

**Шехмирзова Анджелика Мухарбиевна,**  
кандидат пед.наук, доцент,  
магистр 32.04.01 Общественное здравоохранение,  
ФГБОУ ВО «Адыгейский государственный университет»  
Shekhmirzova Angelika Mukharbievna,  
Adygeya state university

**КОРПОРАТИВНАЯ ПРОГРАММА КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ  
УКРЕПЛЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ  
И УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ РИСКАМИ  
CORPORATE PROGRAM AS AN EFFECTIVE TOOL FOR STRENGTHENING  
THE HEALTH OF SCIENTIFIC AND PEDAGOGICAL STAFF  
AND PROFESSIONAL RISK MANAGEMENT**

**Аннотация.** В статье рассматривается авторская модель корпоративной программы как эффективный инструмент укрепления здоровья научно-педагогических кадров и управления профессиональными рисками. Определены профилактические мероприятия на основе взаимосвязи сфер личности преподавателя вуза и личностных характеристик, позитивно и негативно оказывающих влияние на здоровье.

**Abstract.** The article considers the author's model of the corporate program as an effective tool for strengthening the health of scientific and pedagogical personnel and professional risk management. Preventive measures are defined based on the interrelation of the spheres of personality of a university teacher and personal characteristics that positively and negatively affect health.

**Ключевые слова:** Корпоративная программа, медико-социальные факторы риска, укрепление здоровья, научно-педагогические кадры, управление профессиональными рисками, профилактические мероприятия.

**Keywords:** Corporate program, medical and social risk factors, health promotion, scientific and pedagogical staff, professional risk management, preventive measures.

Корпоративная программа является целенаправленным ответом на выявленные в предыдущих параграфах медико-социальные проблемы. Она создает систему поддержки, которая помогает НПК справляться с нагрузками, сохранять физическое, психологическое, эмоциональное, ментальное здоровье и улучшать социальное благополучие. Это, в свою очередь, положительно сказывается на их работоспособности, мотивации и качестве преподавания.

Медико-социальные аспекты состояния здоровья НПК и корпоративная программа укрепления здоровья находятся в прямой взаимосвязи: корпоративная программа является эффективным инструментом для решения медико-социальных проблем, создавая условия для улучшения здоровья и снижения рисков. КП воздействует на негативные факторы профессиональной деятельности НПК (нагрузка, стресс) и стимулирует здоровый образ жизни, что напрямую влияет на их общее благополучие, работоспособность и удовлетворенность трудом.

Представим краткий обзор литературы по внедрению Корпоративных программ укрепления здоровья на рабочих местах (КП УЗРМ) в зарубежной и отечественной практике. Исторически корпоративные практики сформировались в зарубежных странах раньше, чем в России. Основным назначением корпоративных программ в зарубежных компаниях является нейтрализация факторов риска здоровья, в числе которых лишний вес, стресс, курение, плохое нездоровое питание, гиподинамия и недостаток физических упражнений [1, 2, 9]. По данным ВОЗ, реализация КП УЗРМ выгодны компаниям и экономике, так как снижают заболеваемость, смертность, медицинские расходы и инвалидность, а также повышают конкурентоспособность и



национальный доход [7, 8, 10]. В зарубежных публикациях в основном, доказательно показывается, что с помощью КП УЗРМ можно будет в значительной степени минимизировать экономический ущерб на уровне как компаний, так и всей страны [7, 9]. В мировой практике комплексные мероприятия по укреплению здоровья сотрудников на рабочем месте реализуются на уровне государств и отдельных компаний [1, 4, 7, 10]. L. Berry, изучая выгоды работодателей от реализации комплексных КП УЗРМ, отметил, что наиболее успешные оздоровительные программы поддерживаются шестью основными стратегическими направлениями: 1) Активное лидерство на всех уровнях с личным примером руководителя, 2) Стратегическое согласование с индивидуальностью и устремлениями компании, 3) Актуальность и качество дизайна программы, 4) Широкая доступность, 5) Внутренние и внешние партнерства, 6) Эффективные коммуникации [7]. Многие зарубежные компании в различных отраслях (Johnson & Johnson, Lowe's, H-E-B, Healthwise), реализуя эти шесть направлений в программах для оздоровления сотрудников получили значительные выгоды и повысили производительность труда, а также улучшили психоэмоциональный климат в компаниях [8, 9, 10].

Как показал анализ зарубежных исследований, первыми практику применения КП УЗРМ распространили развитые зарубежные страны, считая их определенно эффективными, рентабельными, экономически выгодными [1, 3, 5]. Как отмечает Е.И.Аксенова, развитые страны рассматривают управление здоровьем персонала как один из основных подходов, повышающих мотивацию работников и снижающих экономические потери компаний [2]. Изучению особенностям и рентабельности применения КП УЗ трудоспособного населения на основе зарубежного и отечественного опыта посвящены исследования Е.И. Аксеновой, Н.Н. Камыниной, Д.П. Дербенева, П.С. Турзина [1; 5, 6]. В рамках корпоративных программ укрепления здоровья российские работодатели предоставляют своим сотрудникам возможности прохождения ежегодной диспансеризации и вакцинации, организованного питания; получения медицинского обслуживания в собственных медпунктах, а также обеспечивают дополнительное медицинское страхование путем частичной или полной компенсации услуг фитнеса, путевок в санатории, дома отдыха и детские лагеря, участие в спортивных соревнованиях [1, 5, 6]. Работ, изучающих эффективность КП УЗРМ касательно НПК как статистически выделенную учетную категорию, практически не обнаружено не только в зарубежных, но и в отечественных публикациях. В России за разработку научно обоснованных модельных корпоративных программ укрепления здоровья ответственным, ведущим учреждением является ФГБУ «НМИЦПМ» МЗ РФ.

В рамках реализации Федерального проекта «Здоровье для каждого» в ходе исполнения национального проекта «Продолжительная и активная жизнь» предусматриваются мероприятия в организации обследования работающих граждан Центрами здоровья на рабочем месте, а также осуществление диспансерного наблюдения на рабочем месте лиц с выявленными факторами рисками развития заболеваний. В субъектах РФ Центры общественного здоровья и медицинской профилактики (ЦОЗиМП) являются основным межсекторальным инициатором и координатором процессов, способствующих укреплению общественного здоровья и профилактике хронических неинфекционных заболеваний. Задачей сотрудников ЦОЗиМП в субъектах РФ является оказание консультативной помощи при разработке корпоративных программ путем ознакомления работодателей с имеющимися ресурсами: модельными корпоративными программами, библиотекой успешных практик, доказавших свою эффективность в организациях. Как показал анализ опыта реализации корпоративных программ укрепления здоровья работников в литературных и ресурсных интернет источниках, рекомендательной цифровой платформой с инструментом их разработки и оценки является Атрия [1]. Она позволяет в онлайн формате провести опрос работодателя и работников, в реальном времени получить результаты, возможные для



применения при создании корпоративных программ. Корпоративные модельные программы по укреплению здоровья работающих сфокусированы на условиях трудового процесса и производственной среде с позиции их влияния на факторы образа жизни работников и поведенческие факторы риска заболевания, которые могут как формироваться, так и нивелироваться в среде обитания. Для эффективного внедрения Корпоративных программ укрепления здоровья работающих Минздрав России в целях реализации федерального проекта "Здоровье для каждого" национального проекта "Продолжительная и активная жизнь" на период 2025 – 2030 гг. направило руководство по разработке, внедрению и оценке эффективности корпоративных программ "Модельные корпоративные программы и практики укрепления здоровья работающих", разработанное ФГБУ "НМИЦ ТПМ" Минздрава России (Письмо Минздрав России от 04.02.2025 N 15-6/И/2-1774).

Проведенный анализ научной литературы и подходов исследователей к рассмотрению корпоративных программ укрепления здоровья НПК (Е. И. Аксенова, О.М. Драпкина, С. Ю. Горбатов, Н. Н. Камынина) позволил нам определить профилактические мероприятия на основе взаимосвязи сфер личности преподавателя вуза, личностных характеристик, оказывающих на него влияние негативно и позитивно (таблица 1).

Таблица 1

Профилактические мероприятия на основе взаимосвязи сфер личности преподавателя вуза и личностных характеристик, позитивно и негативно оказывающих влияние на здоровье (разработано автором)

| Сфера личности   | Личностные характеристики                                                                                                               | Влияние на здоровье                                                                                                                                                                                                   | Мероприятия по укреплению здоровья                                                                                                                                                                                        |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Эмоциональная | Эмоциональная устойчивость, эмпатия, стрессоустойчивость, позитивное отношение к себе и другим.                                         | <b>Позитивное:</b> снижение уровня стресса, улучшение межличностных отношений, повышение общей удовлетворенности жизнью.<br><b>Негативное:</b> эмоциональное выгорание, тревожность, депрессия, цинизм.               | Развитие навыков управления эмоциями (медитация, йога, техники релаксации), обучение тайм-менеджменту, групповые тренинги, развитие навыков эмоциональной саморегуляции                                                   |
| 2. Поведенческая | Проактивность, организационные навыки, коммуникативные навыки, самодисциплина, склонность к прокрастинации, пассивность, конфликтность. | <b>Позитивное:</b> продуктивность, снижение стресса, эффективное решение проблем.<br><b>Негативное:</b> снижение производительности, выгорание, конфликты с коллегами и студентами, плохие профессиональные привычки. | Система поддержки здорового образа жизни (спортзалы, секции, корпоративное питание). Профилактические мероприятия (диспансеризация, лекции о здоровом образе жизни) Семинары по развитию навыков эффективной коммуникации |



|                         |                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>3. Когнитивная</b>   | Критическое мышление, креативность, гибкость мышления, любознательность, академический интерес.                                                                | <b>Позитивное:</b> повышение профессионализма, адаптивность к изменениям, творческий подход к преподаванию.<br><b>Негативное:</b> умственная усталость, когнитивная перегрузка, сопротивление изменениям.    | Обучение новым методикам преподавания, использованию современных технологий<br>Участие в научных проектах, конференциях, семинарах, повышение квалификации<br>Программы интеллектуального развития (шахматные клубы, дискуссионные клубы)                                                                                                     |
| <b>4. Волевая</b>       | Целеустремленность, настойчивость, сила воли, самоконтроль, решительность, склонность к перфекционизму.                                                        | <b>Позитивное:</b> достижение целей, высокая самодисциплина, профессиональное развитие.<br><b>Негативное:</b> выгорание от чрезмерной нагрузки, перфекционизм, чувство вины и разочарования при неудачах.    | Развитие навыков саморегуляции и управления стрессом, поиск баланса между работой и личной жизнью.<br>Тренинги по развитию волевых качеств.<br>Системы поддержки для преподавателей, чтобы они могли сосредоточиться на своей работе без излишней нагрузки                                                                                    |
| <b>5. Мотивационная</b> | Внутренняя мотивация (любовь к предмету, желание развивать студентов), внешняя мотивация (статус, зарплата), ориентация на результат, потребность в признании. | <b>Позитивное:</b> высокая вовлеченность, энтузиазм, постоянное совершенствование.<br><b>Негативное:</b> выгорание, потеря интереса к работе, цинизм, снижение мотивации из-за бюрократии и низкой зарплаты. | Участие в профессиональных сообществах, общение с коллегами. Повышение квалификации. Система повышения престижа профессии преподавателя, в том числе финансовые и нематериальные стимулы.<br>Развитие системы признания заслуг преподавателей, в том числе публичное признание достижений.<br>Создание в вузе благоприятной рабочей атмосферы |



|                                   |                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                               |
|-----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>6. Органическая (телесная)</b> | Здоровый образ жизни, физическая активность, правильное питание, режим дня, вредные привычки. | <b>Позитивное:</b> высокое физическое и психическое здоровье, стрессоустойчивость.<br><b>Негативное:</b> хроническая усталость, снижение иммунитета, сердечно-сосудистые заболевания, проблемы с позвоночником. | Регулярные занятия спортом, сбалансированное питание, достаточный сон, регулярные медицинские осмотры, отказ от вредных привычек, прогулки на свежем воздухе. |
|-----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Влияние личностных характеристик на здоровье преподавателя вуза позволило нам определить направления оздоровительных мероприятий по его укреплению с устранением негативных проявлений и внедрением позитивных факторов.

Комплексная оценка состояния здоровья преподавателей дает возможность выявить наиболее эффективные мероприятия для укрепления здоровья НПК. Комплексная оценка состояния здоровья включает анализ их эмоциональной, поведенческой, когнитивной, волевой, мотивационной и органической сфер, используя методы наблюдения и опросных методов. Оценка позволяет выявить как сильные стороны, так и проблемные области, связанные с эмоциональной устойчивостью, поведенческими реакциями, интеллектуальными способностями, волей, мотивацией к работе и физическим состоянием, что важно для сохранения здоровья и профессионального благополучия преподавателей.



Рисунок 1. Модель корпоративной программы укрепления здоровья научно-педагогических кадров (КП УЗ НПК)



В эмоциональной сфере оценивается устойчивость к стрессу, адекватность эмоциональных реакций и наличие таких состояний, как радость, грусть, гнев, страх, удивление и отвращение. В поведенческой сфере анализируется соответствие поведения социальным нормам и условиям, адаптивность, а также способность к самоорганизации и контролю над своей деятельностью. В когнитивной сфере исследуется уровень развития когнитивных функций: память, внимание, мышление, способность к обучению и саморефлексии. В волевой сфере оценивается способность к саморегуляции, целеполаганию, принятию решений и преодолению трудностей. В мотивационной сфере анализируются мотивы профессиональной деятельности, удовлетворенность работой, а также наличие профессионального выгорания. В физической сфере оценивается адаптационная способность организма к физическим нагрузкам, уровень физической подготовленности и общее состояние здоровья. В нашем исследовании основными методами оценивания состояния здоровья НПК в этих сферах стали методы наблюдения, анкетирование, медицинский осмотр. Все медицинские мероприятия, запланированные для проведения в рамках КП УЗ НПК отражены в модели (рисунок 1.). В основе КП УЗ НПК лежит комплексный программно-целевой подход к его разработке (разработка ФГБУ «НМИЦ ТПМ» Минздрава России).

Таким образом, КП УЗ НПК выступает одним из эффективных инструментов укрепления здоровья, ориентированную на профилактику выделенных факторов риска с учетом условий труда. С этой целью для каждого фактора риска при ее реализации планируется указывать ключевые показатели с разработанными индикаторами процесса и результата. При этом, следует иметь ввиду, что КП УЗ становится эффективным, когда приводит к измеримым положительным изменениям в здоровье и самочувствии НПК, снижает заболеваемость, повышает производительность и сокращает профессиональные риски. Разработанные для реализации профилактические мероприятия в рамках КП УЗ НПК направлены на снижение и управление профессиональных рисков, объединенные нами в модели в следующие группы: повышение ФА и укрепление ОДА, повышение приверженности к здоровому питанию, добровольный отказ от курения и алкоголя, укрепление НС и психоэмоционального здоровья, медицинская активность. Эффективная КП УЗ, интегрированная в систему управления профессиональными рисками, позволяет не только укрепить здоровье НПК, но и создать более здоровую, безопасную и продуктивную рабочую среду.

*Список литературы:*

1. Аксенова, Е. И. Корпоративные практики управления здоровьем сотрудников: Обзор / Е. И. Аксенова, С. Ю. Горбатов, Н. Н. Камынина. – Москва: Государственное бюджетное учреждение города Москвы "Научно-исследовательский институт организации здравоохранения и медицинского менеджмента Департамента здравоохранения города Москвы", 2022. – 40 с. – с.23
2. Кинаров, А. Г. Зарубежные подходы к реализации корпоративных программ укрепления здоровья / А. Г. Кинаров. – // Молодой ученый. – 2023. – № 25 (472). – С. 82-85.
3. Кинаров, А. Г. Зарубежные подходы к реализации корпоративных программ укрепления здоровья / А. Г. Кинаров. – // Молодой ученый. – 2023. – № 25 (472). – С. 82-85.
4. Полунина, Н. В. Факторы, определяющие здоровье преподавателей высших учебных заведений, и мероприятия по улучшению их здоровья / Н. В. Полунина, Л. С. Солтамакова // Сеченовский вестник. – 2016. – № 1 (23). – С. 58-64
5. Современные организационные аспекты укрепления корпоративного здоровья работающих / Е. И. Аксенова, Н. Н. Камынина, Д. П. Дербенев, П. С. Турзин // Современные проблемы здравоохранения и медицинской статистики. – 2024. – № 5. – С. 580-601



6. Современные организационные аспекты укрепления корпоративного здоровья работающих / Е. И. Аксенова, Н. Н. Камынина, Д. П. Дербенев, П. С. Турзин // Современные проблемы здравоохранения и медицинской статистики. – 2024. – № 5. – С. 580-601
7. Berry L, Mirabito AM, Baun WB. What's the hard return on employee wellness programs? Harvard business review. 2010;88 (12):104-142
8. Edington DW. Zero Trends: Health as a Serious Economic Strategy. Ann Arbor, MI: University of Michigan Health Management Research Center; 2009.
9. Factors affecting health promoting behaviours in academic staff / E. Pirincci, [et al.] // Public Health. – 2008- Vol. 122, No. 11. – P. 1261-1263.
10. Roy, N. Prevalence of voice disorders in teachers and the general population / N. Roy, R.M. Merrill, S. Thibeault // J Speech Lang Hear Res. – 2004. – № 47. – P. 281-293. – [https://doi.org/10.1044/1092-4388 \(2004/023\)](https://doi.org/10.1044/1092-4388 (2004/023)).

