

Научный обзор

УДК 614

DOI: 10.17816/pmj41268-79

## **ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ НАДЕЖНОСТЬ ПЕРСОНАЛА И КОРПОРАТИВНЫЕ ПРОГРАММЫ КОМПЛЕКСНОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ**

***Н.Н. Малютина<sup>1\*</sup>, К.В. Мудрая<sup>2</sup>, С.В. Лузина<sup>3</sup>***

<sup>1</sup>*Пермский государственный медицинский университет имени академика Е.А. Вагнера,*

<sup>2</sup>*Центр общественного здоровья и медицинской профилактики, г. Пермь,*

<sup>3</sup>*Клиническая больница «РЖД – Медицина», г. Пермь, Российская Федерация*

## **PROFESSIONAL RELIABILITY OF PERSONNEL AND CORPORATE WELLNESS PROGRAMS**

***N.N. Malyutina<sup>1\*</sup>, K.V. Mudraya<sup>2</sup>, S.V. Luzina<sup>3</sup>***

<sup>1</sup>*E.A. Vagner Perm State Medical University,*

<sup>2</sup>*Public Health and Medical Prevention Center, Perm,*

<sup>3</sup>*Clinical Hospital “Russian Railways – Medicine”, Perm, Russian Federation*

---

Рассмотрение ключевых аспектов обеспечения профессиональной надежности персонала и их связь с программами сохранения здоровья в контексте трансформации в корпоративные программы комплексного благополучия. На фоне общего признания важности здорового образа жизни существует признание того, что мотивирование сотрудников к активному ведению здорового образа жизни представляет собой сложную задачу. Отмечается потребность перехода к комплексному подходу, а именно разработки корпоративных программ благополучия, направленных на поддержание и улучшение физического и психологического здоровья работников, а также на развитие их профессиональных навыков и качеств, что становится стратегическим шагом для компании, направленным на создание здорового и поддерживающего окружения. Кроме того, разработка таких программ может быть не только

---

© Малютина Н.Н., Мудрая К.В., Лузина С.В., 2024

тел. +7 950 460 89 38

e-mail: dr-malyutina@yandex.ru

[Малютина Н.Н. (\*контактное лицо) – доктор медицинских наук, профессор, заведующая кафедрой факультетской терапии № 2, профессиональной патологии и клинической лабораторной диагностики, ORCID: 0000-0002-3475-2505; Мудрая К.В. – заведующая отделом разработки, реализации и мониторинга муниципальных программ общественного здоровья, ORCID: 0009-0009-8793-8598; Лузина С.В. – кандидат медицинских наук, главный врач, Author ID: 1053058, SPIN РИНЦ: 7400-5306].

© Malyutina N.N., Mudraya K.V., Luzina S.V., 2024

tel. +7 950 460 89 38

e-mail: dr-malyutina@yandex.ru

[Malyutina N.N. (\*contact person) – MD, PhD, Professor, Head of the Department of Faculty Therapy № 2, Professional Pathology and Clinical Laboratory Diagnostics, ORCID: 0000-0002-3475-2505; Mudraya K.V. – Head of the Department of Municipal Public Health Problems Development, Implementation and Monitoring, ORCID: 0009-0009-8793-8598; Luzina S.V. – Candidate of Medical Sciences, Chief Physician, Author ID: 1053058, SPIN РИНЦ: 7400-5306].

инициативой бизнеса, но и следование трендам государственной политики РФ. Можно с уверенностью утверждать, что вопрос нуждается в дальнейшем обсуждении и изучении.

Сбалансированный подход к профессиональному обучению, мотивации, психологическому сопровождению и программам здоровья является ключом к созданию продуктивного и устойчивого трудового потенциала предприятия.

**Ключевые слова.** Корпоративные программы комплексного благополучия, программы здоровья, вовлеченность, профессиональная надежность персонала.

To consider the key aspects of providing professional reliability of the personnel and their connection with the health preservation programs and transformation into corporate wellness programs. The importance of a healthy lifestyle is generally recognized. At the same time motivating employees to a healthy lifestyle is generally considered to be a complex task as well. The need to shift towards a comprehensive approach is noted, the development of corporate well-being programs aimed at supporting and improving the physical and psychological health of employees in particular, as well as enhancing their professional skills and qualities. This becomes a strategic move for the company, aimed at creating a healthy and supportive environment. Moreover, the development of such programs may not only be a business initiative but also align with the trends of the state policy of the Russian Federation. It can be confidently stated that the issue requires further discussion and exploration.

A balanced approach to professional training, motivation, psychological support, and health programs is a key to creating a productive and steady labor potential for the enterprise.

**Keywords.** Corporate well-being programs, health programs, engagement, professional reliability of personnel.

На современном этапе развития и совершенствования трудовых ресурсов наблюдается неравномерное распределение рабочей силы по наиболее развитым промышленным регионам. В Приволжском федеральном округе отмечается наибольшее сокращение рабочей силы, в Центральном федеральном округе почти не изменяется численность, а в Северо-Кавказском федеральном округе она увеличивается. За 2022 г. – фиксируется уменьшение численности населения Пермского края, по сравнению с 2021 г., на 48 613 человек, в том числе городского населения на 42 251 человека.

Процессы старения рабочей силы становятся заметными, особенно учитывая перемещение в группу трудоспособного возраста малочисленных поколений 1990-х и начала 2000-х гг. и увеличение трудовой активности старших поколений. Доля работников младше 40 лет сократится с 42,0 % в 2019 г. до 37,4 % в 2030 г. Демографические изменения будут оказывать разнонаправленное воздействие на численность и струк-

туру рабочей силы в различных регионах России. Эти изменения будут зависеть от экономической активности в старших возрастах и возможности регионов привлекать мигрантов, как внутренних, так и международных. При этом старение рабочей силы представляет серьезный вызов для российской экономики [1]. Смертность лиц в трудоспособном возрасте за 2022 г. в Пермском крае составила 9036 человек (100 %), структура причин смерти представлена следующим образом: болезни системы кровообращения – 30,7 %, новообразования – 13,2 %, внешние причины – 24,8 %, прочие причины – 31,3 %. Сердечно-сосудистая патология выходит на лидирующие позиции по причинам смертности [2].

Значительная доля национального промышленного производства приходится на Пермский край. Здесь располагаются крупные промышленные комплексы, включая химическую, нефтехимическую, металлургическую, авиационную и машиностроительную промышленности, а также объекты энергетики и

строительства. Край обладает ресурсами для добычи полезных ископаемых, таких как нефть, калийные соли и каменный уголь. На территории края 67 крупных промпредприятий, 404 средних организации (7,3 % от общего количества предприятий Пермского края). Эти отрасли формируют окружающую среду и оказывают прямое влияние на здоровье населения. Условия труда на промышленных предприятиях Пермского края длительное время остаются неблагоприятными практически во всех сферах. Это приводит к развитию профессиональных заболеваний среди работающих лиц трудоспособного возраста и их инвалидизации [3]. При этом стабильно высоким сохраняется доля охвата ПМО – 98 %. За 2022 г. впервые установлен диагноз профессионального заболевания всего у 36 человек (общее число заболеваний – 37), из них:

- по стажу работы (контакт с вредными производственными факторами): менее 10 лет – 4,3 %, 11–20 лет – 19,4 %, 21–30 лет – 30,6 %, более 30 лет – 44,4 %;

- по возрастной категории: до 40 лет – 13,9 %, 41–50 лет – 25 %, 51–60 лет – 38,9 %, старше 60 лет – 22,2 %;

- по половому признаку: мужчины – 63,9 %, женщины – 36,1 % [4].

Здоровье работников определяется не только наличием рисков на рабочем месте, но и социальными и индивидуальными факторами, а также доступностью медико-санитарных услуг. В последние десятилетия были осуществлены значительные улучшения в области безопасности труда. Оценка рисков хронических неинфекционных заболеваний, медицинские скрининги, обучение технике безопасности, использование защитного оборудования и физические изменения на рабочем месте – всё это способствует повышению безопасности производства [5]. В результате успешного внедрения новых технологий и высокой культуры труда

уровень воздействия вредных производственных факторов, способных вызывать профессиональные заболевания, заметно снизился. Однако параллельно увеличились интенсивность и напряженность труда, а также уровень психоэмоционального стресса. Эти новые условия адаптации могут способствовать формированию кортиковисцеральной дисфункции и дисбаланса вегетативной нервной системы. В результате возрастают риски развития психосоматической патологии или усиления уже существующих функциональных изменений в системах органов. Особенно подверженной психоэмоциональному стрессу является сердечно-сосудистая система [6].

К сожалению, внедрение рыночных отношений в производственную сферу не сопровождается должными усилиями со стороны работодателей по обеспечению безопасных и здоровых условий труда для сохранения здоровья работающих и населения в целом. Согласно медицинской статистике в России, всего лишь 20 % компьютеризированных рабочих мест соответствуют современным стандартам безопасности.

Исследования, посвященные влиянию компьютера на здоровье, представляют собой разнонаправленные выводы – от утверждений об абсолютной безопасности до предположений о возможном риске генетической патологии. Периодические медицинские осмотры данной группы работников выявили различные отклонения в их состоянии здоровья. Важно отметить, что пока не существует четкого системного ответа органа на воздействие факторов компьютерной среды, и диагностический комплекс на уровне доклинических нарушений не оптимизирован [7]. В 2022 г. профилактические осмотры и диспансеризацию взрослого населения прошли 610 тыс. жителей Пермского края, из них более половины (54 %) – это граждане трудоспособного возраста. По ре-

зультатам 2022 г. почти у 30 тыс. человек, прошедших диспансеризацию, впервые выявлены хронические заболевания. 52 % случаев заболеваний системы кровообращения и 56 % случаев злокачественных новообразований выявлено в ходе диспансеризации у лиц трудоспособного возраста.

В наше время, когда динамичность бизнес-процессов и конкуренция на рынке требуют высокой профессиональной надежности персонала [8], освещение теоретических основ и практических подходов в этой области становится ключевым. Надежность сотрудников в выполнении своих обязанностей является фундаментальным фактором для успешного функционирования организаций [9].

Последние данные всемирной статистики здравоохранения свидетельствуют о тревожно высоких уровнях многих ключевых факторов риска неинфекционных заболеваний (НИЗ). Практически каждый четвертый человек в мире продолжает употреблять табак. Активность взрослого населения оставляет желать лучшего, поскольку каждый четвертый взрослый не получает достаточного уровня физической активности. Проблемы ожирения и гипертонии набирают обороты по всему миру [10].

Для формирования теоретической базы обеспечения профессиональной надежности персонала рассмотрены несколько ключевых аспектов.

Профессиональная надежность персонала играет ключевую роль в эффективном функционировании организации. Широко признано, что надежная рабочая сила является важным элементом успеха любой организации, обеспечивая достижение поставленных целей [11].

В данном контексте критическое значение имеет понимание различных факторов, влияющих на профессиональную надежность персонала, а также разработка методов и приемов для обеспечения этой надежно-

сти, в том числе через реализацию корпоративных программ благополучия.

В исследовательской статье А.А. Шалимова «Профессиональная подготовка как метод трудовой мотивации кадров» рассматривается влияние обучения и развития на производительность персонала [12]. Автор утверждает, что программы обучения и развития способны повысить профессиональную надежность сотрудников, предоставляя им необходимые навыки и знания для успешного выполнения своих функций, что профессиональное обучение представляет собой неоспоримо мощный стимул для мотивации сотрудников при условии грамотной организации этого процесса. Отталкиваясь от концепции строения карьерных траекторий, необходимо с аккуратностью подходить к выбору образовательных программ, учитывая индивидуальные особенности каждого трудового коллектива.

Каждый член команды предстает перед нами как уникальное сочетание организатора своей карьеры и обладателя уникальных черт личности. Это подчеркивает неотъемлемость учета индивидуальности при разработке карьерных планов. Внимательное исследование истории профессионального становления, а также результатов психологической оценки личностных, деловых и коллективных качеств становится неременным элементом выработки адекватных индивидуальных стратегий развития.

Задача определения тех навыков и знаний, за которые компания готова вознаграждать своих сотрудников в ходе обучения, является ключевой. Процесс профессионального роста должен быть в наилучшей гармонии с внутренней стратегией предприятия, а собственно предоставляемый компанией набор знаний должен стать постоянно эволюционирующим и разнообразным, избегая стагнации и обеспечивая высший уровень компетентности.

В статье «Вовлеченность персонала – основной резерв повышения эффективности деятельности современных компаний» Н.В. Громовой подчеркивается, что вовлеченность сотрудников является критическим фактором, способствующим профессиональной надежности персонала [13]. Автор утверждает, что вовлеченные сотрудники более мотивированы к высокой производительности и готовы внести существенный вклад в успех организации. Низкая сплоченность коллектива может препятствовать достижению высокой эффективности компании, и наоборот. Существует ряд факторов, зависящих от условий, предоставляемых компанией в роли работодателя, и оказывающих влияние на уровень вовлеченности сотрудников. Среди таких факторов можно выделить карьерные возможности, подчеркивание ценности сотрудников, организационные процессы, признание заслуг в работе и репутацию работодателю. Анализ этих факторов может служить полезным инструментом для руководства компании и HR-подразделений при создании программ по укреплению вовлеченности персонала.

Таким образом, в результате высокой вовлеченности персонала возникает инновационная среда в компании, способствующая как появлению новаторских идей, так и их более быстрому внедрению. Это подчеркивает важность управления факторами, влияющими на вовлеченность сотрудников как стратегического направления для достижения корпоративного успеха.

В работе О.Л. Осадчук «Формирование профессиональной надежности специалиста» подчеркивается, что, поднимая вопрос о степени надежности профессиональной деятельности, мы вступаем в зоны не только психологии труда, но и профессионального образования, где эти два мира переплетаются в удивительный узор [14]. Процесс формирования профессиональной подготовки

специалиста требует, чтобы в его «рюкзаке» «лежала» саморегуляция как надежный инструмент, гарантирующий стабильность в его профессиональной сфере. И здесь выступает на сцену значимость психологического сопровождения профессионального образования, которое, как технология, способствует выработке этой надежности. Одним из ключевых принципов этого сопровождения является уважение права индивида самостоятельно принимать решения относительно своего профессионального становления и брать на себя ответственность за эти решения. Задача психологического сопровождения сводится к созданию условий, способствующих полноценному профессиональному росту личности.

В соответствии с концепцией Э.Ф. Зеера (2000), психологическое сопровождение предстает перед нами как комплексный процесс изучения, формирования, развития и коррекции профессионального становления личности. Таким образом, технология психологического сопровождения формирования надежности профессиональной деятельности через развитие саморегуляции включает в себя три ключевых этапа: 1. Диагностика уровня саморегуляции обучающегося в процессе профессионального образования. 2. Предоставление информации об областях и методах развития саморегуляции. 3. Поддержка и помощь в развитии саморегуляции обучающимся в процессе профессионального образования. Эффективная реализация этой технологии становится возможной при использовании методов профессионального развития, ориентированных на личность, таких как развивающая психодиагностика, профессиональный тренинг и психологическое консультирование, касающееся вопросов личного и профессионального роста. В конечном счете продуктивное психологическое сопровождение формирования надежности профессиональной деятельности

должно стать неотъемлемой частью целого процесса лично ориентированного профессионального образования.

В работе Е.А. Родионова «Психологические факторы эффективности сотрудников современного предприятия» были выделены фундаментальные составляющие, влияющие на результативность деятельности персонала предприятия [15]. Одним из существенных аспектов оказалась направленность на удовлетворение потребностей и ожиданий всех участников организации, от акционеров до общества в целом. На основе предположения, что эффективность тесно связана с уровнем вовлеченности сотрудников, подчеркивается значимость удовлетворения их ключевых потребностей.

Одна из важных моделей мотивации, основанная на законе Р.М. Йеркса и Дж.Д. Додсона, выявляет зависимость между интенсивностью мотивации и качеством деятельности. Увеличение мотивации сначала повышает эффективность, достигая оптимального уровня, после чего происходит постепенное снижение успеха.

Таким образом, обеспечение оптимального уровня мотивации, учитывая индивидуальные особенности каждого работника, становится неотъемлемым условием для гармонизированной трудовой деятельности и достижения выдающихся результатов.

В обеспечении роста производства выделяется ключевой аспект – ориентация на результат, включая организационный, групповой и индивидуальный компоненты. Отдельные подразделения и сотрудники признаются эффективными не только при достижении личных планов, но и при соответствии этих достижений общим целям компании. Ресурсы, предоставленные компанией, включая информационные, материальные, ценностные и процессные, служат инструментами, а сотрудник возвращает результат. Совпадение взглядов на результат как у ра-

ботника, так и у компании является основой для прибыли и лояльности. Важным фактором является понимание результата каждым сотрудником. При ясно определенных процессах результат стремится соответствовать ожиданиям. Однако, если цели и результаты плохо прописаны, индивидуальные взгляды на успех могут сильно различаться, вызывая дезинтеграцию усилий. Идеальная ситуация заключается в том, когда каждый работник понимает свою роль, соответствует ей и выполняет свои действия в соответствии с общим видением. Однако при различном понимании целей сотрудники могут столкнуться с несогласованностью и даже конфликтами, создавая ситуацию «каждый сам за себя».

Стратегия управления эффективностью призвана не только обеспечивать текущую результативность, но и развивать сотрудников. Ключевым элементом становится компетентность сотрудника, что подразумевает способность действовать согласно целям компании и стандартам должности, обладая личностными характеристиками, необходимыми для достижения результатов.

В контексте оценки эффективности сотрудника невозможно обойти такой важный аспект, как коммуникации. Если внутри компании не установлены эффективные «вертикальные» и «горизонтальные» каналы связи, направленные на создание благоприятного климата для постоянного диалога между руководителями и членами команд, это может затруднить выявление ожиданий и обмен информацией относительно миссии, ценностей и целей организации. Управление эффективностью, в свою очередь, способствует развитию компании, привлекая работников к участию в процессах определения собственных целей и методов их достижения.

Следовательно, эффективность сотрудника – это более глубокое понятие, чем просто коэффициент производительности. Включает в себя комплекс психологических

факторов, определяющих личную эффективность. Оценка эффективности сотрудника также не может быть рассмотрена в отрыве от контекста предприятия. Успешность в своей области не всегда переходит в эффективность для конкретной компании. Сотрудник может быть успешным на одном предприятии, но неэффективным на другом. Важным фактором является не только понимание, но и принятие целей и задач компании, а также работа в команде, где общая цель соотносится с миссией компании. Сотрудник, который может удовлетворять свои потребности в такой среде, часто оказывается более эффективным.

К.Ю. Яшкина в своей исследовательской статье «Здоровье как важнейший элемент трудового потенциала работника» обращает внимание на важность здоровья как показателя трудового потенциала в ракурсе трех факторов – личности, организации и общества [16].

Для индивида здоровье означает не только способность к труду, но и отсутствие вынужденных отсутствий на работе из-за заболеваний. Это критически важный фактор, который оказывает влияние на его личную продуктивность и общий результат его трудовой деятельности. На уровне организации состояние здоровья персонала напрямую влияет на объем времени, утраченного из-за болезней сотрудников, и на дополнительные затраты компании на поддержание здоровья своих работников. Управление здоровьем коллектива становится ключевым фактором для развития предприятия.

На уровне общества здоровье влияет на среднюю продолжительность жизни и затраты на систему здравоохранения государства. Сохранение здоровья становится неотъемлемой частью социальной политики и ответственности работодателя перед обществом. На сегодняшний день управление здоровьем персонала является критически

важным аспектом развития и совершенствования предприятия. Руководители осознают, что здоровье сотрудников оказывает существенное воздействие на результаты труда, и поэтому поощрение работников в поддержке и укреплении здоровья становится приоритетной задачей [17]. Но при этом в нынешних условиях традиционные подходы к поддержанию здоровья сотрудников, такие как организация производственной гимнастики, поощрение здорового образа жизни и предоставление программ ДМС, проведение спортивных мероприятий, сталкиваются с ограничениями, что влечет за собой неспособность полностью решить сложившиеся проблемы. Рассматриваемые оздоровительные инициативы в отрыве от других мероприятий оказываются недостаточными для обеспечения всестороннего укрепления здоровья. Сегодня перед нами стоит вызов: пересмотреть привычные методы влияния и внедрить комплексный подход, включающий превентивные меры и поддержание общего здоровья сотрудников.

Таким образом, инвестиции в здоровье личности требуют комплексного подхода, направленного на формирование, поддержание и развитие здоровья. Объем этих инвестиций зависит от многочисленных факторов. Важно подчеркнуть, что подход, ориентированный на долгосрочный экономический эффект, преобразует социальные расходы в реальные инвестиции и эффективные меры сохранения здоровья и трудового потенциала.

На фоне общего признания важности здорового образа жизни существует признание того, что мотивировать сотрудников к активному ведению здорового образа жизни представляет собой сложную задачу. Многие люди осведомлены о необходимости заботы о своем здоровье, однако не все успешно следуют этим принципам. Это подчеркивает важность создания условий и формирования

поддерживающей среды, которые стимулировали бы сотрудников к принятию более здорового образа жизни [18].

Сегодня сохранение здоровья становится одной из главных задач общества и ответственности работодателя. Предприятия должны активно внедрять меры по профилактике заболеваний и улучшению условий труда. Работодатель обязан стремиться к созданию «здорового рабочего места», учитывая физические и психосоциальные потребности, образ жизни сотрудников. Только совокупный подход сможет быть эффективным средством улучшения здоровья работников и повышения общей производительности труда.

Здоровое место работы (по определению программы Всемирной организации здравоохранения «Здоровые рабочие места: пример к действию») – это место, где работники и руководители постоянно сотрудничают в целях совершенствования охраны и укрепления здоровья, безопасности и благополучия всех работающих, способствуют совершенствованию рабочего места в процессе решения основных производственных проблем. Основные тезисы заключаются в том, что основные усилия и работодателей, и работников, и государства в сфере укрепления здоровья работников должны быть направлены на [19]:

- здоровье и безопасность в физической производственной среде;
- здоровье, безопасность и благополучие в психосоциальной производственной среде, включая организацию труда и культуру рабочего места;
- личный потенциал здоровья работника на рабочем месте;
- способы участия в совместной работе по улучшению;
- здоровья работающих, их семей.

Таким образом, исследования, представленные в источниках, подтверждают важность обеспечения профессиональной надежности персонала и описывают различные

методы и факторы, которые могут повлиять на этот процесс.

В целом эффективность трудовой деятельности сотрудника с сохраненным здоровьем представляет собой сложный мозаичный образ, который формируется взаимодействием различных факторов и требует системного подхода к управлению человеческими ресурсами [20]. Сбалансированный и своевременный подход к профессиональному обучению, мотивации, психологическому сопровождению и здоровью является ключом к созданию продуктивного и устойчивого трудового потенциала предприятия [21]. Программы, поддерживаемые работодателями и ориентированные на обеспечение сохранения здоровья и безопасности труда, играют важную роль в повышении общего благосостояния сотрудников. Активные меры, внедряемые в ходе повседневной деятельности компаний, способствуют улучшению здоровья персонала и в то же время снижают риски производственно обусловленных заболеваний [22].

Таким образом, разработка корпоративных программ благополучия, направленных на поддержание и улучшение физического и психологического здоровья работников, а также на развитие их профессиональных навыков и качеств, становится стратегическим шагом для компании, направленным на создание здорового и поддерживающего окружения, что приводит к выигрышной ситуации как для сотрудников, так и для бизнеса в целом. Кроме того, разработка таких программ может быть не только инициативой бизнеса, но и следование трендам государственной политики РФ. Увеличение продолжительности здоровой жизни в России является стратегической задачей на период до 2030 г. [23]. Достижение этой цели возможно путем укрепления здоровья работающих через внедрение мер по коррекции факторов риска на рабочем месте. Реализация системы мотива-



ции граждан к здоровому образу жизни на рабочих местах включена в федеральный проект «Укрепление общественного здоровья» национального проекта «Демография» [24].

Внедрение корпоративных программ возлагает на работодателей обязанность создания условий для поощрения сотрудников в принятии здорового образа жизни, включая отказ от курения и употребления алкоголя, переход на здоровое питание и повышение физической активности. Задачи по сохранению здоровья, обеспечению благополучия персонала, обеспечению безопасности в сфере охраны труда, а также реализация комплексных социальных программ входят в социальный блок концепции устойчивого развития организации (ESG), представленной в сборнике корпоративных практик РСНП [25].

### Выводы

Для обеспечения долгосрочной профессиональной надежности персонала необходимо пересматривать традиционные стратегии и внедрять инновационные программы, акцентируя внимание на профилактике заболеваний, физической активности и укреплении общего здоровья. Профилактические меры, направленные на укрепление здоровья, создание условий, в которых сотрудники могут полноценно развиваться, чувствовать себя в команде комфортно и успешно справляться с профессиональными вызовами становятся неотъемлемой частью корпоративной ответственности за благополучие персонала. Общий тренд в корпоративной практике подчеркивает, что компании, сосредотачивающиеся на благополучии своих сотрудников, выступают более успешными в привлечении и удержании квалифицированных специалистов, что, в свою очередь, укрепляет их имидж как привлекательного работодателя.

С учетом этих выводов рекомендуется, чтобы компании и организации:

- инвестировали в профессиональное обучение: необходимо развивать программы обучения, которые соответствуют потребностям сотрудников и компании и обеспечивают доступ к актуальным знаниям и навыкам;

- стимулировали мотивацию: создание мотивационных систем, учитывающих индивидуальные потребности сотрудников. Необходимо подчеркивать ценности компании, предоставляя карьерные возможности и признавая заслуги;

- развивали саморегуляцию: следует поддерживать развитие у сотрудников навыков саморегуляции. Это может быть достигнуто через психологическую поддержку, тренинги и создание благоприятной рабочей среды;

- заботились о здоровье: создание программ по поддержке здоровья сотрудников. Программы благополучия должны стремиться не только предоставлять информацию о преимуществах здорового образа жизни, но и создавать атмосферу, в которой забота о здоровье становится естественной и ценной частью корпоративной культуры. Такой подход, ориентированный на создание условий для заботы о себе, помимо внедрения программ здоровья, позволяет устранить преграды и сделать путь к здоровому образу жизни более доступным и приемлемым для широкого круга сотрудников;

- выстраивали эффективные коммуникации: развитие открытой и эффективной коммуникации внутри компании поможет выявить ожидания и обеспечить обмен информацией по ключевым аспектам организационной культуры и целей;

- использовали комплексный подход: следует рассматривать работника не только как исполнителя обязанностей, но и как личность, интегрировать заботу о здоровье, обучение и мотивацию для формирования

целостного и эффективного трудового потенциала;

– вовлекали сотрудников в процесс: необходимо поощрение участия сотрудников в принятии решений, что позволяет им активно влиять на свои трудовые условия и цели. Это способствует повышению уровня вовлеченности и ответственности.

Работодатели, следуя этим рекомендациям, могут создать здоровое трудовое окружение, способствующее росту эффективности и удовлетворенности сотрудников, а следовательно, и обеспечивая высокий уровень профессиональной надежности персонала.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК / REFERENCES

1. Демографические изменения и предложение рабочей силы в регионах России. Научный дайджест 2022; 5 (10): 1–8 / Demographic changes and labor supply in the regions of Russia; Scientific Digest 2022; 5 (10): 1–8 (in Russian).

2. Каримова Л.К., Гимаева З.Ф., Бакиров А.Б., Мулдашева Н.А., Капцов В.А. Внезапная смерть на рабочем месте от общих заболеваний и меры профилактики (на примере Республики Башкортостан). Пермский медицинский журнал 2021; 38 (1): 123–134 / Karimova L.K., Gimaeva Z.F., Bakirov A.B., Muldasheva N.A., Kaptsov V.A. Sudden Death at the Workplace from Common Diseases and Preventive Measures (Case Study of the Republic of Bashkortostan). *Perm Medical Journal* 2021; 38 (1): 123–134 (in Russian).

3. Мalyutina Н.Н., Еремеев Р.Б., Тараненко Л.А., Толкач А.С., Костарев В.Г. Некоторые показатели здоровья работающего населения пермского края и задачи по его укреплению на ближайшие годы. Медицина труда и промышленная экология 2012; 12: 4–8 / Malyutina N.N., Ereemeev R.B., Taranenko L.A., Tolkach A.S., Kostarev V.G. Some

Indicators of the Health of the Working Population in the Perm Krai and Tasks for its Strengthening in the Coming Years. *Occupational Medicine and Industrial Ecology* 2012; 12: 4–8 (in Russian).

4. Мalyutina Н.Н., Исаева Н.В., Костарев В.Г., Еремеев Р.Б., Парамонова С.В. Приоритетные направления развития медицины труда в Пермском крае: вызовы и реалии 2023; 40 (5): 115–12. DOI: 10.17816/pmj405115-120 / Malyutina N.N., Isaeva N.V., Kostarev V.G., Ereemeev R.B., Paramonova S.V., Priority directions of occupational medicine development in perm krai: challenges and realities. *Perm Medical Journal* 2023; 40 (5): 115–122. DOI: 10.17816/pmj405115-120 (in Russian).

5. Попович М.В., Маньшина А.В., Концевая А.В., Дранкина О.М. Корпоративные программы укрепления здоровья работников – обзор зарубежных публикаций. Профилактическая медицина 2020; 23 (3): 156–161 / Popovich M.V., Manshina A.V., Kontsevaya A.V., Drapkina O.M. Corporate employee health promotion programs – a review of foreign publications. *Preventive medicine* 2020; 23 (3): 156–161 (in Russian).

6. Мalyutina Н.Н., Парамонова С.В., Сединина Н.С. Формирование психовегетативного фенотипа работников интенсивного труда. Вестник биомедицина и социология 2020; 5 (2): 5–10 / Malyutina N.N., Paramonova S.V., Sedinina N.S. Formation of the Psycho-Vegetative Phenotype of Intensive Labor Workers. *Bulletin of Biomedicine and Sociology* 2020; 5 (2): 5–10 (in Russian).

7. Власова Е.М., Мalyutina Н.Н. Основные направления сохранения здоровья работающих с компьютерами. Медицина труда и промышленная экология 2008; 4: 47–48 / Vlasova E.M., Main Directions of Health Preservation for Computer Users / Vlasova E.M., Malyutina N.N. *Occupational Medicine and Industrial Ecology* 2008; 4: 47–48 (in Russian).

8. Казаков М.В. Роль конкурентоспособности персонала в конкуренции между субъектами предпринимательства. Конкурентоспособность бизнеса 2010; 5 (23): 46–51 / *Kazakov M.V. The role of personnel competitiveness in competition between business entities. Competitiveness of business* 2010; 5 (23): 46–51 (in Russian).

9. Чувиллин С.А. Надежность персонала как один из факторов безопасности в условиях современного российского рынка. Известия Саратовского университета. Сер.: Социология. Политология 2013; 13 (1): 57–58 / *Chuvilin S.A. UDC 330.356 Personnel reliability as one of the safety factors in the conditions of the modern Russian market. Izvestiya Saratov University. Ser.: Sociology. Political Science* 2013; 13 (1): 57–58 (in Russian)

10. Романцова О.Н. Персонал как главный ресурс любой организации. Молодой ученый 2020; 18 (308): 135–138 / *Romantsova O.N. Personnel as the main resource of any organization. Young scientist* 2020; 18 (308): 135–138 (in Russian).

11. Шалимова А.А. Профессиональная подготовка как метод трудовой мотивации кадров. Известия вузов. Северокавказский регион. Технические науки 2010; 2: 115–117 / *Sbalimova A.A. Professional training as a method of labor motivation of personnel. Izvestiya vuzov. The North Caucasus region. Technical sciences* 2010; 2: 115–117 (in Russian).

12. Громова Н.В. Вовлеченность персонала – основной резерв повышения эффективности деятельности современных компаний. Вестник Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова 2018. DOI: 10.21686/2413-2829-2018-6-103-115 / *Gromova N.V. Personnel involvement is the main reserve for improving the efficiency of modern companies. Bulletin of the Plekhanov Russian University of Economics* 2018. DOI: 10.21686/2413-2829-2018-6-103-115 (in Russian).

13. Осадчук О.Л. Формирование профессиональной надежности специалиста. Фундаментальные исследования 2005; 1: 86–88 / *Osadchuk O.L. Formation of professional reliability of a specialist. Fundamental research* 2005; 1: 86–88 (in Russian).

14. Родионов Е.А. Психологические факторы эффективности сотрудников современного предприятия. Научно-технические ведомости СПбГПУ. Гуманитарные и общественные науки 2011; 2: 109–114 / *Rodionov E.A. Psychological factors of efficiency of employees of a modern enterprise. Scientific and technical Bulletin of St. Petersburg State University. Humanities and Social Sciences* 2011; 2: 109–114 (in Russian).

15. Яшкина К.Ю. Здоровье как важнейший элемент трудового потенциала работника. Исследования молодых ученых: материалы XXXII Междунар. науч. конф. (г. Казань, февраль 2022 г.). Казань: Молодой ученый 2022; 84 / *Yashkina K.Yu. Health as the most important element of the employee's labor potential. Research of young scientists: materials of the XXXII International Scientific Conference (Kazan, February 2022). Kazan: Young Scientist* 2022; 84 (in Russian).

16. Вигдорчик Я.И. О мотивировании к здоровому образу жизни. Менеджер здравоохранения 2021; 8. DOI: 0000-0002-3129-3200 / *Vigdorcbik Ya.I. O motivirovanii k zdravovomu obrazu zhizni. Menedzher zdravoobraneniya* 2021; 8. DOI: 0000-0002-3129-3200 (in Russian).

17. Гончарова Н.В., Дайнеко Л.В., Зайцева Е.В. Управление человеческими ресурсами организации в условиях современного рынка труда: учебное пособие для студентов вуза, обучающихся по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент». Под общ. ред. Е.В. Зайцевой. Екатеринбург: Изд-во Уральского ун-та 2021; 159 / *Goncharova N.V., Daineko L.V., Zaitseva E.V. Human resource management of an organization in the conditions of the modern labor market: Study guide*

for university students studying in the field of training 38.03.02 "Management". Under the general editorship of E.V. Zaitseva. Yekaterinburg: Publishing House of the Ural University, 2021; 159 (in Russian).

18. *Аюпов Р.Г.* Развитие профессиональной компетентности как фактор повышения уровня мотивации персонала. Актуальные вопросы экономических наук: материалы II Междунар. науч. конф. (г. Уфа, апрель 2013 г.). Уфа: Лето 2013; 85–87 / *Ayupov R.G.* Development of professional competence as a factor in increasing the level of staff motivation. Actual issues of economic sciences: proceedings of the II International Scientific Conference (Ufa, April 2013). Ufa: Summer 2013; 85–87 (in Russian).

19. *Нагибина Н.И., Вакульская Е.А.* Управление благополучием сотрудников для повышения производительности труда – улучшения HR и бизнес-показателей компании. Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России 2020; 4 (49): 8–17. DOI: 10.12737/2305-7807-2020-8-17 /

*Nagibina N.I., Vakulskaya E.A.* Managing employee well-being to increase productivity – improving HR and business performance of the company. Human Resources and Intellectual Resources Management in Russia 2020; 4 (49): 8–17. DOI: 10.12737/2305-7807-2020-8-17 (in Russian).

**Финансирование.** Исследование не имело спонсорской поддержки.

**Конфликт интересов.** Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

**Вклад авторов:**

Малютина Н.Н. – концепция исследования, анализ критически важного содержания.

Мудрая К.В. – сбор данных литературы, анализ и обобщение данных литературы, работа с текстом рукописи.

Лузина С.В. – пример методических подходов к обеспечению профессиональной надежности персонала.

Поступила: 29.01.2024

Одобрена: 28.03.2024

Принята к публикации: 04.04.2024

Просьба ссылаться на эту статью в русскоязычных источниках следующим образом: Малютина, Н.Н. Профессиональная надежность персонала и корпоративные программы комплексного благополучия / Н.Н. Малютина, К.В. Мудрая, С.В. Лузина // Пермский медицинский журнал. – 2024. – Т. 41, № 2. – С. 68–79. DOI: 10.17816/pmj41268-79

Please cite this article in English as: Malyutina N.N., Mudraya K.V., Luzina S.V. Professional reliability of personnel and corporate wellness programs. *Perm Medical Journal*, 2024, vol. 41, no. 2, pp. 68-79. DOI: 10.17816/pmj41268-79