



**Разработка и внедрение корпоративных программ
сохранения и укрепления здоровья работников
на рабочих местах.
Лучшие корпоративные практики.**

А.М. Никитина - главный специалист по
медицинской профилактике Министерства
здравоохранения Республики Саха (Якутия), главный
врач ГБУ РС (Я) «Республиканский центр
общественного здоровья и медицинской профилактики»

Внедрение корпоративной программы укрепления здоровья на рабочем месте является частью государственной политики в рамках проекта «Демография», направленного на увеличение ожидаемой средней продолжительности жизни населения России до 78 лет к 2030 году, и позволяет охватить профилактическими мероприятиями основную целевую группу, имеющую все поведенческие факторы риска, а именно трудоспособную организованную часть населения.



Корпоративная программа укрепления здоровья – инвестиционный проект, участниками которого выступают **государство – работодатель – работник**, а его целью является улучшение здоровья и благосостояния людей трудоспособного возраста и повышение экономической эффективности поведения сотрудников.

Корпоративная программа укрепления здоровья – это проект, реализация которого направлена на удовлетворение потребностей всех его участников

Работник	Работодатель	Государство
приверженность к ЗОЖ	сокращение расходов, связанных с днями нетрудоспособности	снижение уровня заболеваемости
выявление заболеваний на ранней стадии	снижение потерь квалифицированных кадров	сокращение смертности
сокращение затрат на медицинское обслуживание и возможности получения материального и социального поощрения	улучшение имиджа и увеличение ресурсов для развития компании	снижение расходов, связанных с медицинской помощью и инвалидностью
улучшение условий труда	повышение производительности труда	увеличение национального дохода
улучшение качества жизни	привлекательность для перспективных работников	сокращение дней нетрудоспособности



Нормативно-правовые документы

- ✓ Указ Президента РФ N 204 от 7 мая 2018 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»,
- ✓ Паспорт Национального проекта «Демография» от 24 декабря 2018,
- ✓ Федеральный проект «Укрепление общественного здоровья» от 1 августа 2018,
- ✓ Распоряжение Правительства РФ от 26.04.2019 N 833-р «Об утверждении комплекса мер по стимулированию работодателей и работников к улучшению условий труда и сохранению здоровья работников, а также по мотивированию граждан к ведению здорового образа жизни»,
- ✓ приказ Министерства здравоохранения от 15.01.2020 № 8 «Об утверждении стратегии формирования здорового образа жизни населения, профилактики и контроля неинфекционных заболеваний на период до 2025 года»,
- ✓ ГОСТ Р 59240-2020 «Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья. Требования к организации медицинского обеспечения, профилактике заболеваний и укреплению здоровья работников»,
- ✓ ГОСТ Р 70675-2023 «Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья. Руководство по оценке риска для здоровья работников»
- ✓ и другие.



Для успешной реализации корпоративных программ необходимо учитывать факторы мотивации сотрудников



С чего начать?



- ▶ Руководство предприятия инициирует создание постоянно действующей рабочей группы по укреплению здоровья на рабочем месте с определением ее персонального состава и функциональных задач.
- ▶ Рабочая группа на штатной или функциональной основе формируется в зависимости от условий предприятия.
- ▶ Руководитель рабочей группы назначается директором и является координатором всех направлений ее деятельности, взаимодействуя с руководством в плановом и оперативном порядке.

Фактически рабочая группа является органом управления корпоративной программой, а её деятельность регламентируется Положением о рабочей группе

Рабочая группа должна включать представителей по возможности основных сторон, заинтересованных в программах укрепления здоровья работающих:

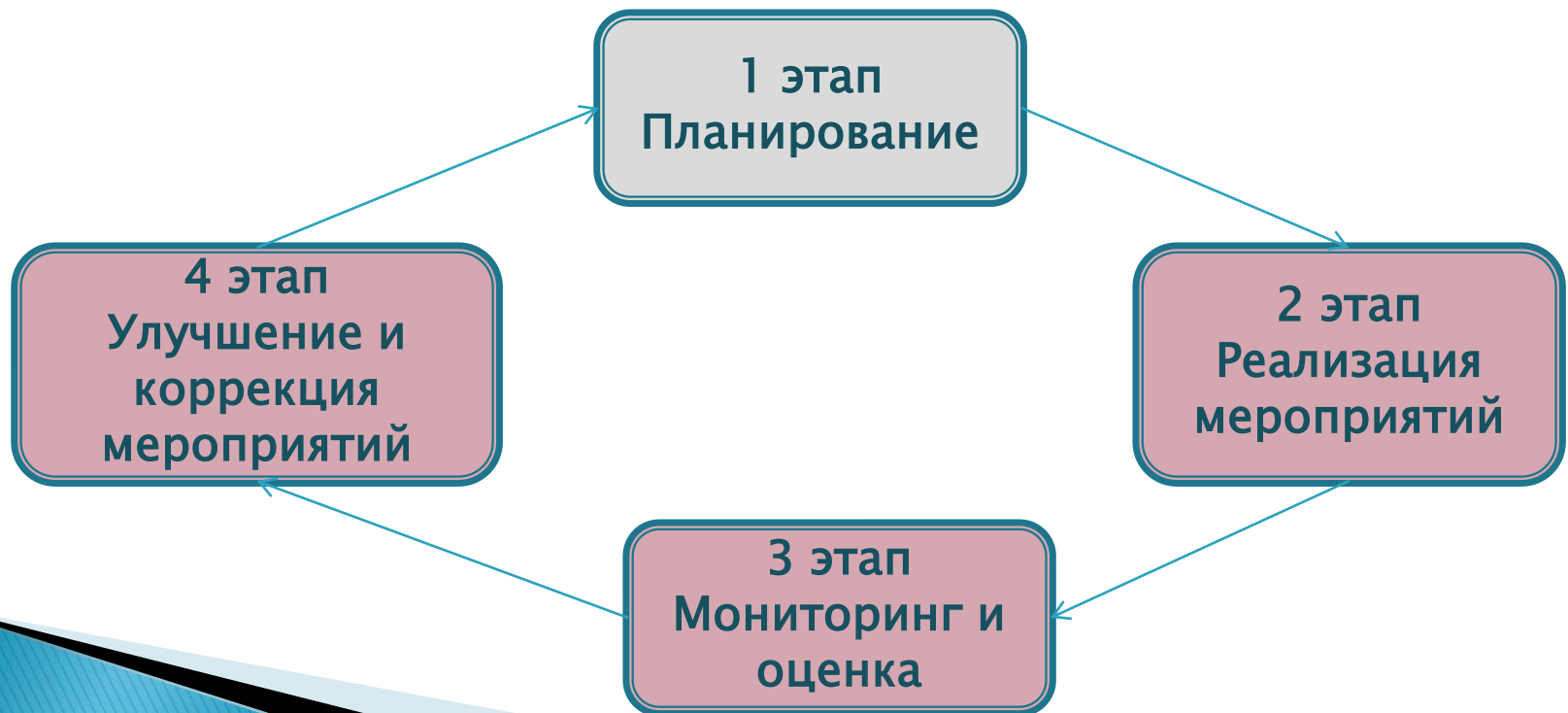
- службы управления персоналом (кадровой службы);
- службы охраны и безопасности труда;
- медицинской службы;
- работников профсоюза;
- специалистов–консультантов, в том числе из других учреждений;
- общественных организаций;
- организаций волонтеров.



Рабочая группа может состоять из основного состава и иметь представителей по отдельным направлениям программы, которые привлекаются к работе при необходимости.

Этапы разработки корпоративных программ укрепления здоровья работающих

Разработка, реализация, мониторинг и оценка корпоративных программ укрепления здоровья работающих – поэтапный процесс взаимно необходимых и взаимосвязанных действий на основе программного подхода и комплекса мер по управлению охраной здоровья и безопасностью труда, который включает:



1 этап. Планирование

Для разработки действенной программы, которая подходит конкретному предприятию, на этапе планирования необходимо:

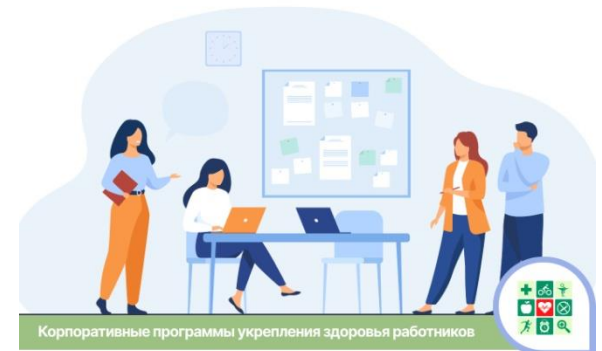
- А. Проанализировать ситуацию и выбрать приоритеты.
- Б. Разработать мероприятия и план их реализации.
- В. Определить ресурсы.
- Г. Разработать индикаторы процесса и результата, критерии их оценки с определением механизма мониторинга и сроков, периодичности оценки.



А. Анализ ситуации и выбор приоритетов.

Доступные источники информации для планирования и разработки корпоративных программ укрепления здоровья на рабочем месте.

- ▶ Данные отдела кадров и бухгалтерии (половозрастная структура работников, специальности, занятость, временная утрата нетрудоспособности по заболеваниям и травмам);
- ▶ Результаты диспансеризации и профилактических медицинских осмотров (заключения медицинской комиссии по результатам профилактических медицинских осмотров);
- ▶ Данные охраны труда (результаты оценки условий труда рабочих мест, профессиональные вредности, факторы трудового процесса);
- ▶ Опросы (анкетирование) администрации и работников;
- ▶ Выборочные скрининговые обследования работников.



Б. Разработка мероприятий и плана их реализации

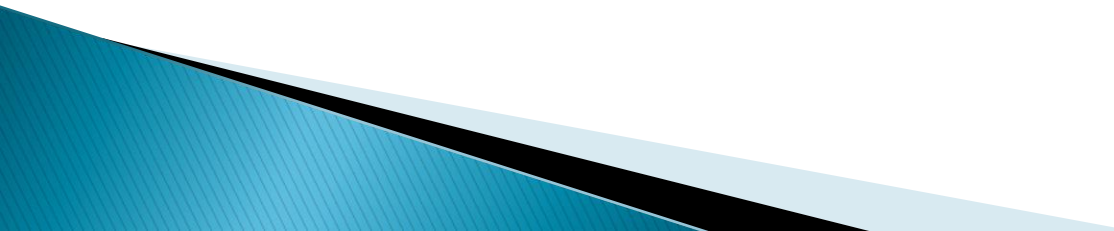
В практике реализации корпоративных программ можно выделить мероприятия по следующим направлениям:

- ▶ Профилактика потребления табака;
- ▶ Снижение потребления алкоголя с вредными последствиями;
- ▶ Здоровое питание на рабочем месте;
- ▶ Повышение физической активности;
- ▶ Сохранение психологического здоровья и благополучия.



Разработка рабочего плана мероприятий должна предусматривать намеченные для реализации мероприятия в соответствии с выбранными стратегиями, назначение ответственных лиц, определение ресурсов для каждого мероприятия, точный график работы и план оценки

В. Определение ресурсов

- ▶ Кадровые ресурсы, их компетентность, заинтересованность и инициативность.
 - ▶ Обучение/инструктаж. Проведение обучающих мероприятий при необходимости. Привлечение к обучению по вопросам медицинской профилактики.
 - ▶ Анализ имеющихся средств предприятия по созданию условий, способствующих здоровому образу жизни.
 - ▶ Планирование создания новых условий для оздоровления работников на рабочем месте.
 - ▶ Проведение необходимых организационных изменений в соответствии с планом мероприятий.
 - ▶ Финансирование мероприятий и инновационных изменений при их необходимости.
- 

Г. Разработка индикаторов процесса и результата, критериев их оценки с определением механизма мониторинга и сроков, периодичности оценки

Это необходимо для оценки результатов самого процесса, мониторинга и вмешательства в процесс в случае необходимости и для создания сбалансированной системы показателей, которая, в свою очередь, является системой стратегического управления здоровьем сотрудников.

Индикаторы должны быть простыми, понятными и достижимыми.

Рекомендуется оценивать целевые показатели результатов с первого года внедрения корпоративной программы для регулирования процесса, но их изменение можно ожидать не ранее чем через 2–3 года.

Индикаторы эффективности корпоративной программы формируются по следующим направлениям:

- показатели здоровья работников предприятия;
- информированность о здоровом образе жизни и факторах риска НИЗ;
- мероприятия по профилактике НИЗ и социально-значимых заболеваний;
- показатели, характеризующие условия труда на предприятии.

Целевые индикативные показатели процесса внедрения корпоративной программы:



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/ДМС.

Долгосрочные:

- ▶ Снижение выхода на инвалидность
- ▶ Снижение смертности
- ▶ Возврат инвестиций (сопоставление инвестиций в программу с экономическим эффектом за счет сокращения временной нетрудоспособности и др.)

2 этап. Реализация мероприятий

Профилактика потребления табака

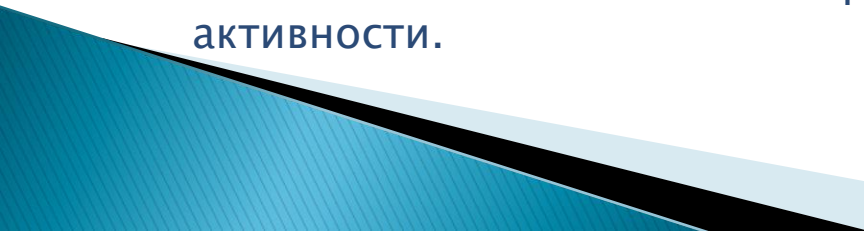
- ▶ Оформление рабочих мест, мест общего пользования в помещениях и территории знаками, запрещающими курение.
- ▶ Оформление мест для курения вне территории предприятия.
- ▶ Оформление мест общего пользования (туалеты, лестницы, коридоры) детекторами дыма для осуществления контроля над соблюдением запрета курения на предприятии.
- ▶ Оформление рабочих мест и мест общего пользования, территории предприятия информационными материалами о вреде курения.
- ▶ Оформление рабочих мест и мест общего пользования «здоровыми альтернативами» вместо перекуров.
- ▶ Организация стартового мероприятия, ознаменовавшего начало реализации программы, акций и кампаний, посвященных реализации программы.
- ▶ Организация конкурсов, соревнований между сотрудниками или подразделениями.
- ▶ Выявление курящих сотрудников, предоставление краткого совета по отказу от курения.
- ▶ Организация кабинета по оказанию помощи курящим сотрудникам в отказе от курения.
- ▶ Организация индивидуальной и групповой поддержки по мобильным приложениям, мессенджерам и чатам.
- ▶ Софинансирование (субсидирование) медикаментозной терапии по лечению табачной зависимости.
- ▶ Включение в пакет ДМС оказание помощи по отказу от курения и лечению табачной зависимости.
- ▶ Учреждение системы штрафов и поощрений.

2 этап. Реализация мероприятий.

Снижение потребления алкоголя с вредными последствиями.

- ▶ Организация анкетирования сотрудников на злоупотребление алкоголем.
- ▶ Организация консультативной помощи по вопросам, связанным с риском пагубного употребления алкоголя.
- ▶ Коммуникационная кампания по повышению осведомленности в отношении алкоголя.
- ▶ Организация безалкогольных корпоративных мероприятий.

Повышение физической активности

- ▶ Оценка уровня физической активности и тренированности работников.
 - ▶ Организация командно-спортивных мероприятий.
 - ▶ Организация на предприятии утренней зарядки, производственной гимнастики.
 - ▶ Организация физкульт-брейков в течение рабочего дня.
 - ▶ Проведение «Недели физической активности».
 - ▶ Использование мобильных приложений по популяризации физической активности.
- 

2 этап. Реализация мероприятий

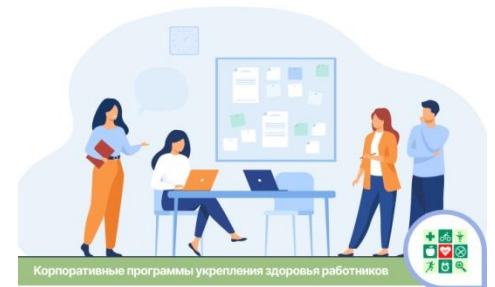
Здоровое питание на рабочем месте

- ▶ Обеспечение сотрудников питьевой водой.
- ▶ Организация питания в рабочее время.
- ▶ Обеспечение выбора продуктов и блюд для здорового питания на всех площадках и мероприятиях компании.
- ▶ Введение в меню информационной маркировки «Здоровое питание» на блюда и напитки.
- ▶ Ограничение на территории предприятия продажи продуктов с высоким содержанием соли, сахара и насыщенных жиров.
- ▶ Обучение сотрудников компании и работников предприятия общественного питания, расположенного на территории компании, основам рациона здорового питания. Организация школы здоровья очного и дистанционного формата по рациональному питанию и профилактике избыточного веса.
- ▶ Организация между сотрудниками или подразделениями предприятия конкурсов рецептов блюд для здорового питания.
- ▶ Организация тематических дней и акций, направленных на популяризацию здорового питания в коллективе.
- ▶ Проведение анкетирования на пищевые привычки сотрудников предприятия и их оценка на соответствие рациону здорового питания.

2 этап. Реализация мероприятий

Сохранение психологического здоровья и благополучия

- ▶ Проведение открытых встреч с руководством предприятия для обсуждения вопросов и проблем создания благоприятной психоэмоциональной среды.
- ▶ Обучение работников и руководителей практике психоэмоциональной разгрузки на рабочем месте. Формирование у сотрудников навыков управления психоэмоциональным состоянием.
- ▶ Проведение Дня/Недели/Месяца психоэмоционального здоровья.
- ▶ Организация телефонной линии психологической поддержки работников.
- ▶ Организация работы комнаты психоэмоциональной разгрузки.



3 этап. Мониторинг и оценка эффективности

- ▶ Мониторинг реализации программы проводится согласно имеющемуся утвержденному плану мероприятий специалистом отдела управления персоналом (отдела кадров), являющегося членом рабочей группы, сведения о результатах мониторинга предоставляются руководителю рабочей группы.
- ▶ Краткосрочные индикаторы оцениваются ежемесячно.
- ▶ Индикаторы процесса эффективности может оценивать и анализировать руководитель рабочей группы с вынесением результатов на обсуждение и принятие мер по их коррекции на совещания рабочей группы по внедрению корпоративной программы не реже, чем раз в шесть месяцев.
- ▶ Решения, принятые по результатам внедрения программы доносятся до сотрудников путем размещения информации на стендах, в корпоративных печатных изданиях и информационных сетях.
- ▶ Для дополнительной стимуляции и мотивирования сотрудников к ведению здорового образа жизни желательно учредить звание на лучшего лидера и лучшее подразделение (команду) по внедрению корпоративной программы.



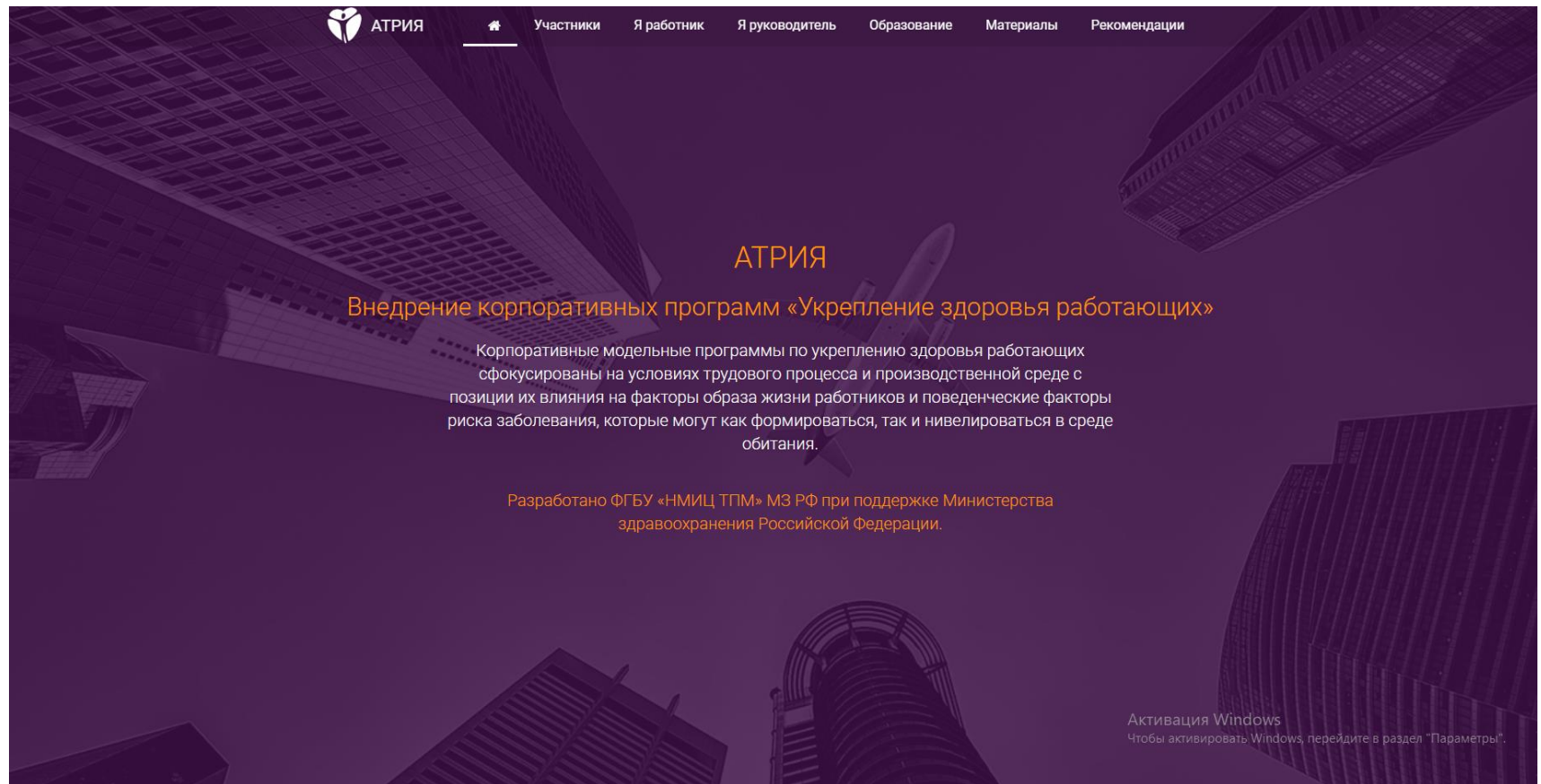
4 этап. Улучшение и коррекция мероприятий

Улучшение и коррекция мероприятий является непрерывным процессом при условии отлаженной системы мониторинга и управления.

Такой подход позволяет оценить уже краткосрочные результаты с точки зрения менеджмента и сотрудников. Данный этап позволяет постоянно корректировать корпоративную программу с учетом достигнутых результатов.



Ссылка на платформу «Атрия»: <https://atriya.gnicpm.ru/>.



<https://gnicpm.ru/wp-content/uploads/2024/03/7-p-mr.pdf>



1



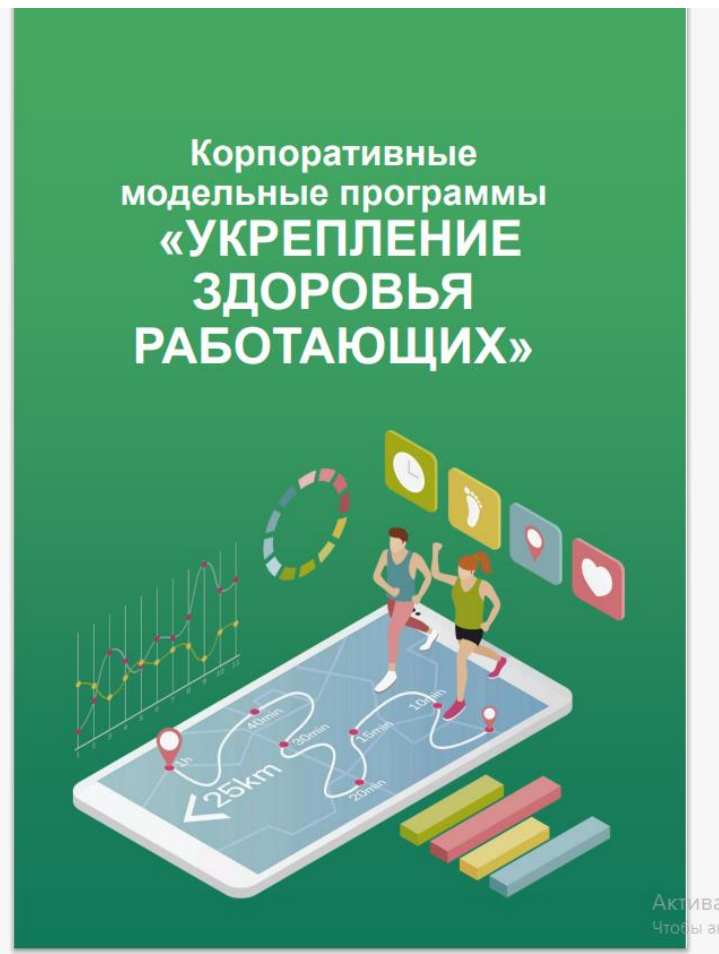
2



3



4



Лучшие практики 2023 года

1 место - МФЦ «Мои документы Республики Саха (Якутия)»;

2 место - АО «Сахатранснефтегаз»;

3 место - ТФ ОМС Республики Саха (Якутия).

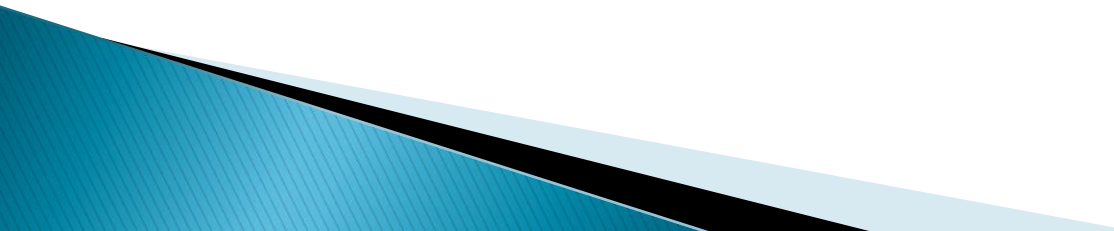


Контактные данные:

**Зав.отделом разработки, реализации и мониторинга муниципальных
и корпоративных программ общественного здоровья**

Слепцова Туйаара Николаевна +7 924 6647522

Электронный адрес: munkorpr@mail.ru



Спасибо за внимание!

ОБЩАЯ ЦЕЛЬ КОРПОРАТИВНОЙ ПРОГРАММЫ



УВЕЛИЧЕНИЕ ДОЛИ СОТРУДНИКОВ
ПРЕДПРИЯТИЯ, ПРИВЕРЖЕННЫХ К ЗОЖ