике сердечно-сосудистых заболеваний в ТМК.** С 2023 года действует программа, один из проектов которой — «ТМК без табака». Курильщикам предлагают никотинозаместительную терапию, устраивают консультации с врачами и беседы с психологами. В результате около 40 % участников бросили курить. В медцентрах регулярно проводят расширенные медосмотры, чтобы выявить гипертоников. Если повышенное давление фиксируют у работника три раза подряд, его направляют на консультацию к кардиологу.

РЕЗУЛЬТАТЫ, КОТОРЫХ МОЖНО ДОСТИЧЬ С ПОМОЩЬЮ КОРПОРАТИВНЫХ ПРОГРАММ УКРЕПЛЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ

Для сотрудников:

- изменение отношения к состоянию своего здоровья;
- укрепление здоровья и улучшение самочувствия;
- увеличение продолжительности жизни;
- приверженность здоровому образу жизни (ЗОЖ);
- выявление заболеваний на ранней стадии;
- возможность получения материального и социального поощрения;
- сокращение затрат на медицинское обслуживание;
- улучшение условий труда;
- улучшение качества жизни.

Для работодателя:

- сохранение на длительное время здоровых трудовых ресурсов;
- повышение производительности труда;
- сокращение трудопотерь по болезни;
- снижение текучести кадров;
- повышение имиджа организации;
- внедрение приоритета ЗОЖ среди работников;
- снижение заболеваемости и инвалидизации работников;
- повышение численности работников, ведущих ЗОЖ.

Для государства:

- снижение уровня заболеваемости;
- сокращение дней нетрудоспособности;
- сокращение смертности;
- снижение расходов, связанных с медицинской помощью и инвалидностью.

По данным исследования ВОЗ, можно сократить на 27 % продолжительность пребывания на больничном и на 26 % расходы компаний на медико-санитарное обслуживание.

СОВРЕМЕННЫЕ НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ ПО ПРОБЛЕМАМ КОРПОРАТИВНОГО ЗДОРОВЬЯ

Сам термин «корпоративное здоровье», «корпоративная программа укрепления здоровья» имеет богатое семантическое поле, представленное такими терминами, как охрана труда, техника безопасности, corporate health management, программа УЗРМ, workplace wellness, корпоративная социальная ответственность.

Эти термины появлялись в ходе развития зарубежных практик.

В Российской Федерации издается журнал **«Корпоративное здоровье и промышленная медицина»**. На сайте журнала «Корпоративное здоровье и промышленная медицина» представлены рубрики, среди которых: **«Клиническая медицина»**, **«Профилактическая медицина»** и другие.

Некоторые темы, которые освещаются в рамках этих рубрик:

- «Новый подход к мониторингу состояния здоровья и микронутриентной поддержке сотрудников предприятий и корпораций»;
- «Основные достижения и будущее российской кардиологии»;
- «Роль геномного эпидемиологического надзора в системе биологической безопасности страны»;
- «Управление здоровьем трудоспособного населения: глобальные тенденции, вызовы и решения»;

- «Организация и мониторинг оказания медицинской помощи при бронхиальной астме в субъектах РФ» и другие.

В научных статьях по проблемам корпоративного здоровья исследуются в основном такие темы, как:

- **эффективность корпоративных программ оздоровления.** Авторы статей могут сомневаться в том, что такие программы экономически эффективны и способствуют повышению эффективности работы компании;
- **влияние корпоративных мероприятий на укрепление здоровья сотрудников.** Исследования могут проводиться, чтобы оценить, как корпоративные инициативы влияют на физическое, психическое и социальное благополучие работников;
- **приоритетные производственные факторы,** влияющие на здоровье работников. К ним могут относиться шумовибрационный фактор и тяжесть труда для работников машиностроения и горнорабочих, напряженность труда в сочетании с другими факторами — для работников социальной сферы;
- **причины и последствия нарушений здоровья работников социальной сферы;**
- **роль корпоративных программ в системе здоровьесбережения работающего населения.** Авторы статей могут рассматривать корпоративные программы как основной элемент такой системы;
- **место корпоративного здоровья в корпоративной культуре организации.** В таких статьях могут предлагаться методики, направленные на управление этим фактором.

В 2023 году опубликована статья Я. И. Вигдорчика и В. В. Боровикова «Современные подходы к совершенствованию корпоративной системы охраны здоровья трудящихся» в «Бюллетене Национального научно-исследовательского института общественного здоровья имени Н. А. Семашко» (2023, № 3).

Авторы указывают, что в настоящее время существует нереализованная потребность в современных научно обоснованных подходах при организации мотивирования граждан к ведению здорового образа жизни. Улучшение состояния здоровья граждан, несомненно, является основой обеспечения устойчивого развития Российской Федерации, что, в свою очередь, представляет не только ведомственный, но и национальный интерес. Разработка и внедрение программ укрепления здоровья на рабочем месте отдельно указаны среди задач Федерального проекта «Укрепление общественного здоровья» национального проекта «Демография». Руководствуясь территориально-участковым принци-

пом профилактической работы, базой исследования была выбрана Группа Компаний «Эллара», которая включает в себя фармацевтическую компанию полного цикла, а также обладает собственной Research & Development лабораторией. Более 80 % производимых на предприятии препаратов входит в перечень жизненно необходимых и важнейших лекарственных препаратов, что объясняет пристальный интерес к охране здоровья работников этой группы компаний, так как в современных геополитических условиях вопрос лекарственного суверенитета стоит крайне остро. В настоящее время в корпоративную систему охраны здоровья работников входит программа ДМС и абонементы в фитнес-клуб. В статье представлен анализ компонентов связанного со здоровьем аспекта образа жизни совершеннолетних граждан с использованием группировки по месту работы на примере Группы компаний «Эллара». Было продемонстрировано влияние полового фактора на нарушение конкретных принципов здорового образа жизни, популярность определенных каналов получения информации о здоровом образе жизни, что доказывает необходимость их учета при работе по мотивированию, стимулированию к здоровому образу жизни, разработке мероприятий по совершенствованию корпоративной программы охраны здоровья работников¹³.

Также в 2023 году вышла работа А. А. Анциферовой, А. В. Концевой, Е. С. Ивановой и О. М. Драпкиной «Цифровые технологии в корпоративных программах укрепления здоровья: международный и отечественный опыт» в журнале «Профилактическая медицина» (2023, № 26, 11)¹⁴. Авторы указывают, что в современном мире по мере развития технологий в значительной степени изменился характер трудовой деятельности, в связи с этим работникам должны быть созданы условия для ведения здорового образа жизни на рабочем месте. В последние десятилетия появляются данные об эффективности реализации корпоративных программ укрепления здоровья работников, в том числе с использованием цифровых технологий, направленные на коррекцию поведенческих факторов риска развития хронических неинфекционных заболеваний. **Цель обзора.** Изучить международный и отечественный опыт применения цифровых технологий в корпоративных программах укрепления здоровья работников. **Материал и методы.** Проведен поиск литературы в открытых источниках eLibrary, National Library of Medicine PubMed. Отобраны полнотекстовые публикации на английском и русском языках, в которых описано применение цифровых технологий в корпоративных программах укрепления здоровья работников. Для обзора также использована информация, полученная в поисковой системе Google. **Ре-**

¹³ Вигдорчик Я. И., Боровиков В. В. Современные подходы к совершенствованию корпоративной системы охраны здоровья трудящихся // Бюллетень Национального научно-исследовательского института общественного здоровья имени Н. А. Семашко. 2023. № 3. С. 127–131. doi:10.25742/NRIPH.2023.03.021

¹⁴ Анциферова А. А., Концевая А. В., Иванова Е. С., Драпкина О. М. Цифровые технологии в корпоративных программах укрепления здоровья: международный и отечественный опыт. Профилактическая медицина. 2023;26(11):116–121. <https://doi.org/10.17116/profmed202326111116>

зультаты. Для работников доступно большое количество цифровых технологий улучшения здоровья на рабочем месте, в том числе направленных на повышение физической активности, сохранение психического здоровья и воздействия на несколько факторов риска развития хронических неинфекционных заболеваний. Авторы не нашли описаний отдельного опыта применения цифровых технологий, направленных на снижение распространенности вредных привычек, курения и потребления алкоголя, работников в условиях трудовой деятельности. **Заключение.** В век развития технологий наиболее актуальной является интеграция в рабочий процесс цифровых платформ для укрепления здоровья работников. В обзоре продемонстрированы цифровые платформы для укрепления здоровья на рабочем месте.

А. А. Немытов, О. М. Шубат «Успешные корпоративные практики российского бизнеса в сфере поддержки здоровья сотрудников». Журнал «Human Progress», 2023, том 9, выпуск 4, с. 20. Авторы отмечают, что в последние годы возрастает исследовательский интерес к менеджменту охраны здоровья, к вопросам сохранения здоровья сотрудников и профилактике профессиональных заболеваний¹⁵.

Целью статьи является анализ успешных корпоративных практик российского бизнеса в сфере сохранения здоровья сотрудников. Исследование проведено на основе метода кейс-стади: анализировались программы из сборников успешных корпоративных практик, опубликованных РСПП в период с 2008 по 2021 гг. Детально анализировались кейсы по двум направлениям: «Безопасность труда, здоровье на рабочем месте» и «Поддержка материнства и работников с семейными обязанностями». **Результаты** исследования показали, что крупные предприятия России осознают важность инвестиций в капитал здоровья сотрудников, а корпоративные программы, ориентированные на охрану здоровья, все чаще реализуются на отечественных предприятиях. Однако сдерживающим фактором является отсутствие закреплённой на национальном уровне концепции сохранения здоровья на рабочем месте, а также сохранения здоровья членов семей работников. Важным направлением развития корпоративной социальной ответственности является поддержка репродуктивного здоровья сотрудников и рождаемости в их семьях, что отвечает национальным интересам России и способствует решению демографических проблем страны.

¹⁵ Немытов А. А., Шубат О. М. Успешные корпоративные практики российского бизнеса в сфере поддержки здоровья сотрудников // Human Progress. 2023. Том 9, Вып. 4. С. 20. URL: http://progress-human.com/images/2023/Tom9_4/Nemytov.pdf. DOI 10.34709/IM.194.20. EDN BKMNMS.

В 2025 году вышла публикация статьи С. П. Ковалева, Е. Р. Яшиной, П. С. Турзина и К. Е. Лукичева «Социально-экономические аспекты управления корпоративным здоровьем персонала промышленных предприятий» в журнале «Экономика промышленности» (2025, № 18, 2)¹⁶.

В статье рассмотрены результаты исследования, проведенного среди руководителей региональных органов управления, по вопросам создания методических материалов для оценки рентабельности программ укрепления здоровья, внедрения системы профессиональной переподготовки с учетом современных требований рынка труда, оптимизации финансирования с учетом экономической целесообразности и возврата инвестиций, развития нормативно-правовой базы с учетом экономических показателей эффективности, а также разработки механизмов государственно-частного партнерства в сфере корпоративного здоровья. Показано, что инвестиции в здоровье сотрудников окупаются за счет снижения заболеваемости, уменьшения текучести кадров и повышения качества производимой продукции, а внедрение соответствующих программ укрепления здоровья персонала можно рассматривать как важный инструмент стратегического развития бизнеса в условиях современной рыночной экономики.

Одним из основных стратегических приоритетов, оказывающих влияние на формирование достойной жизни работающего населения страны, является их профессиональное здоровье и профессиональное долголетие. Для этого применяют корпоративные целевые проекты, в том числе включающие корпоративные программы укрепления профессионального здоровья на рабочем месте, способствующие работникам достичь персонального рационального уровня физического, ментального и социального благополучия. С целью проведения оценки влияния корпоративных мероприятий на укрепление здоровья работающих в стране было выполнено исследование, состоящее в анкетировании руководителей органов управления регионов. В результате анализа полученных данных выявлено, что в регионах активно разрабатываются и выполняются региональные проекты «Укрепление общественного здоровья», а также региональные и муниципальные программы и планы укрепления корпоративного здоровья. Предложения и рекомендации органов управления регионов по совершенствованию разработки и внедрения корпоративных программ укрепления профессионального здоровья персонала промышленных предприятий относились к дальнейшему развитию нормативно-методических документов, методической базы, процесса профессиональной переподготовки, а также увеличению финансирования.

¹⁶ Ковалев С. П., Яшина Е. Р., Турзин П. С., Лукичев К. Е. Социально-экономические аспекты управления корпоративным здоровьем персонала промышленных предприятий. Экономика промышленности. 2025;18(2):307–317. <https://doi.org/10.17073/2072-1633-2025-2-1469>

Статья Е. В. Яковлевой и В. Е. Семенова «Здоровьесберегающие технологии офисных работников». В ней рассматриваются современные технологии, направленные на улучшение условий труда офисных работников. Авторы анализируют основные факторы риска, связанные с длительной сидячей работой, воздействием компьютеров и психоэмоциональными нагрузками.

Также можно обратить внимание на публикацию С. М. Козловой «Профессиональные заболевания офисных работников: профилактика и лечение» // «Медицина труда». — 2024. — № 2. — С. 34–42. Представлены методы профилактики профессиональных заболеваний офисных работников, включая эргономику рабочего места, цифровые инструменты мониторинга здоровья и корпоративные wellness-программы. Приведены статистические данные за 2024 год, отражающие эффективность внедрения таких технологий.

ЗАРУБЕЖНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ 2023–2025 ГГ.

1. Do, T. (Peter), Tan, K. J. K., Wu, Y. Health and creativity: Evidence from corporate innovation / T. Do, K. J. K. Tan, Y. Wu // Research Policy. — 2025. — Vol. 54, Iss. 9. — P. 105310. — DOI: 10.1016/j.respol.2025.105310.

Здоровье и креативность: данные корпоративных инноваций

В данном исследовании рассматривается влияние здоровья сотрудников на инновационный потенциал корпораций. На уровне отдельных изобретателей показано, что более здоровые работники, измеренные с помощью индекса массы тела, основанного на распознавании лиц, создают более ценные патенты. На уровне компаний показано, что улучшение здоровья сотрудников связано с повышением эффективности инноваций, особенно в условиях роста креативного разрушения и конкуренции на товарном рынке. Улучшение здоровья кадров способствует корпоративным инновациям прежде всего за счет повышения эффективности. В данном исследовании подчеркивается важность здоровья сотрудников как одного из ключевых факторов инноваций и необходимость для компаний уделять первоочередное внимание здоровью работников в своих инновационных стратегиях.

2. Amul, G. G. H. Corporate social responsibility as a commercial determinant of health: A case study of the alcohol industry in the Philippines / G. G. H. Amul // Social Science & Medicine. — 2025. — Vol. 380. — P. 118169. — DOI: 10.1016/j.socscimed.2025.118169.

Корпоративная социальная ответственность как коммерческая детерминанта здоровья: пример алкогольной промышленности на Филиппинах

Растет потребность в расширении исследований деятельности алкогольной промышленности в области корпоративной социальной ответственности в странах с низким и средним уровнем дохода в рамках концепции коммерческих детерминант здоровья. Цель данного исследования — изучить, как алкогольная промышленность формулирует свою корпоративную социальную ответственность на Филиппинах после пандемии и как это влияет на политику общественного здравоохранения.

Используя подход READ, данные были извлечены из исследовательской литературы, маркетинговых исследований, годовых отчетов алкогольных компаний и отчетов о корпоративной социальной ответственности, освещений в СМИ, редакционных статей или комментариев, а также заявлений политических деятелей в СМИ за 2022–2023 годы. Рефлексивный тематический анализ данных интегрирован в нарративный синтез, основанный на дискурсивной силе.

Алкогольная промышленность на Филиппинах рассматривала корпоративную социальную ответственность через две призмы: те, которые формируют ее внутренние корпоративные интересы, и те социально сконструированные нормы, которые она решила принять. Исходя из корпоративных интересов, алкогольная индустрия рассматривает корпоративную социальную ответственность как инструмент связей с общественностью для управления репутацией, рисками и негативным воздействием, а также как инвестиционную стратегию. Основываясь на заимствованных нормах, алкогольная индустрия рассматривает корпоративную социальную ответственность как вклад в развитие, государственное строительство и общественную деятельность. Анализ высказываний о корпоративной социальной ответственности в публичном дискурсе позволяет сделать вывод, что политические деятели, поддерживающие институционализацию корпоративной социальной ответственности, используют схожие подходы. Политические деятели, выступающие против институционализации корпоративной социальной ответственности, воспринимают ее как уклончивую стратегию: дискурсивный инструмент для сдерживания требований корпоративной ответственности.

Исследование показывает, что алкогольная индустрия Филиппин следует примеру транснациональных алкогольных корпораций, используя корпоративную социальную ответственность в качестве маркетингового инструмента и дискурсивной тактики. Политикам следует рассмотреть возможность регулирования маркетинга инициатив в области корпоративной социальной ответственности алкогольной продукции. Это поможет смягчить и контролировать конфликты интересов и защитить политику от влияния отрасли.

3. He, F., Zeng, X., Xue, J., Xu, J. The hidden cost of corporate tax cuts: Evidence from worker health in China / F. He, X. Zeng, J. Xue, J. Xu // China Economic Review. — 2024. — Vol. 86. — P. 102202. — DOI: 10.1016/j.chieco.2024.102202.

Скрытые издержки снижения корпоративных налогов: данные о здоровье работников в Китае

Несмотря на обширные исследования влияния снижения корпоративных налогов на результаты на уровне компаний, их влияние на здоровье работников еще предстоит изучить. Цель данного исследования — заполнить этот пробел, используя панельные данные по отдельным работникам из панельных исследований семей Китая за 2010–2018 годы, а также экзогенный шок в эффективном налоговом бремени корпораций, вызванный ускоренной амортизацией. Результаты исследования позволяют сделать три ключевых вывода: во-первых, снижение корпоративных налогов значительно ухудшает здоровье работников; во-вторых, этот эффект может быть обусловлен увеличением продолжительности рабочего дня и нездоровым образом жизни; в-третьих, снижение корпоративных налогов усугубляет неравенство в отношении здоровья по признаку пола, уровня образования, руководящей должности и компании-работодателя. Эти результаты проливают свет на более широкие последствия налоговых льгот для корпоративных инвестиций и способствуют повышению интереса к благополучию работников в условиях глобальной волны снижения налогов.

4. Li, C.-J., Anthony, L. E., Nagata, T., Cheng, Y., Lin, R.-T. Effect of Government Guidelines and Corporate Governance on Telework Adoption and Occupational Health Measures in Taiwanese-Listed Companies / C.-J. Li et al. // Safety and Health at Work. — 2024. — Vol. 15, Iss. 2. — P. 164–171. — DOI: 10.1016/j.shaw.2024.04.004.

Влияние государственных рекомендаций и корпоративного управления на внедрение удаленной работы и меры по охране труда в компаниях, зарегистрированных на тайваньской бирже

Внедрение удаленной работы на Тайване резко возросло благодаря государственным рекомендациям во время пандемии COVID-19. В данном исследовании изучалась практика раскрытия информации компаниями, зарегистрированными на тайваньской бирже, оценивалось их соблюдение государственных рекомендаций по удаленной работе и их взаимосвязь с корпоративным управлением, и особое внимание уделялось мерам по охране труда.

Проведен когортный анализ отчетов об устойчивом развитии за 2020 и 2021 годы 295 компаний, зарегистрированных на тайваньской бирже, соблюдающих государственные рекомендации. Оценено раскрытие корпоративных мер по удаленной работе в соответствии с двумя государственными рекомендациями, а именно мерами по охране труда. Используя тест Макнемара и анализ общих

оценочных уравнений, сравнивались ответы за 2020 и 2021 годы и изучалась их связь с рейтингами корпоративного управления.

Внедрение удаленной работы значительно возросло с 2020 по 2021 год: 68 % компаний сообщили о новых режимах работы. Упоминание государственных рекомендаций также увеличилось до 67 % к 2021 году. Компании с более высокими рейтингами корпоративного управления с большей вероятностью принимали онлайн-меры по охране труда, включая услуги по охране труда (RR = 2,03; 95 % ДИ = 1,41–2,94; $p < 0,001$) и мероприятия по укреплению психического здоровья (RR = 2,01; 95 % ДИ = 1,06–3,82; $p = 0,032$), чем компании с низкими рейтингами. Несмотря на рост услуг по охране труда на рабочем месте и онлайн, оценка рабочих мест на дому не изменилась.

Результаты подчеркивают значительные тенденции к росту раскрытия информации о мерах по удаленной работе после выпуска государственных рекомендаций. Корпоративное управление тесно связано с реализацией мер по охране труда. В условиях развития удаленной работы как государственные рекомендации, так и корпоративное управление стали играть важнейшую роль в формировании условий труда и обеспечении благополучия рабочей силы.

5. Zhang, M., Kim, R. Occupational health in agriculture: a re-emerging frontier in worker protection / M. Zhang, R. Kim // *Global Health Journal*. — 2025. — Vol. 9, Iss. 2. — P. 65–71. — DOI: 10.1016/j.glohj.2025.06.001.

Гигиена труда в сельском хозяйстве: вновь возникающий рубеж в защите работников

Сельскохозяйственные работники относятся к наиболее уязвимым группам населения, сталкивающимся с производственными рисками, однако их защита остается недостаточной во всем мире. Несмотря на то, что в сельском хозяйстве занято почти треть мировой рабочей силы, оно является одним из наиболее опасных секторов, риски в котором усугубляются изменением климата и ограниченным регулированием. В данной статье рассматриваются возникающие проблемы, пробелы в исследованиях и направления политики с акцентом на международные механизмы и недавний опыт Китая. Несмотря на то, что такие инициативы, как «Здоровый Китай 2030» и пилотные проекты с использованием международных инструментов, способствовали развитию охраны труда в сельской местности, сохраняются серьезные препятствия, особенно для работников, занятых в нестандартной и неформальной сфере сельского хозяйства. Необходимо укрепить национальные действия и международную координацию. Возрождение Объединенного комитета МОТ/ВОЗ по охране труда поможет сократить разрыв между глобальными обязательствами и их реализацией на местном уровне. Защита работников сельского хозяйства имеет решающее значение для защиты прав человека, повышения устойчивости общественного

здравоохранения и достижения целей устойчивого развития, связанных со здоровьем, трудом и продовольственной безопасностью.

6. Martínez Sevilla, J., Hervías Parejo, V. Biases and exclusions in the occupational health issues of domestic workers in Spain / J. Martínez Sevilla, V. Hervías Parejo // Women's Studies International Forum. — 2025. — Vol. 109. — P. 103040. — DOI: 10.1016/j.wsif.2024.103040.

Предвзятость и исключения в вопросах охраны труда домашних работников в Испании

Домашний труд — один из самых нестабильных секторов на испанском рынке труда. В данной статье рассмотрены исключения, накладываемые на домашних работников в отношении охраны труда. Для этого сначала рассматривается правовое регулирование в области домашнего труда, нетрудоспособности, профессиональных заболеваний, а также охраны труда и техники безопасности, выделяются предвзятости, которые исключают домашних работников из системы социальной защиты по вопросам здоровья, связанным с работой, в испанском контексте. Затем рассматривается, как эти предвзятости применяются на практике, при помощи анализа решений Высокого суда Андалусии по делам о нетрудоспособности, в которых истцами являются домашние работники. Авторы приходят к выводу, что исключение домашних работников из системы социальной защиты в отношении охраны труда обусловлено сочетанием отсутствия юридического определения этого понятия и скрытой предвзятости властей. Это требует комплексных изменений в законодательстве и мер политики для противодействия скрытой предвзятости.

7. Aliyu, A., Alhems, L. M., Abbas, M. Trends in occupational radiation dose of health practitioners in the Eastern Province of Saudi Arabia / A. Aliyu, L. M. Alhems, M. Abbas // Applied Radiation and Isotopes. — 2025. — Vol. 225. — P. 111937. — DOI: 10.1016/j.apradiso.2025.111937.

Тенденции в дозах профессионального облучения медицинских работников в Восточной провинции Саудовской Аравии

Мониторинг эффективной дозы (ЭД) среди медицинских работников, подвергающихся профессиональному облучению, имеет решающее значение для поддержания уровня облучения в пределах допустимых значений и минимизации рисков для здоровья, связанных с радиацией. В данном исследовании изучается воздействие ионизирующего излучения (ИИИ) на 1117 медицинских работников в Восточной провинции Саудовской Аравии в период с 2016 по 2022 год. С помощью термолюминесцентных дозиметров (ТЛД) в 26 больницах, проводящих диагностическую и интервенционную радиологию, был получен ридер ТЛД Harshaw 6600 для определения ЭД, а также были проанализированы среднегодовое значение, стандартное отклонение и диапазон (AMSR). ЭД персонала

также была получена отдельно для стоматологического и кардиологического отделений. Результаты показывают, что ЭД в разных отделениях остается ниже рекомендуемого годового предела дозы в 20 (мЗв). Социальные последствия пандемии COVID-19, такие как сокращение числа пациентов, внедрение телемедицинских услуг и строгие протоколы безопасности, способствовали снижению числа обращений в отделение неотложной помощи до ослабления карантинных ограничений в июне 2021 года. Общая тенденция к снижению показателей AMSR за последние семь лет свидетельствует об успешном соблюдении принципов радиационной защиты, в частности принципа «настолько низко, насколько это разумно достижимо» (ALARA). Данное исследование рекомендует оптимизировать меры радиационной безопасности и способствует постоянному совершенствованию протоколов охраны труда в секторе здравоохранения.

8. Badal, S., Holland, K., Foster, M., Le, A. B. The Occupational Safety and Health Risks of Informal Waste Workers in Nepal: A Mapping Review / S. Badal et al. // *Safety and Health at Work*. — 2025. — Available online 24 Jul 2025. — DOI: 10.1016/j.shaw.2025.07.003.

Риски для здоровья и безопасности труда работников неформального сектора переработки отходов в Непале: обзор картирования

Работники неформального сектора переработки отходов (НПО) являются важной, но недостаточно защищенной группой работников. НПО в странах с низким и средним уровнем дохода сталкиваются с многочисленными опасностями, связанными с охраной труда (ОЗТ), но не имеют нормативной защиты. В Непале быстрая урбанизация и неадекватные системы управления отходами привели к появлению тысяч НПО. Цель данного обзора картирования — обобщить существующую литературу о рисках для здоровья и безопасности труда, с которыми сталкиваются непальские НПО. Данные об этой категории работников в Непале еще не обобщены, и в данном обзоре выявляются пробелы в практике и исследованиях, которые могут быть использованы для разработки будущей политики и мер вмешательства, основанных на фактических данных.

Критерии включения допускали исследования на английском языке (1996–2024 гг.), посвященные рискам для здоровья и безопасности труда непальских НПО. Исследования, посвященные работникам формального сектора, не являющимся гражданами Непала или не связанным с охраной труда, были исключены. С помощью Covidence был проведен поиск, компиляция и анализ пяти баз данных (MEDLINE, Embase, Global Health, CINAHL и Journals@Ovid) и серой литературы (WorldCat, Dimensions, OpenAlex и Google Scholar).

В исследование было включено в общей сложности 6 исследований (четыре поперечных и два смешанных метода) с общим числом участников 2860 человек, преимущественно из долины Катманду в Непале. Сообщалось о высокой распро-

странности физических травм (66,2 %), респираторных симптомов (69,9 %), повышенного уровня свинца в крови (в среднем 11,68 мкг/дл) и проблем с психическим здоровьем (27,4 % — депрессивные симптомы). Аналогичным образом использование средств индивидуальной защиты (СИЗ) было ограничено (32,4 %), причем основными причинами отказа от их использования были названы стоимость и дискомфорт. Женщины-ИР подвержены более высокому риску психического здоровья и социальной стигматизации.

Заключение. Непальские рабочие-мигранты подвергаются серьезным рискам в области охраны труда, обусловленным системным пренебрежением. Приоритетные меры включают формализацию труда, расширение доступа к средствам индивидуальной защиты и реализацию гендерно-инклюзивной политики.

9. Turner, M. C., Basagaña, X., Albin, M., Broberg, K., Burdorf, A., van Daalen, K. R., et al. Occupational health in the era of climate change and the green transition: a call for research / M. C. Turner et al. // *The Lancet Regional Health – Europe*. — 2025. — Vol. 54. — P. 101353. — DOI: 10.1016/j.lanepe.2025.10135.

Гигиена труда в эпоху изменения климата и перехода к «зеленой» экономике: призыв к исследованиям

Работа и условия труда являются основополагающими социальными детерминантами здоровья. Изменение климата представляет собой серьезную и растущую угрозу здоровью работников, как из-за прямого воздействия экологических рисков, так и из-за косвенного усугубления социального неравенства и неравенства в сфере здравоохранения. Гигиена труда, направленная на укрепление психического и физического здоровья и благополучия работников, является ключевой, но часто упускаемой из виду областью в этом контексте. Исследования на стыке изменения климата и гигиены труда остаются ограниченными. В то же время усилия по смягчению последствий изменения климата и адаптации к нему стимулируют быстрые преобразования на рабочих местах, включая переход к моделям устойчивого развития и циклической экономики. Эти изменения создают новые профессиональные риски, в том числе в секторах возобновляемой энергетики и циклической экономики. Авторы статьи выступают за увеличение инвестиций в исследования и надзор в области гигиены труда для решения проблем, связанных с меняющимися последствиями как изменения климата, так и перехода к «зеленой» экономике, в целях более эффективного укрепления и защиты здоровья и прав работников.

10. Kim, S. (Sam), Chiriko, A. Y., Quan, W., Yu, J., Han, H. Impact of workplace bullying on intrusive thoughts and ideation of anti-corporate activities: A function of hotel workers' distress and emotion regulation / S. Kim et al. // *International Journal of Hospitality Management*. — 2025. — Vol. 131. — P. 104320. — DOI: 10.1016/j.ijhm.2025.104320.

Влияние травли на рабочем месте на навязчивые мысли и идеи антикорпоративной деятельности: функция стресса и регуляции эмоций работников гостиничного бизнеса

В данном исследовании рассматриваются психологические последствия травли на рабочем месте в индустрии гостеприимства, с акцентом на ее роль в провоцировании навязчивых мыслей и антикорпоративных идей у сотрудников гостиничного бизнеса. Был использован смешанный подход: качественные интервью с отраслевыми экспертами позволили разработать контекстно-зависимые индикаторы травли, после чего был проведен количественный опрос 416 сотрудников гостиничного бизнеса в Китае. Моделирование структурных уравнений показало, что словесные оскорбления и дискриминационное обращение значительно усиливают чувство одиночества, что, в свою очередь, приводит к навязчивым мыслям и антикорпоративным установкам. Хотя толерантность к стрессу и регуляция эмоций смягчают влияние отчуждения и дискриминации на одиночество, они не оказывают буферного эффекта на словесное оскорбление. Результаты подчеркивают психологические механизмы, лежащие в основе реакции сотрудников на травлю, и вносят вклад как в теорию социального обмена, так и в практические вмешательства, направленные на повышение эмоциональной устойчивости и создание более безопасной рабочей среды в сфере гостеприимства.

11. Amirabdolahian, S., Pare, G., Tams, S. Digital Wellness Programs in the Workplace: Meta-Review / S. Amirabdolahian, G. Pare, S. Tams // Journal of Medical Internet Research. — 2025. — Vol. 27. — DOI: 10.2196/70982.

Программы цифрового оздоровления на рабочем месте: метаобзор

Корпоративные программы оздоровления все чаще используют цифровые технологии для укрепления здоровья сотрудников. Программы цифрового оздоровления (ПЦО) — это инициативы, реализующие оздоровительные мероприятия с помощью цифровых инструментов. Несмотря на растущий объем данных о ПЦО, литература по различным областям здравоохранения остается разрозненной.

Цель данного исследования — представить всесторонний синтез существующих исследований эффективности (например, влияния на физическое здоровье и психическое благополучие сотрудников, изменения в поведении и прогулы) и приемлемости (например, вовлеченности, воспринимаемой полезности и внедрения) ПЦО, предоставляемых работодателем. В частности мы стремимся определить масштаб, диапазон и характер исследований по этой теме; обобщить основные результаты; выявить пробелы; и содействовать распространению знаний.

Мы провели метаобзор исследований, опубликованных в период с 2000 по 2023 год. Мы использовали метод поиска на основе баз данных, включая базы данных MEDLINE, PsycINFO, ProQuest Central и Web of Science Core Collection. Критерии включения: (1) обзорные статьи; (2) публикации на английском, французском или немецком языке; (3) исследования, посвященные внедрению цифровых медицинских вмешательств в организациях; (4) исследования, посвященные неклиническим или доклиническим группам сотрудников; и (5) исследования, оценивающие эффективность и приемлемость цифровых рабочих программ (DWP), предоставляемых работодателями. Мы провели описательное числовое резюме и тематический анализ включенных исследований.

Из 593 рассмотренных недублирующихся исследований 29 соответствовали критериям включения. Наиболее изученными областями здоровья были психическое здоровье ($n = 19$), физическая активность ($n = 8$), контроль веса ($n = 6$), изменение нездорового поведения ($n = 4$) и контроль сна ($n = 2$). В общей сложности 24 обзора были посвящены эффективности программ DWP, в первую очередь в отношении последствий, связанных со здоровьем (например, стресса и веса), в то время как меньшее количество обзоров рассматривало последствия, связанные с организацией (например, выгорание и прогулы). В четырех обзорах изучались механизмы действия, а в трех оценивалась приемлемость программ DWP с использованием различных показателей. В целом, результаты подтверждают эффективность и приемлемость программ DWP, хотя сохраняются значительные пробелы, особенно в отношении устойчивости результатов, роли технологий и причинно-следственных механизмов, лежащих в основе изменений в поведении.

Хотя программы DWP демонстрируют многообещающие результаты в различных областях здравоохранения, некоторые аспекты их эффективности остаются недостаточно изученными. Практикующим специалистам следует использовать имеющиеся данные об успешном применении программ DWP, признавая при этом ограничения, имеющиеся в литературе.

12. Jiang, X., Do, B., Nguyen, N. Corporate Environmental Strategy / X. Jiang, B. Do, N. Nguyen // International Encyclopedia of Business Management. — 2026. — Vol. 3. — P. 448–452. — DOI: 10.1016/B978-0-443-13701-3.00424-2.

Корпоративная экологическая стратегия

Ухудшение состояния окружающей среды вызывает обеспокоенность во всем мире в последние несколько десятилетий. Экономический рост сопровождается серьезными экологическими издержками, влияющими на здоровье человека и экосистему. Компании все чаще включают экологические вопросы и проблемы в стратегические планы и бизнес-операции. В этой статье описывается корпоративная экологическая стратегия, включающая реактивные

и проактивные подходы. В ней также рассматриваются различные элементы, способствующие реализации такой стратегии, включая экологическую ориентацию, «зеленые» исследования и разработки, экоинновации, «зеленую» цепочку поставок, «зеленый» маркетинг, «зеленое» управление человеческими ресурсами и системы экологического менеджмента. Кроме того, в этой главе подчеркивается, что реализация корпоративных экологических стратегий может продемонстрировать экологическую ответственность компаний, создать конкурентные преимущества, улучшить рабочую среду и повысить производительность. Также подчеркивается важность использования инновационных цифровых технологий при разработке, внедрении и управлении корпоративными экологическими стратегиями.

13. Tang, A. D., Nguyen, T. T., Thai, T. D.-H., Vo-Thanh, T., Wu, S.-H. How perceived internal corporate social responsibility improves employee well-being: The roles of person–organization fit and self-view / A. D. Tang et al. // *Scandinavian Journal of Management*. — 2025. — Vol. 41, Iss. 3. — P. 101428. — DOI: 10.1016/j.scaman.2025.101428.

Как воспринимаемая внутренняя корпоративная социальная ответственность улучшает благополучие сотрудников: роль соответствия личности и организации и самовосприятия

Внутренняя корпоративная социальная ответственность становится все более важным компонентом управления человеческим капиталом, способствующим позитивному поведению сотрудников и повышению эффективности работы компаний. Основываясь на принципах социальной когнитивной теории, данное исследование изучает влияние внутренней корпоративной социальной ответственности, выходящее за рамки рабочего места и влияющее на личную жизнь сотрудников. Данные были собраны у 328 участников через Amazon Mechanical Turk с использованием экспериментальных и поперечных методов. Результаты показывают, что внутренняя корпоративная социальная ответственность влияет на благополучие сотрудников как напрямую, так и косвенно через воспринимаемое соответствие личности и организации, самопроверку и самосовершенствование. Данное исследование раскрывает неизученные психологические механизмы, которые компаниям следует учитывать при реализации инициатив внутренней корпоративной социальной ответственности для повышения благополучия сотрудников. Кроме того, оно расширяет понимание внутренней корпоративной социальной ответственности как эффективного инструмента управления человеческим капиталом.

14. Kanwal, S., Al Mamun, A., Wu, M., Bhatti, S. M., Ali, M. H. Corporate social responsibility: A driver for green organizational climate and workplace pro-environmental behavior / S. Kanwal et al. // *Heliyon*. — 2024. — Vol. 10, Iss. 19. — P. e38987. — DOI: 10.1016/j.heliyon.2024.e38987.

Корпоративная социальная ответственность: движущая сила экологичного организационного климата и поведения на рабочих местах, благоприятствующего охране окружающей среды

В соответствии с целями устойчивого развития (ЦУР) Организации Объединенных Наций, нерациональное использование ограниченных природных ресурсов и ухудшение состояния окружающей среды во всем мире требуют немедленного внедрения экологичного поведения во всех организациях. Поскольку экологические проблемы возникают в результате деятельности человека, они требуют реализации экологичного поведения (ЭПП) сотрудников на рабочих местах и его стимулов. Опираясь на теории социального обмена и социальной идентичности, данное исследование сначала изучает посредническую роль экологичного организационного климата во взаимосвязи между различными формами воспринимаемой корпоративной социальной ответственности (КСО) и ЭПП сотрудников. Далее рассматривается опосредованное модерирование посредством общего экологичного видения. Адаптированная анкета опроса была распространена среди руководителей высшего и среднего звена крупных и средних производственных компаний Пакистана, и было собрано 349 ответов. Для анализа данных использовался метод частичных наименьших квадратов. Результаты показывают, что все формы воспринимаемой КСО положительно коррелируют с зеленым организационным климатом, что в дальнейшем значительно влияет на WPEB сотрудников. Результаты также показывают, что сильное общее зеленое видение среди сотрудников может улучшить взаимосвязь между зеленым организационным климатом и WPEB сотрудников и наоборот. Более того, многогрупповой анализ показывает, что взаимосвязь между клиентоориентированным воспринимаемым КСО и зеленым организационным климатом была сильнее в средних компаниях, чем в крупных. Таким образом, для обеспечения реализации ЦУР, таких как достойный труд и борьба с изменением климата, высшее руководство компаний должно признать важность инвестиций как во внутренние, так и во внешние инициативы КСО для содействия зеленому организационному климату, ведущему к WPEB сотрудников. Компаниям следует информировать всех заинтересованных лиц о своем участии в мероприятиях КСО через публичные платформы для повышения вдохновения. Политикам следует дополнительно ввести награды за выдающиеся достижения в КСО и штрафы за несоблюдение для поощрения широкого участия компаний.

15. Tan, Z. C., Tan, C. E., Choong, Y. O. Occupational Safety & Health Management and Corporate Sustainability: The Mediating Role of Affective Commitment / Z. C. Tan, C. E. Tan, Y. O. Choong // Safety and Health at Work. — 2023. — Vol. 14, Iss. 4. — P. 415–424. — DOI: 10.1016/j.shaw.2023.10.006.

Управление охраной труда и корпоративной устойчивостью: посредническая роль аффективной приверженности

В последние десятилетия управление охраной труда (ОСТ) привлекло все большее внимание благодаря своей значимости для содействия корпоративной устойчивости организаций. Строительная отрасль в частности вносит значительный вклад в стремление Малайзии к корпоративной устойчивости, поскольку она обеспечивает долгосрочную поддержку страны. Таким образом, основной принцип данного исследования заключается в изучении посреднического влияния аффективной приверженности сотрудников на взаимосвязь между охраной труда и корпоративной устойчивостью.

Было проведено анкетирование 273 штатных сотрудников зарегистрированных на бирже строительных компаний Малайзии. Для проверки предложенной модели и гипотез использовалось программное обеспечение Smart PLS версии 3. Оценивались как модель измерения, так и структурная модель.

Согласно полученным результатам, ОСТ и ее аспекты положительно связаны с аффективной приверженностью сотрудников. С другой стороны, было обнаружено, что аффективная приверженность сотрудников существенно связана с корпоративной устойчивостью и ее аспектами: экономической, социальной и экологической устойчивостью. Помимо этого, важные результаты показывают, что эмоциональная приверженность сотрудников частично опосредует связь между охраной труда, устойчивым развитием компании и ее аспектами: экономической, социальной и экологической устойчивостью.

Этот эмпирический вывод дополняет существующую литературу, объясняющую, как охрана труда и эмоциональная приверженность способствуют устойчивому развитию компании. Предлагается ряд выводов для различных заинтересованных сторон, таких как строительные компании, политики и соответствующие регулирующие органы.

16. Chen, C., Huang, Q., Shi, C., Yuan, T. Opioid epidemic and corporate innovation / C. Chen et al. // Journal of Corporate Finance. — 2024. — Vol. 86. — P. 102586. — DOI: 10.1016/j.jcorpfin.2024.102586.

Опиоидная эпидемия и корпоративные инновации

В данной статье рассматривается влияние локальной опиоидной эпидемии на корпоративные инновации. Используя большую выборку публичных компаний США за период с 2003 по 2017 год, мы обнаружили, что компании, расположенные в округах с более высоким уровнем смертности от передозировки опиоидами, демонстрируют значительно меньшую инновационность, судя по их патентной активности. Для установления причинно-следственной связи мы используем реализацию программ мониторинга рецептурных препаратов (PDMP) на уровне штатов в качестве квазиэкспериментов и метод инструментированных переменных. Мы обнаружили убедительные доказательства того, что опиоидная эпидемия препятствует инновациям местных компаний, увели-

чивая расходы на здравоохранение, снижая производительность и вызывая отток местных изобретателей.

17. Foncubierta-Rodríguez, M.-J., Poza-Méndez, M., Holgado-Herrero, M. Workplace health promotion programs: The role of compliance with workers' expectations, the reputation and the productivity of the company / M.-J. Foncubierta-Rodríguez et al. // Journal of Safety Research. — 2024. — Vol. 89. — P. 56–63. — DOI: 10.1016/j.jsr.2024.02.008.

Программы по укреплению здоровья на рабочем месте: роль соответствия ожиданиям работников, репутации и производительности компании

Обеспечение здоровья и безопасности работников является ключом к достижению целей устойчивого развития 3 и 8. Европейский союз настоятельно призывает компании в своих странах-членах содействовать принятию мер в этом направлении. Однако подобные программы не являются общепринятым подходом в европейских компаниях. **Цель** данного исследования — определить, влияет ли на реализацию мер по укреплению здоровья на рабочем месте стремление компании соответствовать ожиданиям своих сотрудников в этой области, и связана ли эта взаимосвязь с репутацией и производительностью компании. **Методы:** для определения того, опосредуют ли репутация и производительность связь между удовлетворением ожиданий сотрудников в отношении здоровья и количеством применяемых мер по укреплению здоровья на рабочем месте, используется многоэтапная методология (описательный портрет выборки, анализ влияния методом линейной регрессии и анализ модели с двойным опосредованием). **Результаты:** чем больше компания уделяет этому соблюдению требований, тем выше ее мотивация к внедрению большего количества мер по укреплению здоровья на рабочем месте. Рост производительности труда, по-видимому, не играет никакой роли в этой взаимосвязи, в отличие от улучшения репутации компании. **Выводы:** чем больше ожиданий сотрудников от работы в здоровой компании, тем больше мер компания предпримет. **Практическое применение:** результаты имеют теоретическое значение, расширяя знания о факторах, влияющих на решение компании активизировать политику укрепления здоровья на рабочем месте. Они также могут служить руководством для внедрения политики, стимулирующей укрепление здоровья в компаниях и способствующей достижению целей устойчивого развития 3 и 8: для представителей работников — благодаря лучшему пониманию того, как эти факторы влияют на реализацию ожиданий их избирателей; для руководителей компаний — благодаря лучшему пониманию переменных, участвующих в этой взаимосвязи; а также для исследователей данной темы.

18. Olson, A. J., Yust, C. G., Christensen, B. E. Are public health policies associated with corporate innovation? Evidence from U.S. nonsmoking laws / A. J. Olson, C. G.

Yust, B. E. Christensen // Research Policy. — 2023. — Vol. 52, Iss. 10. — P. 104887. — DOI: 10.1016/j.respol.2023.104887.

Связана ли политика общественного здравоохранения с корпоративными инновациями? Данные, полученные из законов США о запрете курения

Был использован естественный эксперимент, основанный на поэтапном принятии местных законов о запрете курения на рабочих местах в течение последних пятидесяти лет. Изучалось, связана ли эта политика общественного здравоохранения с корпоративными инновациями. Была обнаружена положительная связь между инновациями и законами о запрете курения, принятыми вблизи штаб-квартир компаний, особенно в ранние годы, когда уровень курения был самым высоким. Приводятся доказательства, указывающие на следующие механизмы: улучшение здоровья; повышение креативности сотрудников, повышение производительности труда и сокращение прогулов и увеличение местного кадрового резерва. Вероятно, существуют и другие механизмы, но совокупность данных свидетельствует о том, что меры политики по улучшению здоровья связаны с положительным внешним эффектом — ростом корпоративных инноваций.

Анкета для сотрудника на выявление хронических неинфекционных заболеваний и факторов риска их развития

Ф.И.О.:(возможно анонимное заполнение)		Пол: М/Ж			
Возраст: _____ лет.					
1	Было ли у Вас неоднократное повышение артериального давления (выше 140/90)/артериальная гипертензия?	Да (1 балл)	Нет (0 баллов)		
2	Было ли у Вас неоднократное повышение сахара в крови (выше 5,5 ммоль/л)/сахарный диабет?	Да (1 балл)	Нет (0 баллов)		
3	Было ли у Вас неоднократное повышение уровня холестерина в крови (выше 5 ммоль/л)?	Да (1 балл)	Нет (0 баллов)		
4	Был ли инфаркт миокарда или инсульт у Ваших близких родственников в молодом или среднем возрасте (до 65 лет у матери или родных сестер или до 55 лет у отца или родных братьев)?	Да (1 балл)	Нет (0 баллов)		
5	Были ли у Ваших близких родственников, в возрасте от 18 до 60 лет, злокачественные новообразования (рак желудка, кишечника, толстой или прямой кишки, полипоз желудка, кишечника, предстательной железы, молочной железы, матки, опухоли других локализаций) или семейный аденоматоз толстой кишки? (нужное подчеркнуть)	Да (1 балл)	Нет (0 баллов)		
6	Курите ли Вы? (курение одной и более сигарет в день)	Да (1 балл)	Нет (0 баллов)		
7	Сколько минут в день Вы тратите на ходьбу в умеренном или быстром темпе (включая дорогу до места работы и обратно)?	До 30 минут (1 балл)	30 минут и более (0 баллов)		
8	Употребляете ли Вы ежедневно менее 400 граммов (или 4-5 порций) фруктов и овощей (не считая картофеля)?	Да (1 балл)	Более 400граммов Нет (0 балл)		
9	Имеете ли Вы привычку подсаливать приготовленную пищу, не пробуя ее?	Да (1 балл)	Нет (0 баллов)		
10	Как часто Вы употребляете алкогольные напитки?				
	Никогда (0 баллов)	Раз в месяц и реже (0 баллов)	2-4 раза в месяц (0 баллов)	2-3 раза в неделю (1 балл)	> 4 раз в неделю (1балл)

0–2 бала — низкий риск развития хронических неинфекционных заболеваний;

2–4 балла — умеренный риск развития хронических неинфекционных заболеваний;

5–7 баллов — средний риск развития хронических неинфекционных заболеваний;

8–10 баллов — высокий риск развития хронических неинфекционных заболеваний.

ОПРОСНИК ДЛЯ РАБОТНИКА

1. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

1.1. Должность _____

1.2. Наименование организации _____

1.3. Возраст _____ полных лет

1.4. Укажите ваш пол: Мужчина Женщина

1.5. Ваше семейное положение

Замужем/женат

Холост / не замужем

Вдовец/вдова

Гражданские отношения

1.6. Укажите уровень вашего образования

Начальное или неполное среднее

Полное среднее образование

Профессиональное и среднее образование

Высшее

1.7. Укажите вашу профессию

Руководитель

Специалист (юрист, экономист и др.)

Технический специалист (инженер и др.)

Работник производства

1.8. Укажите стаж в профессии

Менее одного года

- от 2 до 4 лет
- от 5 до 9 лет
- от 10 до 14 лет
- от 15 до 19 лет
- 20 и более лет

1.9. Что больше всего вас беспокоит на рабочем месте (может быть несколько вариантов ответов):

- Неблагоприятный микроклимат
- Удаленность от места жительства
- Недостаточный уровень освещения
- Рабочее положение стоя
- Уровень шума
- Монотонность и однообразие
- Физическая нагрузка
- Запыленность
- Неприятные запахи
- Непрерывное напряжение
- Неудобное рабочее место
- Совмещение работы с воспитанием детей
- Двухсменный характер труда
- Сверхурочная работа
- Отсутствие средств индивидуальной защиты
- Работа с асбестом
- Риск заразиться коронавирусной инфекцией
- Все устраивает

2. ОЗДОРОВИТЕЛЬНЫЕ И ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ, В ТОМ ЧИСЛЕ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

2.1. Как вы оцениваете свое здоровье?

- Хорошее
- Удовлетворительное
- Плохое
- Затрудняюсь ответить

2.2. Подлежите ли вы периодическому медицинскому осмотру?

- Да
- Нет
- Не знаю

2.3. Проходили ли вы в течение последних двух лет диспансеризацию или профилактический медицинский осмотр с целью контроля вашего здоровья?

- Да
- Нет
- Затрудняюсь ответить

2.4. Знаете ли вы цифры своего артериального давления?

- Да
- Нет

2.5. Делали ли вы в прошлом году прививку от гриппа?

- Да, делаю прививки каждый год
- Да, но делаю прививки редко
- Нет
- Другие

2.6. Как вы обычно питаетесь в рабочие дни?

- Приношу еду из дома
- Хожу в столовую/кафе на территории предприятия
- Завтракаю и обедаю дома
- Покупаю еду в магазине
- Не обедаю
- Другое

2.7. Как часто вы посещаете столовую (кафе), расположенную на территории предприятия, где вы работаете (при наличии)?

- Посещаю ежедневно или почти каждый день
- Посещаю время от времени, хотя бы иногда
- Не посещаю или почти не посещаю

Вопрос для тех, кто не посещает или почти никогда не посещает столовую (кафе) на территории предприятия при ее наличии.

2.8. Почему вы не посещаете столовую (кафе), расположенную на территории предприятия, где вы работаете? (несколько вариантов ответа)

- Высокие цены в столовой, дорого
- Не устраивает еда (качество / разнообразие / вкус блюд)
- Неудобно (далеко ходить / большие очереди / неудобный режим работы)
- Не устраивает обстановка в столовой (комфорт / гигиена / качество обслуживания)
- Другое

2.9. Пользуетесь ли вы спортивными объектами (условиями) для занятий физкультурой/спортом, предоставляемыми работодателем?

- Оборудованный зал для занятий
- Групповые занятия (йога и др.)
- Нет
- Спортивные объекты отсутствуют
- Другое_____

2.10. Давали ли вам на предприятии направления (путевки) в профилактории, дома отдыха?

- Да
- Нет

Если «Да», то как они финансировались?

- Полностью на свой счет
- Полностью за счет предприятия
- Частично за свой счет (предприятие доплачивало)

3. ОБРАЗ ЖИЗНИ

3.1. Потребляете ли вы в настоящее время какие-либо табачные изделия, например, сигареты, сигары, нюхательный табак, кальян или трубку?

- Никогда не курил(а)
- Курил(а), но бросил(а)
- Курю в настоящее время

Если вы выбрали ответ «Курю в настоящее время» ответьте на вопросы 3.2–3.4.

3.2. Какие табачные изделия, перечисленных ниже, вы обычно выкуриваете в течение недели?

- Промышленно-произведенные сигареты
- Папиросы
- Кальян (один раз заряженный кальян)?
- Вейпы (электронные сигареты)

3.3. Пытались ли вы в течение последних 12 месяцев бросить курить?

- Да
- Нет

3.4. В течение последних 12 месяцев во время любого визита к врачу или другому медицинскому работнику советовали ли вам прекратить курить?

- Да
- Нет
- В течение последних 12 месяцев у врача не был(а)

3.5. В течение прошедших 30 дней курил ли кто-нибудь в помещении, где вы живете?

- Да
- Нет

3.6. В течение прошедших 30 дней курил ли кто-нибудь в помещении, где вы работаете (в здании, в рабочей зоне или в служебных помещениях)?

- Да
- Нет
- В закрытом помещении не работаю

3.7. Отметьте частоту и средний размер вашей обычной порции потребления для следующих продуктов и блюд.

Укажите для каждого продукта и блюда	Сколько раз?						Средний размер разовой порции (в граммах)
	нет / редко	1–3 раза в месяц	1–2 раза в неделю	3–5 раз в неделю	Ежедневно / почти ежедневно	2–3 раза в день	
Свежие овощи (помидоры, огурцы и др.)	1	2	3	4	5	6	_____
Салат из свежих овощей (капуста б/к, морковь, помидоры, огурцы, редис, лук и др.)	1	2	3	4	5	6	_____
Овощной гарнир (тушеные овощи, отварные и др., винегрет)	1	2	3	4	5	6	_____
Свежие фрукты	1	2	3	4	5	6	_____

3.8. Какой вид растительных или животных жиров чаще всего используется для приготовления пищи в вашей семье (выберите один вариант ответа)?

- Растительное масло
- Нутряной жир
- Сливочное масло или топленое масло
- Маргарин или спред
- Масло и жир не используются
- Не знаю

3.9. Сколько раз в течение дня вы принимаете пищу (включая «перекусы»)?

- Количество раз _____
- Не знаю

3.10. Как часто вы завтракаете?

- Ежедневно / почти ежедневно
- 2–4 раза в неделю
- Редко / 1 раз в неделю
- Не завтракаю

3.11. Какой сорт хлеба вы чаще употребляете?

- Ржаной, цельнозерновой, с отрубями и другими добавками
- Пшеничный
- Не употребляю

3.12. Сколько кусков и/или чайных ложек сахара (а также меда, джема, варенья и др.) вы употребляете за день?

- Количество _____
- Не знаю

3.13. В среднем сколько раз в неделю вы потребляете пищу, приготовленную вне дома (ресторан, столовая, кафе и др.)? Подразумевается завтрак, обед и ужин.

- Количество _____
- Не знаю

3.14. Досаливаете ли вы уже приготовленную пищу?

- Нет, не досаливаю
- Да, предварительно пробуя
- Да, не пробуя

3.15. Занимаетесь ли вы физкультурой, спортом (включая утреннюю зарядку)?

- Да, занимаюсь регулярно или время от времени
- Нет, но хотел бы
- Нет и не хотел бы

Далее вопрос для работников, которые не занимаются спортом.

3.16. Почему вы не занимаетесь спортом? (несколько вариантов ответа)

- Не чувствую потребности или необходимости в этом, мне это не нужно
- Не хватает силы воли, не могу себя заставить
- Нет времени на занятия спортом
- Не позволяет состояние здоровья
- Нет денег на занятия спортом
- Нет спортивных сооружений, площадок, других спортивных объектов в зоне моей доступности
- Нет компании, а одному неинтересно
- Не знаю, как правильно заниматься, а пользоваться услугами инструкторов, тренеров нет возможности
- Другое

Далее вопросы для работников, которые занимаются спортом.

3.17. Какими видами спорта вы сейчас занимаетесь? (несколько вариантов ответа)

- Зимние виды спорта (лыжи, фигурное катание и т. д.)
- Легкая атлетика, бег
- Оздоровительная ходьба
- «Воркаут» (турник)
- Тяжелая атлетика
- Тренажерный зал
- Кроссфит
- Плавание / водные виды спорта
- Командные игры (футбол, хоккей, волейбол, баскетбол и т. д.)
- Борьба/единоборства (бокс, дзюдо, карате и т. д.)

- Гимнастика/акробатика
- Фитнес, аэробика
- Йога/пилатес/стрейчинг
- Велоспорт
- Шахматы/шашки
- Теннис / настольный теннис
- Северная ходьба
- Другое

3.18. Как часто вы занимаетесь спортом?

- Каждый день
- Несколько раз в неделю
- 1–2 раза в неделю
- Занимаюсь в основном по выходным
- По случаю, непостоянно, с перерывами
- Занимаюсь сезонным видом спорта
- Другое

3.19. Где вы чаще всего занимаетесь спортом?

- В специализированных местах (на стадионе, в спортивном зале, бассейне, фитнес-клубе) под руководством тренера, инструктора
- В специализированных местах (на стадионе, в спортивном зале, бассейне, фитнес-клубе) самостоятельно
- В неспециализированных местах (дома, в парке и т. д.)
- Другое

3.20. Для чего, с какими целями вы занимаетесь физкультурой и спортом? (несколько вариантов ответа)

- Хорошее настроение и самочувствие
- Укрепление здоровья, профилактика заболеваний

- Просто отдохнуть, провести свободное время
- Иметь красивое телосложение, фигуру
- За компанию, пообщаться с друзьями, коллегами
- Познакомиться с новыми людьми
- Другое

Далее вопросы о вашей физической активности на работе.

3.21. Требуется ли ваша работа высокоинтенсивной деятельностью, при которой значительно учащается дыхание или пульс (например, поднятие тяжестей, земляные или строительные работы) непрерывно в течение по меньшей мере 10 минут?

- Да
- Нет

Если «Нет», перейдите к вопросу 3.24.

3.22. Сколько дней в неделю вы обычно занимаетесь высокоинтенсивной деятельностью на работе?

Количество _____

3.23. Сколько часов в день вы обычно занимаетесь высокоинтенсивной деятельностью на работе?

Количество _____

3.24. Требуется ли ваша работа среднеинтенсивной деятельностью, при которой немного учащается дыхание или пульс (например, быстрая ходьба или поднятие небольших тяжестей) непрерывно в течение по меньшей мере 10 минут?

- Да
- Нет

Если «Нет», перейдите к вопросу 3.27.

3.25. Сколько дней в неделю вы обычно занимаетесь среднеинтенсивной деятельностью на работе?

Количество _____

3.26. Сколько часов в день вы обычно занимаетесь среднеинтенсивной деятельностью на работе?

Количество _____

Следующие вопросы исключают физическую нагрузку на работе, о которой уже говорилось, а оценивают то, как вы обычно передвигаетесь, например, по пути на работу, в магазины, на рынок и др.

3.27. Используете ли вы ходьбу пешком или езду на велосипеде непрерывно в течение не менее 10 минут в качестве средства передвижения?

Да

Нет

Если «Нет», перейдите к вопросу 3.30.

3.28. Сколько дней в неделю вы обычно ходите пешком или ездите на велосипеде непрерывно в течение не менее 10 минут в качестве средства передвижения?

Количество _____

3.29. Сколько часов в день вы обычно уделяете ходьбе пешком или езде на велосипеде в день?

Количество _____

Далее вопросы о вашем активном досуге.

3.30. Носят ли ваши занятия спортом, физическими упражнениями или активным досугом высокоинтенсивный характер, при котором значительно учащается дыхание или пульс (например, бег или футбол) непрерывно в течение по меньшей мере 10 минут?

Да

Нет

Если «Нет», перейдите к вопросу 3.33.

3.31. Сколько дней в неделю вы обычно занимаетесь спортом, физическими упражнениями или активным досугом высокоинтенсивного характера?

Количество _____

3.32. Сколько часов в день вы обычно занимаетесь спортом, физическими упражнениями или активным досугом высокоинтенсивного характера?

Количество _____

3.33. Носят ли ваши занятия спортом, физическими упражнениями или активным досугом среднеинтенсивный характер, при котором немного учащается дыхание или пульс (например, быстрая ходьба, езда на велосипеде, плавание, волейбол) непрерывно в течение по меньшей мере 10 минут?

Да

Нет

Если «Нет», перейдите к вопросу 3.36.

3.34. Сколько дней в неделю вы обычно спортом, физическими упражнениями или активным досугом среднеинтенсивного характера?

Количество _____

3.35. Сколько часов в день вы обычно занимаетесь спортом, физическими упражнениями или активным досугом среднеинтенсивного характера?

Количество _____

Далее вопросы о потреблении алкоголя

3.36. Употребляли ли вы когда-либо любой вид алкоголя, например, пиво, вино, крепкие спиртные напитки или самогон, настойки и др.?

Да

Нет

3.37. Употребляли ли вы какой-либо алкоголь в течение последних 12 месяцев?

Да

Нет

Если «Нет», перейдите к вопросу 3.39.

3.38. Как часто за последние 12 месяцев вы употребляли алкоголь?

4 дня в неделю и более

2–3 дня в неделю

- 2–4 раза в месяц
- 1 раз в месяц и реже
- Отказ от ответа

3.39. Прекращали ли вы употребление алкоголя по причине его негативного влияния на ваше здоровье или по совету врача или другого медицинского работника?

- Самостоятельно
- Медицинский работник
- Нет

4. ВЛИЯНИЕ СОСТОЯНИЯ ЗДОРОВЬЯ НА ТРУДОСПОСОБНОСТЬ

Для каждого вопроса выберите один вариант ответа.

4.1. Из-за моих проблем со здоровьем и стрессов на работе мне трудно справиться со своими должностными обязанностями.

- Абсолютно не согласен (согласна)
- Немного не согласен (согласна)
- Не уверен(а)/не знаю
- Отчасти согласен (согласна)
- Полностью согласен (согласна)

4.2. Несмотря на проблемы со здоровьем, я могу выполнять в срок трудные задания.

- Абсолютно не согласен (согласна)
- Немного не согласен (согласна)
- Не уверен(а)/не знаю
- Отчасти согласен (согласна)
- Полностью согласен (согласна)

4.3. Проблемы со здоровьем делают меня рассеянным и снижают желание работать.

- Абсолютно не согласен (согласна)
- Немного не согласен (согласна)
- Не уверен(а)/не знаю
- Отчасти согласен (согласна)
- Полностью согласен (согласна)

4.4. Я не всегда бываю уверен(а), что смогу завершить работу в срок из-за проблем со здоровьем.

- Абсолютно не согласен (согласна)
- Немного не согласен (согласна)
- Не уверен(а)/не знаю
- Отчасти согласен (согласна)
- Полностью согласен (согласна)

4.5. На работе я могу сосредоточиться и достичь своих целей, несмотря на проблемы со здоровьем.

- Абсолютно не согласен (согласна)
- Немного не согласен (согласна)
- Не уверен(а)/не знаю
- Отчасти согласен (согласна)
- Полностью согласен (согласна)

4.6. Несмотря на проблемы со здоровьем, у меня есть силы, чтобы закончить работу.

- Абсолютно не согласен (согласна)
- Немного не согласен (согласна)
- Не уверен(а)/не знаю
- Отчасти согласен (согласна)
- Полностью согласен (согласна)

5. СОХРАНЕНИЕ ПСИХИЧЕСКОГО И ЗДОРОВОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ

Краткий Датский вопросник для оценки психосоциальных факторов на рабочем месте.

5.1. Вы часто задерживаете выполнение вашей работы (не успеваете выполнить в срок)?

- Всегда
- Часто
- Иногда
- Редко
- Никогда / почти никогда

5.2. Вам хватает времени для выполнения работы?

- Всегда
- Часто
- Иногда
- Редко
- Никогда / почти никогда

5.3. Вам действительно необходимо работать в быстром темпе?

- Всегда
- Часто
- Иногда
- Редко
- Никогда / почти никогда

5.4. Приходится ли вам работать в быстром темпе весь день?

- Всегда
- Часто
- Иногда
- Редко
- Никогда / почти никогда

5.5. Вам приходится попадать на работе в эмоционально тяжелые ситуации?

- Всегда
- Часто
- Иногда
- Редко
- Никогда / почти никогда

5.6. Приходиться ли вам во время работы заботиться о личных проблемах других людей?

- Всегда
- Часто
- Иногда
- Редко
- Никогда / почти никогда

5.7. Можете ли вы сами выбирать, какие задания выполнять во время работы?

- Всегда
- Часто
- Иногда
- Редко
- Никогда / почти никогда

5.8. Вы можете сами повлиять на объем работы, который выполняете?

- Всегда
- Часто
- Иногда
- Редко
- Никогда / почти никогда

5.9. Есть ли у вас возможность учиться чему-то новому, приобретать новые навыки в ходе работы?

- В очень большой степени
- В значительной степени
- В некотором роде
- В небольшой степени
- В очень малой степени

5.10. Требуется ли вам на работе брать на себя инициативу?

- В очень большой степени
- В значительной степени
- В некотором роде
- В небольшой степени
- В очень малой степени

5.11. Есть ли смысл в вашей работе?

- В очень большой степени
- В значительной степени
- В некотором роде
- В небольшой степени
- В очень малой степени

5.12. Считаете ли вы, что ваша работа важна?

- В очень большой степени
- В значительной степени
- В некотором роде
- В небольшой степени
- В очень малой степени

5.13. Считаете ли вы, что ваше место работы имеет для вас большое значение?

- В очень большой степени
- В значительной степени
- В некотором роде
- В небольшой степени
- В очень малой степени

5.14. Посоветовали бы вы вашему хорошему другу подать заявление на должность в компанию, где вы работаете?

- В очень большой степени
- В значительной степени
- В некотором роде
- В небольшой степени
- В очень малой степени

5.15. На вашем месте работы вас информируют заблаговременно о, например, важных решениях, изменениях или планах на будущее?

- В очень большой степени
- В значительной степени
- В некотором роде
- В небольшой степени
- В очень малой степени

5.16. Получаете ли вы всю необходимую информацию для успешного выполнения работы?

- В очень большой степени
- В значительной степени
- В некотором роде
- В небольшой степени
- В очень малой степени

5.17. Руководство признает и ценит вашу работу?

- В очень большой степени
- В значительной степени
- В некотором роде
- В небольшой степени
- В очень малой степени

5.18. Относятся (коллеги, начальство) ли к вам на работе справедливо?

- В очень большой степени
- В значительной степени
- В некотором роде
- В небольшой степени
- В очень малой степени

5.19. Есть ли у вашей работы конкретная цель?

- В очень большой степени
- В значительной степени
- В некотором роде
- В небольшой степени
- В очень малой степени

5.20. Вы знаете, что от вас точно ожидает руководство?

- В очень большой степени
- В значительной степени
- В некотором роде
- В небольшой степени
- В очень малой степени

5.21. Как вы думаете, насколько ваш непосредственный начальник беспо-

коится о том, чтобы сотрудники были довольны условиями работы?

- В очень большой степени
- В значительной степени
- В некотором роде
- В небольшой степени
- В очень малой степени

5.22. Насколько, по вашему мнению, ваш непосредственный начальник успешно планирует работу?

- В очень большой степени
- В значительной степени
- В некотором роде
- В небольшой степени
- В очень малой степени

5.23. Как часто ваш непосредственный начальник готов выслушать ваши проблемы на работе?

- Всегда
- Часто
- Иногда
- Редко
- Никогда / почти никогда

5.24. Как часто вы получаете помощь и поддержку непосредственного начальника?

- Всегда
- Часто
- Иногда
- Редко
- Никогда / почти никогда

5.25. Учитывая все факторы, вы довольны своей работой?

- Очень доволен (довольна)
- Доволен (довольна)
- Не доволен (довольна)
- Очень недоволен (довольна)

5.26. Кажется ли вам, что работа отнимает у вас столько энергии, что оказывает негативное влияние на вашу жизнь?

- Да, конечно
- Да, в определенной степени
- Да, но только чуть-чуть
- Нет, совсем нет

5.27. Кажется ли вам, что работа отнимает у вас столько времени, что оказывает негативное влияние на вашу личную жизнь?

- Да, конечно
- Да, в определенной степени
- Да, но только чуть-чуть
- Нет, совсем нет

5.28. Можно ли доверять информации, которая исходит от вашего руководства?

- В очень большой степени
- В значительной степени
- В некотором роде
- В небольшой степени
- В очень малой степени

5.29. Контролирует ли руководство качество выполнения работы?

- В очень большой степени
- В значительной степени
- В некотором роде
- В небольшой степени
- В очень малой степени

5.30. Справедливо ли решаются рабочие конфликты в вашем отделе (цехе)?

- В очень большой степени
- В значительной степени
- В некотором роде
- В небольшой степени
- В очень малой степени

5.31. Справедливо ли распределяется рабочая нагрузка?

- В очень большой степени
- В значительной степени
- В некотором роде
- В небольшой степени
- В очень малой степени

5.32. Как часто за последние 4 недели вы чувствовали себя физически уставшим?

- Все время
- Большую часть времени
- Часть времени
- Небольшую часть времени
- Совсем нет

5.33. Как часто за последние 4 недели вы чувствовали себя эмоционально истощенным?

- Все время
- Большую часть времени
- Часть времени
- Небольшую часть времени
- Совсем нет

5.34. Как часто за последние 4 недели вы находились в состоянии напряжения, стресса?

- Все время
- Большую часть времени
- Часть времени
- Небольшую часть времени
- Совсем нет

5.35. Как часто за последние 4 недели вы были раздражительны?

- Все время
- Большую часть времени
- Часть времени
- Небольшую часть времени
- Совсем нет

МОТИВАЦИЯ ДЛЯ УЧАСТИЯ В ПРОГРАММАХ

В каких программах по укреплению здоровья на рабочем месте вы хотели бы участвовать и какие сервисы вы хотели бы видеть у вас на рабочем месте в течение последующих 12 месяцев?

- Образовательные семинары и лекции (питание, ЗОЖ, физическая активность)
- Школы здоровья (семинары и консультации по профилактике хронических заболеваний, укреплению здоровья)
- Соревнования по ходьбе в свободное от работы время
- Производственная и офисная гимнастика
- Информационные рассылки и материалы по теме здоровья (в т. ч. размещение информации о правильном питании в столовых и др.)
- Психологическая поддержка (предоставление очной или удаленной, через телефон, психологической поддержки с индивидуальными консультациями)
- Образовательные онлайн-мероприятия (вебинары, онлайн-консультации);
- Индивидуальное консультирование от специалиста, направленное на изменение образа жизни (психологическое консультирование, коучинг)
- Медицинские обследования на рабочем месте, например, уровня холестерина, глюкозы, снятие ЭКГ и др.

АВТОРЫ-СОСТАВИТЕЛИ:

Бонкало Татьяна Ивановна, доктор психологических наук, доцент, ведущий научный сотрудник отдела исследований общественного здоровья ГБУ «Научно-исследовательский институт организации здравоохранения и медицинского менеджмента Департамента здравоохранения города Москвы», Российская Федерация, 115088, город Москва, улица Шарикоподшипниковская, дом 9, ORCID: 0000-0003-0887-4995

Полякова Ольга Борисовна, кандидат психологических наук, доцент, практический психолог Центра психологии развития, Российская Федерация, 127473, город Москва, улица Достоевского, 1/22, ORCID: 0000-0003-2581-5516

Научное электронное издание

Бонкало Татьяна Ивановна, **Полякова** Ольга Борисовна

КОРПОРАТИВНОЕ ЗДОРОВЬЕ

ДАЙДЖЕСТ

Корректор В. С. Рожкова
Дизайнер-верстальщик А. В. Усанов

Объем данных 1,0 МБ

Дата подписания к использованию: 16.10.2025.

URL: <https://niioz.ru/moskovskaya-meditsina/izdaniya-nii/daydzhest-meditsinskiy-turizm-i-eksport-meditsinskikh-uslug/>

ГБУ «НИИОЗММ ДЗМ»,
115088, г. Москва, ул. Шарикоподшипниковская, д. 9
Тел.: +7 (495) 530-12-89
Электронная почта: niiozmm@zdrav.mos.ru

