

УДК 316.346

**СОЗДАНИЕ КУЛЬТУРЫ ЗДОРОВЬЯ: ВОВЛЕЧЕНИЕ СОТРУДНИКОВ
В ЗДОРОВЬЕСБЕРЕГАЮЩИЕ КОРПОРАТИВНЫЕ ПРОГРАММЫ
CREATING A CULTURE OF HEALTH: ENGAGING EMPLOYEES IN
HEALTH-SAVING CORPORATE PROGRAMS**

Д.И. Плетнёва; Финансовый университет при Правительстве РФ
Курский филиал, г. Курск, научный руководитель Бычкова Лариса
Викторовна к.э.н, доцент кафедры «Менеджмент и информационные
технологии»

Аннотация: Статья посвящена актуальной проблеме создания здоровой среды на рабочем месте. В материале разбираются эффективные сценарии вовлечения сотрудников в оздоровительные проекты: от геймификации и спортивных челленджей до программ ментальной поддержки. Читатели узнают, как трансформировать эпизодические инициативы в устойчивую культуру здоровья, которая снижает уровень выгорания и повышает эффективность кадрового капитала.

Ключевые слова: корпоративное благополучие, вовлеченность персонала, культура здоровья, профилактика выгорания, HR-менеджмент, здоровьесбережение.

Abstract: The article is devoted to the urgent problem of creating a healthy environment in the workplace. The material analyzes effective scenarios of employee involvement in wellness projects: from gamification and sports challenges to mental support programs. Readers will learn how to transform episodic initiatives into a sustainable health culture that reduces burnout and increases the efficiency of human capital.

Keywords: corporate well-being, employee engagement, health culture, burnout prevention, HR management, health care.

В современных условиях развития экономики человеческий капитал становится одним из ключевых факторов конкурентоспособности организаций. Компании, ориентированные на устойчивое развитие, все чаще обращают внимание не только на профессиональные компетенции сотрудников, но и на их физическое и психологическое состояние. Здоровье работников напрямую влияет на производительность труда, уровень вовлеченности, инновационную активность и устойчивость бизнеса в долгосрочной перспективе.

Создание устойчивой культуры здоровья на рабочем месте требует комплексного подхода, предполагающего не только разработку программ благополучия, но и активное вовлечение сотрудников в их реализацию. Важно, чтобы сотрудники воспринимали оздоровительные инициативы не как формальную корпоративную обязанность, а как ценную возможность улучшить качество своей жизни [1, с. 105].

Культура здоровья на рабочем месте представляет собой совокупность ценностей, норм поведения, организационных практик и управленческих

решений, направленных на поддержание физического, психологического и социального благополучия сотрудников. Она формируется в результате взаимодействия корпоративной политики, организационной среды и личной ответственности работников за собственное здоровье [4, с. 58].

Существуют несколько ключевых компонентов культуры здоровья, которые представлены на рисунке 1.



Рисунок 1 – Основные составляющие здоровья работников

Здоровье работника является фундаментом человеческого капитала, который представляет собой фактор устойчивого экономического развития предприятия. М.Гроссман, разработавший методологический подход к здоровью как экономическому благу, считает, что здоровье можно рассматривать как некоторый запас, товар длительного пользования, который необходим для производства человеческого капитала. Здоровье уменьшает число дней болезни и, соответственно, увеличивает число дней для занятий каким-либо видом деятельности, как рыночным, так и не рыночным [2, с. 112].

К таким инициативам, которые улучшают физическое здоровье сотрудников относятся, например, организация корпоративных спортивных мероприятий, предоставление абонементов в фитнес-центры, проведение медицинских осмотров, развитие активных перерывов в течение рабочего дня.

По оценкам Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ), потеря продуктивности из-за депрессии, усталости, тревожности обходится глобальной экономике в \$1 трлн. в год. Кроме того, ВОЗ обнаружила, что на каждый \$1, потраченный на лечение распространенных психических заболеваний, возвращается \$4 благодаря улучшению здоровья и продуктивности [7].

При этом в компаниях все больше распространяется презентеизм - явление, при котором люди ходят на работу, страдая от проблем с физическим или психическим здоровьем, что приводит к снижению продуктивности и переработкам при отсутствии результатов труда.

Поддержка благополучия сотрудников приносит несколько преимуществ:

Повышение продуктивности. Исследования показывают, что почти 86% людей, проходивших лечение от депрессии, начинают справляться с большим количеством задач. По данным некоторых исследований, это также снижает количество прогулов и презентеизм на 40-60%.

Сокращение затрат на медицинское обслуживание. Согласно данным Национального альянса по психическим заболеваниям США, показатели сердечно-сосудистых и метаболических заболеваний вдвое выше у взрослых людей с серьезными психическими расстройствами.

Компании все активнее развивают программы благополучия сотрудников, рассматривая их как инструмент повышения продуктивности, вовлеченности и долгосрочной устойчивости бизнеса. Работодатели переходят от точечных льгот к системным решениям, охватывающим физическое, психологическое и эмоциональное состояние персонала.

Одним из ключевых направлений становится гибкая организация труда. Расширение дистанционных и гибридных форматов, гибкий график и поощрение полноценного отдыха позволяют снизить уровень стресса и риск выгорания. Люди успевают отдохнуть, провести время с близкими, тем самым состояние на работе улучшается, появляется мотивация работать. Компании отмечают, что такие меры положительно влияют на мотивацию и сокращают число больничных и прогулов.

Широкое распространение получают цифровые инструменты для поддержки здоровья. Платформы благополучия позволяют сотрудникам отслеживать физическую активность, участвовать в оздоровительных программах и получать рекомендации по питанию и образу жизни. Использование игровых механик повышает вовлеченность и формирует культуру заботы о здоровье внутри коллективов [5, с. 128].

Сейчас существует множество сервисов психологической помощи персоналу. Все, что надо сделать, — зайти на сайт или скачать приложение, выбрать специалиста по своему запросу (сильный стресс, проблемы в семье, конфликты на работе и т.д.) и назначить дату консультации.

В некоторых организациях есть штатный психолог. Его преимущество в том, что он не только консультирует сотрудников, но и разрабатывает меры для профилактики выгорания членов команды, проводит тренинги по командной работе, улучшению коммуникации и т.д. Это помогает сформировать дружескую рабочую атмосферу и повышает уровень доверия в коллективе [6, с. 111].

Значительно усилился фокус на ментальном здоровье. Работодатели внедряют консультационные программы, обучающие сессии по управлению стрессом и поощряют открытый диалог о психологическом благополучии. Это помогает снижать стигматизацию и формировать более устойчивую рабочую среду.

Дополнительно компании развивают инициативы в сфере питания и физической активности, а также уделяют внимание качеству рабочей среды

— от эргономики и освещения до зон отдыха. Все чаще в корпоративные программы включают и финансовое благополучие: обучение управлению личными финансами, пенсионное планирование и поддержку в снижении долговой нагрузки [3, с. 68].

Эксперты отмечают, что такие подходы усиливают доверие между работодателем и сотрудниками, повышают лояльность и снижают текучесть кадров, превращая заботу о благополучии персонала в элемент ответственного и устойчивого бизнеса.

Даже самые продуманные программы здоровья не будут эффективными без активного участия сотрудников. Поэтому одним из ключевых элементов устойчивой культуры здоровья является высокий уровень вовлеченности персонала.

Вовлечение сотрудников предполагает их активное участие в разработке и реализации оздоровительных инициатив. Когда сотрудники чувствуют, что их мнение учитывается, они с большей вероятностью будут участвовать в программах благополучия. Для повышения вовлеченности могут использоваться методы, представленные на рисунке 2.

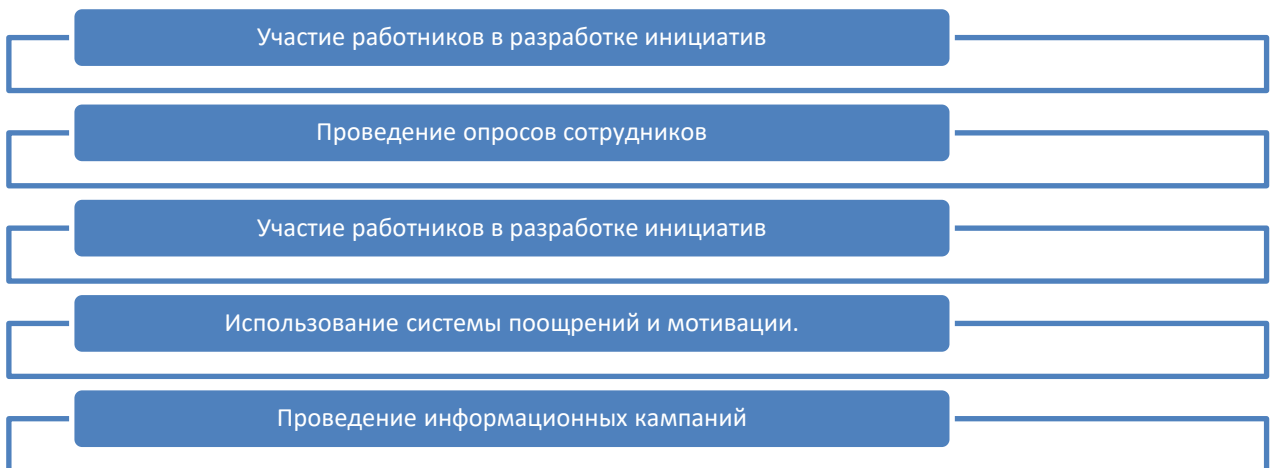


Рисунок 2 – Методы повышения вовлеченности персонала в здоровьесберегающие программы организации

Несмотря на очевидные преимущества, внедрение программ корпоративного благополучия может сталкиваться с рядом трудностей. Одной из основных проблем является недостаточная вовлеченность сотрудников. Сотрудник, который мотивирован не только финансово, но и морально, гораздо реже нарушает корпоративные нормы и правила. Внутренняя вовлечённость в процессы компании напрямую влияет на уровень самоконтроля и соблюдение трудовой дисциплины.

Список литературы

1. Афанасьева, Л.А. Механизмы обеспечения устойчивого функционирования субъектов экономической системы: Региональный аспект: монография / Афанасьева Л.А., Асеева А.А., Белостоцкий А.А., Бычкова Л.В., Занина О.В., Есенкова Г.А., Зарецкая В.Г., Ильинова О.В., Клименко П.А., Пугач С.П., Рудых А.С. – Курск: ЗАО «Университетская книга», 2026. – 202 с.
2. Афанасьева, Л.А. Современные проблемы менеджмента: экономические аспекты: монография / Л.А. Афанасьева, А.А. Асеева, А.А. Белостоцкий и др. – Курск: Университетская книга, 2025-225.
3. Гапоненко, М. Н. Корпоративная программа благополучия сотрудников компании // Государственная служба. — 2023. — Т. 25, № 3. — С. 67–76.
4. Гречушкина Н. А. Корпоративная культура здоровья и оздоровительные практики, направленные на изменение поведения работников // Здоровье мегаполиса. — 2022. — Т. 3, № 3. — С. 58–66
5. Таюрский, М.А. Технологические и управленческие инновации / М.А. Таюрский, Л.В. Бычкова // Анализ состояния и перспективы развития экономики России (АСПРЭК-2025): Материалы IX Всероссийской молодежной научно-практической конференции (с международным участием). Иваново, 2025. - С. 128-130.
6. Кавкуто, А.С. Актуальные проблемы человеческого капитала в современных компаниях / А.С. Кавкуто, Л.В. Бычкова // Анализ состояния и перспективы развития экономики России (АСПРЭК-2025): материалы IX Всероссийской молодежной научно-практической конференции (с международным участием). Иваново, 2025. - С. 110-111.
7. ВОЗ: более миллиарда человек в мире страдают психическими расстройствами //РБКlife — URL: <https://www.rbc.ru/life/news/68b838959a79473b1345eecf> (дата обращения: 07.03.2026)