Корпоративная культура здоровья и оздоровительные практики, направленные на изменение поведения работников

Н. А. Гречушкина

ГБУ «Научно-исследовательский институт организации здравоохранения и медицинского менеджмента Департамента здравоохранения города Москвы», 115184, Россия, Москва, ул. Шарикоподшипниковская, д. 9

Аннотация

Введение. Специалисты признают, что лучше всего достижению целей по сохранению и укреплению здоровья способствует среда, поддерживающая культуру здоровья. По данному пути – создания культуры, которая поддерживает здоровье и формирует здоровый стиль жизни у работников – пошли многие компании разного уровня.

Цель. Рассмотреть и описать ключевые элементы системы формирования культуры здоровья на рабочем месте и международного опыта работодателей в применении корпоративных практик здоровья, направленных на изменение поведения работников.

Материалы и методы. В работе использовался контент-анализ публикаций, посвященных теме корпоративного здоровья, из библиографических баз данных Scopus, PubMed и открытых интернет-источников.

Обсуждение. Программы, меняющие поведение работников, направлены на отказ от вредных привычек, изменение пищевого поведения, увеличение физической активности, борьбу со стрессом и профессиональным выгоранием. Реализация таких программ обычно осуществляется посредством комплексного подхода. При этом воздействия могут иметь как персональный, так и массовый характер. К первым относятся индивидуальное консультирование, предоставление талонов на питание или льготных абонементов в фитнес-клуб, использование системы контрактов, стимулирующих изменение поведения работников, вознаграждение за отказ от табака, бесплатное предоставление антиникотиновых средств, закрытие мест на автопарковках компании для проживающих вблизи места работы и др. Вторые подразумевают введение запрета курения на территории организации, снижение стоимости здоровых блюд в корпоративной столовой и т. п.

Заключение. В научном сообществе продолжается дискуссия об эффективности различных программ оздоровления на рабочем месте. Многие эксперты сходятся во мнении, что комплексный стратегический подход, включающий меры по созданию культуры здоровья и благоприятной рабочей среды вместе с регулярно обновляющимися программами, направленными на укрепление здоровья и изменение поведение работников, является полезным как для работников, так и для компании.

Ключевые слова: общественное здоровье, культура корпоративного здоровья, меняющие поведение работников программы, практики корпоративного здоровья, здоровый образ жизни.

Для цитирования: Гречушкина, Н. А. Корпоративная культура здоровья и оздоровительные практики, направленные на изменение поведения работников // Здоровье мегаполиса. – 2022. – Т. 3. – № 3. – С. 58-66 doi:10.47619/2713-2617.zm.2022.v.3i3;58-66

© Автор сохраняет за собой авторские права на эту статью.
© Это произведение доступно по лицензии Creative Commons Attribution-ShareAlike («Атрибуция-СохранениеУсловий») 4.0 Всемирная.

Corporate health culture and employee behaviour-changing wellness practices

N. A. Grechushkina

State Budgetary Institution "Research Institute for Healthcare Organization and Medical Management of Moscow Healthcare Department", 9, Sharikopodshipnikovskaya st., 115088, Moscow, Russian Federation

Abstract

Introduction. Public health experts recognize that an environment that supports a culture of health best serves health goals. Therefore, some companies are creating a culture that supports health and builds healthy lifestyles for employees.

Objective. A description of the key elements for creating a workplace health culture and the international experience of employers in applying corporate health practices to change employee behavior.

Materials and methods. A content analysis of corporate health publications from the Scopus and PubMed bibliographic databases and public Internet sources.

Discussion. Behavioral change programs aim to encourage workers to quit unhealthy habits, change-eating habits, increase physical activity, and manage stress and depression. Usually these programs implemented using a comprehensive approach. These interventions can be personal or mass-based. The former include individual counseling, food stamps or discounted fitness club memberships, systems of contracts that encourage behavioral changes in employees, rewards for quitting tobacco, free provision of anti-nicotine products, closure of company parking lots for those who live near the workplace, etc. The latter involve the introduction of a ban on smoking on the territory of the organization, reducing the cost of a healthy meal in the corporate canteen, etc.

Conclusion. There is an ongoing discussion in the scientific community about the effectiveness of workplace wellness programs. Many experts agree that a comprehensive strategic approach that includes measures to create a culture of health and a supportive work environment, along with regularly updated programs to promote health and change employee behavior is beneficial to both workers and businesses.

Keywords: public health, corporate health culture, programs that change employee behavior, corporate health practices, healthy lifestyles.

For citation: Grechushkina NA. Corporate health culture and employee behaviour-changing wellness practices City Healthcare. 2022;3(3):58–66 doi:10.47619/2713-2617.zm.2022.v.3i3;58–66

© Author retains the copyright of this article.
© This article is published under the terms of the Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International.

Введение

Специалисты в области общественного здоровья признают, что достижению целей по сохранению и укреплению здоровья лучше всего способствует среда, поддерживающая культуру здоровья [1]. Это обосновывается социально-экологической моделью, согласно которой члены трудового коллектива, являясь частью корпоративного социума, в процессе интерактивной коммуникации постепенно меняют отношение к собственному здоровью [2, 3]. Некоторые компании создают культуру, которая не только поддерживает здоровье и формирует здоровый стиль жизни у сотрудников, но и способствует увеличению приверженности работников к организации и вовлеченности в ее деятельность. Такие компании, как правило, становятся более предпочтительными работодателями, что позволяет им привлекать и удерживать высокоэффективные кадры [4].

Цель

Целью данной работы является описание ключевых элементов системы формирования культуры здоровья на рабочем месте и международного опыта работодателей в применении корпоративных практик здоровья, направленных на изменение поведения работников.

Материалы и методы

Проведен контент-анализ публикаций, посвященных теме корпоративного здоровья, из библиографических баз данных Scopus, PubMed и открытых интернет-источников.

Обсуждение

Около трети потерь населения от неинфекционных заболеваний (НИЗ) во всем мире связаны с поведенческими факторами риска, такими как: употребление алкоголя, табака, нерациональное питание и недостаточная физическая активность [3]. По оценкам экспертов, своевременное воздействие на эти факторы позволяет предупредить развитие до 80 % заболеваний системы кровообращения и 40 % злокачественных новообразований [5].

К эффективным инструментам управления факторами развития НИЗ Всемирная организация здравоохранения относит программы укрепления здоровья на рабочих местах, применение которых весьма актуально в условиях дефицита времени. Кроме того, некоторые исследователи считают, что здоровье работников является необходимым условием повышения производительности труда и роста конкурентоспособности компании. Поэтому забота о сохранении здоровья и благополучия работающих становится выгодной как для работодателей, так и для государства в целом [4, 6–7].

Меняющие поведение работников программы направлены на отказ от вредных привычек, изменение пищевого поведения, увеличение физической активности, борьбу со стрессом и профессиональным выгоранием, улучшение психологического и физического здоровья и благополучия работников. Реализация таких программ, как правило, осуществляется посредством комплексного подхода, при котором используют различные механизмы воздействия.

Согласно социально-экологической концепции, ключевым для изменения поведения работников является формирование и развитие корпоративной культуры здоровья, то есть признание здорового образа жизни неотъемлемой ценностью компании, а также его реальное продвижение на всех организационных уровнях и во всех сферах деятельности.

Наиболее развита культура здоровья на рабочем месте в США. По некоторым оценкам программами корпоративного здоровья там охвачено более чем 50 млн работающих американцев [8, 9].

Рабочая группа специально созданного Комитета по изучению культуры здоровья Исследовательской организации по укреплению здоровья США (Health Enhancement Research Organization, HERO) выделила и описала 24 ключевых элемента, которые способствуют формированию корпоративной культуры здоровья [10]. К наиболее важным из них HERO относит создание внутри компании системы коммуникаций между работниками и руководством, вовлеченность администрации и поддержку проекта с ее стороны, разработку четкой оздоровительной политики и конкретных мер, формирование внешних связей и сообществ, обустройство на рабочем месте здоровой среды (табл.) [11].

Таблица – Пять основных элементов для формирования культуры здоровья на рабочем месте [11]
Table – Five basic elements for building a culture of health in the workplace [11]

КОММУНИКАЦИИ

ЧТО ЭТО ЗНАЧИТ?

- Работники получают регулярный отзыв о своих и общих достижениях коллектива в области здоровья и благополучия. Они информированы об историях успеха, доступных оздоровительных ресурсах
- Работники вовлечены в постоянный разговор о здоровье, его ценности для человека и организации, об изменении состояния здоровья и изменениях компании с течением времени

ПОЧЕМУ ЭТО ВАЖНО?

- Стратегии коммуникации служат для обучения, мотивации, продвижения программных предложений и укрепления доверия
- Неформальное общение демонстрирует личную приверженность ЗОЖ руководства

КАК ЭТО РЕАЛИЗУЕТСЯ?

- Цифровая связь
- Сайт / мобильная версия
- Мобильное приложение
- Цифровые вывески или видео
- Компании в соцсетях / конкурсы, акции с хештегами, фотографии, видео
- Прямые рассылки
- Чемпионы ЗОЖ / координаторы
- Опросы, фокус-группы
- Личные отзывы, истории
- Награды, программы признания
- Общение лидеров на конференциях

КАК РАБОТОДАТЕЛЬ ЭТО ПОДДЕРЖИВАЕТ?

- Церемонии вручения наград за достижения в области ЗОЖ
- Партнерство между офисами для координации усилий по оздоровлению и ведение корпоративного календаря
- Коммуникационный инструментарий, шаблоны и ресурсы
- Коллеги-лидеры и ЗОЖ-чемпионы продвигают оздоровительные мероприятия во всех отделах
- Партнерство с отделом маркетинга и коммуникаций в области брендинга, развития и обеспечения

РУКОВОДСТВО

ЧТО ЭТО ЗНАЧИТ?

- Высшие руководители демонстрируют приверженность ЗОЖ своим личным примером, поддержкой здоровья и благополучия сотрудников посредством влияния на принятие решений, распределением ресурсов и личным участием в мероприятиях

ПОЧЕМУ ЭТО ВАЖНО?

- Поддержка со стороны руководства является ключевым фактором успеха реализуемой политики
- Поддержка со стороны руководства ассоциируется с воспринимаемой сотрудниками поддержой здоровья

КАК ЭТО РЕАЛИЗУЕТСЯ?

- Моделирование поведения
- Предоставление финансирования, ресурсов, выделение персонала для управления инициативой ЗОЖ
- Связь инициативы ЗОЖ с бизнес-стратегией и ценностями компании
- Лидеры публикуют статьи / ведут блоги и делятся историями о своем личном пути к здоровью и благополучию
- Спонсирование администрацией обучения координаторов ЗОЖ

КАК РАБОТОДАТЕЛЬ ЭТО ПОДДЕРЖИВАЕТ?

- Организационные цели по созданию здоровой компании, например найм и удержание квалифицированного персонала, повышение квалификации руководителей, признание результатов работы сотрудников
- Должностные инструкции для штатного менеджера и других должностных лиц по управлению оздоровительной программой
- Политика открытых дверей для обеспечения непринужденной и доверительной деловой культуры
- Политика здорового рабочего места занимает важное место в организационной структуре и производственных задачах компании
- Взаимодействие с координаторами ЗОЖ и помощниками

ВНЕШНЕЕ СООБЩЕСТВО И СВЯЗИ

ЧТО ЭТО ЗНАЧИТ?

- Компания намеренно поддерживает внешнее сообщество как продолжение рабочей среды, признавая важным поддерживать более широкие слои общества. Эти усилия имеют альтруистичный характер, основываются на желании помочь, а не из-за обязательств, чувства долга, лояльности или по религиозным причинам

ПОЧЕМУ ЭТО ВАЖНО?

- Осведомленность сотрудников о корпоративной социальной ответственности положительно связана с их произвольными усилиями на работе и отрицательно – с эмоциональным истощением

КАК ЭТО РЕАЛИЗУЕТСЯ?

- Волонтерство
- Создание здорового инициативного сообщества
- Участие в благотворительных мероприятиях
- Финансовая поддержка благотворительных организаций
- Сотрудничество с инициативным сообществом

КАК РАБОТОДАТЕЛЬ ЭТО ПОДДЕРЖИВАЕТ?

- Добавление сообщества волонтеров в программу здоровья
- Партнерство с общественными организациями и государственными учреждениями в рамках различных инициатив
- Согласование программных заявлений в области здоровья с общественными функциями

ПОЛИТИКА И МЕРЫ

ЧТО ЭТО ЗНАЧИТ?

- У компании есть формальные политики и меры, которые согласуются с ценностями организации и разработаны с намерением поддерживать эти ценности

ПОЧЕМУ ЭТО ВАЖНО?

- Политика и меры в области здоровья обеспечивают инфраструктуру для организации для надлежащего введения в действие и выполнения инициативы в области здоровья и ЗОЖ
- Стратегии, основанные на политике, повышают участие сотрудников в оздоровительных программах и способствуют улучшению их здоровья

КАК ЭТО РЕАЛИЗУЕТСЯ?

- Офис без табака
- Гибкие условия труда
- Уважительная рабочая атмосфера
- Профилактика насилия
- Позволение сотрудникам заниматься оздоровительными практиками в рабочее время
- Политика поощрения физической активности и хождения пешком
- Политика, направленная на обеспечение здорового питания и доступности здорового питания для сотрудников
- Политика, поддерживающая эргономичную рабочую среду

КАК РАБОТОДАТЕЛЬ ЭТО ПОДДЕРЖИВАЕТ?

- Партнерство с кадровым и материально-техническим отделами
- Руководящий орган, включая Совет и лидеров ЗОЖ, регулярно проводит анализ для определения политики в масштабах всего учреждения
- Здоровье и благополучие сотрудников встроены в политику безопасности
- Советы по вопросам здоровья и ЗОЖ, а также лидеры ЗОЖ разрабатывают общеорганизационную политику
- Тренинги для руководителей и менеджеров включают в себя политику ЗОЖ и обучение по привлечению сотрудников к участию в оздоровительных мероприятиях
- Система оценки культуры, политики в области здоровья, приверженности ЗОЖ и обратная связь
- Бюджет финансирования оздоровительной политики формируется из фонда социальных выплат

СОЗДАНИЕ ЗДОРОВОЙ СРЕДЫ

ЧТО ЭТО ЗНАЧИТ?

- Созданная среда поддерживает деятельность, согласованную с ценностями организации. Выделенные финансовые ресурсы обеспечивают поддержку благополучия в компании

ПОЧЕМУ ЭТО ВАЖНО?

- Благоприятная окружающая среда в сочетании с вмешательствами в области здоровья обеспечивает значительные улучшения состояния здоровья
- Благоприятная окружающая среда в сочетании с поддержкой со стороны руководства и лидеров меняет представление сотрудников об администрации компании

КАК ЭТО РЕАЛИЗУЕТСЯ?

- Пешеходные дорожки рядом или вокруг здания компании
- Маршруты для ходьбы с указанием километража, маркерами или фитнес-остановками
- Местный фитнес-центр с душевыми и раздевалками
- Парковки для велосипедов, безопасные маршруты и карты
- Сидячие/стоячие рабочие места или мобильные столы
- Спортивные площадки / корты на территории
- Улучшенная конструкция лестничных клеток
- Здоровые кафетерии, кейтеринг и вендинг
- Собственный фермерский рынок
- Общественный сад
- Местная клиника
- Программы помощи сотрудникам на территории организациии
- Комнаты для релаксаци

КАК РАБОТОДАТЕЛЬ ЭТО ПОДДЕРЖИВАЕТ?

- Партнерство с предприятиями и бизнесом для проведения общекорпоративных мероприятий по охране здоровья, например месяца безопасности, выставки «Неделя Земли», ярмарки медицинских льгот
- Политика здоровья (ЗОЖ) на рабочем месте, созданние здоровой среды: дизайн зданий; здоровые варианты продуктов в торговых автоматах, столовых/кафе и на мероприятиях; комнаты для грудного вскармливания, кулеры с водой и т. д.
- Руководители организации и лидеры ЗОЖ регулярно встречаются для обсуждения создаваемой здоровой среды, которая обеспечивает качество жизни на работе и способствуют устойчивости персонала, здоровью и безопасности в целях достижения общей миссии компании

Практики, направленные на изменение поведения работников, могут иметь как персональный, так и массовый характер. Первые предполагают адресные меры по борьбе с вредными привычками, снижению массы тела, повышению физической активности. В частности, к ним относятся индивидуальное консультирование, предоставление талонов на диетическое питание и т. п. Вторые охватывают весь коллектив: законодательный запрет на курение в общественных местах, изменение рецептуры блюд в столовой организации, снижение цен на продукты и блюда из раздела здорового меню, общие программы по увеличению физической активности и т. п.

Важный компонент меняющих поведение работников программ – это система стимулов и антистимулов. В практике американских компаний для мотивации работника или группы сотрудников к отказу от вредных привычек применяется система финансовых обязательств (договоров), основанная на предположении, что угроза потери собственных денежных средств за нарушение контракта является более эффективной мерой, чем возможность получения вознаграждения. Однако одно из рандомизированных исследований показало, что индивидуальное поощрение за отказ от курения в размере 800 долларов приводило к более высоким показателям устойчивого воздержания от табака среди сотрудников американской фармацевтической компании CVS Caremark. Данная мера также влекла более быстрый отказ от курения по сравнению с традиционными типами вмешательств, такими как информирование и предоставление бесплатных антиникотиновых средств [12].

Для увеличения физической активности, а также в качестве средства борьбы со стрессом и обусловленной стрессом гипертонией

зарубежные программы предлагают практику йоги на рабочем месте (оценивается как эффективная мера), использование шагомера (недоказанная эффективность) и цифровых приложений, стимулирующих повышение физической активности в игровой форме посредством вознаграждений. Отдельные компании мотивируют своих работников, живущих вблизи офиса или предприятия, к езде на работу на велосипеде или хождению пешком за счет закрытия для них мест на автомобильных парковках [13–15].

Для борьбы с лишним весом и ожирением применяются различные виды диетического подталкивания. В частности, работникам предоставляется возможность выбрать и заказать блюда здорового питания на сайте корпоративной столовой. В кафе или ресторане бланки меню в зависимости от калорийности предлагаемых в них блюд могут быть оформлены в виде человеческих фигур с нормальной, избыточной или недостаточной массой тела. Применяется также специальный дизайн продуктовых витрин с позиционированием более здорового ассортимента [16].

При желании работников отказаться от нездоровых привычек им предоставляется психологическая поддержка со стороны специалистов на основе «Теории планируемого поведения» [17]. Также используют: мотивирующее интервью, систему помощи сообщества, финансовые стимулы [18–20].

В последние десять лет за рубежом активно продвигаются корпоративные программы поддержки психологического здоровья и благополучия работников, направленные на предупреждение и преодоление стресса и депрессии. Подсчитано, что ущерб экономике США от депрессии в 2010 г. оценивается в 210,5 миллиардов долларов, причем около половины этой суммы было оплачено работодателями. Кроме того, депрессия часто сочетается с другими хроническими заболеваниями. Так, около 60 % стоимости лечения депрессии составляет лечение сопутствующих заболеваний – например, болезней системы кровообращения и сахарного диабета [21, 22].

Необходимость поддержки психологического здоровья работников во всем мире стала еще более ощутима в период пандемии COVID-19. Согласно опросу 2021 г. 24 % американских работников испытывали повышенное чувство вины, 38 % – страдали бессонницей, 50 % чувствовали раздражительность, 53 % были подвержены грусти, 54 % – переживали эмоциональное истощение [23].

В России большинство исследований психологического состояния занятого населения в период пандемии посвящено медперсоналу. По данным одного из них, около 24 % российских медицинских работников в 2020 г. выполняли свои служебные обязанности в состоянии дистресса [24]. Можно предположить, что новые социальные катаклизмы также негативно отражаются на психологическом благополучии граждан, что может требовать определенных вмешательств и на рабочем месте.

Заключение

В западных странах признают, что основной предпосылкой развития корпоративной культуры здоровья служит финансовая выгода работодателей за счет снижения расходов, связанных с заболеваемостью работников [25, 26]. При этом в научном сообществе продолжается дискуссия об эффективности программ оздоровления на рабочем месте. Многие зарубежные эксперты в сфере общественного здоровья считают, что сами по себе эти программы мало влияют на снижение рисков развития НИЗ среди работающего населения [27–29]. Однако комплексный стратегический подход, включающий мероприятия по созданию культуры здоровья и благоприятной рабочей среды совместно с регулярно обновляющимися программами, направленными на сохранение и укрепление здоровья и изменение поведение работников, является действительно полезным как для здоровья и благополучия последних, так и для финансовых, имиджевых и других показателей компании [30].

Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Conflict of interest: the author declares no conflict of interest.

Финансирование: исследование не имело спонсорской поддержки.

Funding: the study had no sponsorship.

Список литературы / References

1. Gunther, C.E. Building a Culture of Health and Well-Being at Merck / C.E. Gunther, V. Peddicord, J. Kozlowski // Popul. Health Manag. – 2019. – V. 22(5) – P. 449-456. – Doi: 10.1089/pop.2018.0116

2. Хорева, О. Б. Корпоративные программы по укреплению здоровья на рабочем месте как часть корпоративной культуры в представлениях работников российских предприятий / О. Б. Хорева,

Е. А. Тарасенко, Е. С. Сергеева // Организационная психология. – 2021. – Т.11. – № 2. – С. 76-97. // Khoreva, O.B., Tarasenko, E.A., Sergeeva, E.S. Corporate health promotion programs as part of corporate culture in the minds of employees of Russian enterprises // Organizational psychology. 2021;11(2):76-97

3. Sallis, J. F. Health behavior and health education: Theory, research, and practice. / J.F. Sallis, N. Owen, E. Fisher (eds.). – San Francisco, CA: Jossey-Bass, 2008. –https://www.semanticscholar.org/paper/Ecological-models-of-health-behavior.-Sallis-Owen/abd78649aff867898db4192d6e81921e9c463c1d (date of access: 20.05.2022)

4. Fabius, R. That Promote a Culture of Health, Safety, and Wellbeing Outperform in the Marketplace / R. Fabius, S. Phares // Journal of Occupational and Environmental Medicine. – 2021. – V. 63. – Iss. 6. – P. 456-461. – Doi: 10.1097/JOM.0000000000002153

5. Андропова, О. В. Health management: Модный тренд или перспективные инвестиции? Обзор корпоративных программ укрепления здоровья // Клиницист. – 2020. – № 3–4. // Andropova, O.V. Health management: Fashion trend or promising investment? Review of corporate health promotion programs // Clinician. – 2020;3–4 - https://cyberleninka.ru/article/n/health-management-modnyy-trend-ili-perspektivnye-investitsii-obzor-korporativnyh-programm-ukrepleniya-zdorovya (date of access: 09.06.2022).

6. Oscilla, K.C. Systematic review of the impact of worksite wellness programs / K.C. Oscilla, K. Van Busum, C. Schner [et al.] // Am. J. Manag. Care. – 2012. – V. 18. – P. 68–81.

7. Kaiser, C.P. Absenteeism, presenteeism, and workplace climate: a taxonomy of employee attendance behaviors / Econ. Bus. J. Inquiries Perspect. – 2018. –N 9. – P. 69–86. – https://pdfs.semanticscholar.org/8ed7/329243e83c3f6fda2074407c0a0d880abcfd.pdf

8. Jones, D. What do Workplace Wellness Programs do? Evidence from the Illinois Workplace Wellness Study / D. Jones, D. Molitor, J. Reif // Q. J. Econ. – 2019. V. 134(4). – P. 1747-91. – Doi:10.1093/qje/qjz023.

9. Жидкова, Е. А. Особенности реализации корпоративных программ здоровья для работников рельсового транспорта / Е. А. Жидкова, К. Г. Гуревич, А. В. Концевая, О. М. Драпкина // Кардиоваскулярная терапия и профилактика. – 2021. – № 20(4):2900. // Zhidkova, E.A. Features of the implementation of corporate health programs for rail transport workers / Zhidkova, E.A., Gurevich, K.G., Kontsevaya, A.V., Drapkina O.M. // Cardiovascular therapy and prevention. 2021;20(4):2900. –Doi:10.15829/1728-8800-2021-2900

10. Grossmeier, J. The Art of Health Promotion: Linking research to practice / J. Grossmeier // Am. J. of Health Promotion. – 2017. – V. 31(6):515-515. – Doi: 10.1177/0890117117735957

11. Five Important Elements for Building a Culture of Health: What, Why and How? –https://hero-health.org/wp-content/uploads/2020/07/HERO_CoH_CaseStudyEvaluation_Summary_070620.pdf (date of access: 11.06.2022).

12. Scott, D.H. Randomized Trial of Four Financial-Incentive Programs for Smoking Cessation / D.H. Scott, B. French, D.S. Small // N. Engl. J. Med. – 2015. – V. 372. – P. 2108-2117. – Doi: 10.1056/NEJMoa1414293

13. Della, V.E. Effectiveness of Workplace Yoga Interventions to Reduce Perceived Stress in Employees: A Systematic Review and Meta-Analysis / V.E. Della, S. Palermi, I. Aloe [et al.]// J. Funct. Morphol. Kinesiol. – 2020. – V. 26. – N 5(2). – P. 33. – Doi: 10.3390/jfmk5020033

14. Freak-Poli, R. Workplace pedometer interventions for increasing physical activity / R. Freak-Poli, M. Cumpston, L. Albarqouni, S.A. Clemes, A. Peeters // Cochrane Database Syst. Rev. – 2020. – V. 21. – N 7(7). – Doi: 10.1002/14651858.CD009209.pub3

15. A Complete Guide To Corporate Wellness Program // Vantage Fit: a website. – https://www.vantagefit.io/resources/guide-corporate-wellness-programs/ (date of access: 09.06.2022).

16. Гречушкина, Н. А. Меры государственной политики в сфере управления рисками для здоровья, связанными с питанием // Здоровье мегаполиса. – 2022. – Т. 3. – № 1. – С. 65–72. // Grechushkina NA. Public Policy Measures to Manage Nutrition-Related Health Risks. City Healthcare. 2022;3(1):65–72. – Doi: 10.47619/2713-2617.zm.2022.v.3i1;65-72.

17. Thompson, N.R. Theory of Planned Behavior and Perceived Role Model as Predictors of Nutrition and Physical Activity Behaviors Among College Students in Health-Related Disciplines / N.R. Thompson, M. Asare, C. Millan, M.R. Umstattd Meyer // J. Commun. Health. – 2020. – N 45. – P. 965–972. – Doi: 10.1007/s10900-020-00814-y.

18. Рекомендации к разработке и внедрению корпоративных программ по поддержке здорового образа жизни сотрудников предприятий. // Recommendations for the development and implementation of corporate programs to support a healthy lifestyle of employees of enterprises. – М.: AIPM, IFPMA, 2013–2014. – http://trudizdorovie.ru/practice/Pr-AIPM.pdf

19. Ku, C.W. Development and Validation of a Lifestyle Behavior Tool in Overweight and Obese Women through Qualitative and Quantitative Approaches // C.W. Ku, R.S.X. Loo, C.J.E. Lim [et al.] // Nutrients. – 2021. – N 13(12). – Doi: 10.3390/nu13124553.

20. Motivational interviewing (MI) using the example of diabetes counseling – creating treatment motivation // The DGE: a website. – https://www.dge.

de/va/seminare/veranstaltungen-detailseite/?tx_seminars_pi1%5BshowUid%5D=77 (date of access: 6.06.2022).

21. Greenberg, P.E. The economic burden of adults with major depressive disorder in the United States (2005 and 2010) / P.E. Greenberg, A.A. Fournier, T. Sisitsky, C.T. Pike, R.C. Kessler // J. Clin. Psychiatry. – 2015. – N 76. – P. 155–162.

22. Wu, A. Organizational Best Practices Supporting Mental Health in the Workplace / A. Wu, E.C. Roemer, K.B. Kent, D.W. Ballard, R.Z. Goetzel // Journal of Occupational and Environmental Medicine. – 2021. – V. 63 – Iss. 12 – P. e925-e931. – Doi: 10.1097/JOM.0000000000002407

23. Elflein, J. Coronavirus Impact Mental Health Symptoms Workers 2020 // Percentage of Workers Who Reported Select Mental Health Symptoms Since the Coronavirus Outbreak in 2020. – 2020. – https://www.statista.com/statistics/1169854/covid-related-mental-health-symptoms-in-workers/ (date of access: 03.06.2022).

24. Сорокин, М. Ю. Популяционное исследование психического здоровья медработников России: факторы дистресса, ассоциированного с пандемией COVID-19 / М. Ю. Сорокин, Е. Д. Касьянов, Г. В. Рукавишников [и др.] // Социальная и клиническая психиатрия. – 2021. – Т. 31. – № 1. – С. 49–58. // Sorokin, M.Yu. Population study of the mental health of Russian health workers: factors of distress associated with the COVID-19 pandemic / Sorokin, M.Yu., Kasyanov, E.D., Rukavishnikov G.V. [et al.] // Social and clinical psychiatry. 2021;31(1):49–58.

25. Baicker, K. Workplace wellness programs can generate savings / K. Baicker, D. Cutler, Z. Song // Health Aff. – 2010. – V. 29. – P. 304–11. – Doi: 10.1377/hlthaff.2009.0626

26. Pronk, N.P. Placing workplace wellness in proper context: value beyond money / N.P. Pronk // Prev. Chron. Dis. – 2014. – N 11:E119. – Doi: 10.5888/pcd11.140128

27. Pawlecki, J.B. Role and Value of the Corporate Medical Director / J.B. Pawlecki, W.N. Burton, C. Christensen // Journal of Occupational and Environmental Medicine. – 2018. – V. 60. – Iss. 5. – P. 215-226 – Doi: 10.1097/JOM.0000000000001326

28. Song, Z, Baicker K. Workplace wellness programs and health outcomes–reply / Z. Song, K. Baicker // JAMA –2019. –N 322:893. – Doi: 10.1001/jama.2019.9829

29. Kernan, G. A Corporate Wellness Program and Nursing Home Employees' Health / G. Kernan, M. Cifuentes, R. Gore, D. Kriebel, L. Punnett // Front Public Health. – 2020. – V. 30. – Doi: 10.3389/fpubh.2020.531116.

30. Nash, D. Population Health: Creating a Culture of Wellness / D. Nash, R. Fabius, A. Skoufalos, J. Clarke, M. Horowitz. – Burlington, MA: Jones & Bartlett Learning. – 2016.

Информация об авторе:

Гречушкина Наталья Александровна – к. б. н., аналитик ГБУ «Научно-исследовательский институт организации здравоохранения и медицинского менеджмента Департамента здравоохранения города Москвы», https://orcid.org/0000-0003-2257- 4470.

Information about author:

Natalia A. Grechushkina – PhD, research analyst of The Research Institute of Healthcare Organization and Medical Management of Moscow Healthcare Department, https://orcid.org/0000-0003-2257-4470.

Для корреспонденции:
Гречушкина Наталья Александровна

Correspondence to:
Natalia A. Grechushkina

GrechushkinaNA@zdrav.mos.ru