

## КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА МЕНЕДЖМЕНТУ ЗДОРОВ'Я

*Шмалей Світлана Вікторівна,  
Бакін Станіслав Олександрович*

**Анотація.** В статті наведено аналіз досвіду формування культури та напрямів менеджменту здоров'я працівників різнопрофільних корпорацій.

**Ключові слова:** менеджмент, здоров'я, корпорація, важкість праці

Концепція health management, яка була розроблена на початку 1970-х років, завоювала понад 90% зарубіжних компаній з багаточисельним персоналом, оскільки на перший план для роботодавця виходить питання, у що вкладати гроші: у листки непрацездатності співробітників чи в здоров'я. Відзначають, що за даними американського центру з контролю та профілактики захворювань, у США щороку витрачають 2 млрд. доларів в зв'язку з відсутність персоналу компаній на роботі через хворобу. Вказують, що у Великій Британії через хвороби втрачається близько 140 млн робочих днів на рік і понад 300 тисяч працівників отримують виплати через хворобу. Аналогічна актуальна статистики щодо України у відкритих джерелах відсутня, але є підстави стверджувати, що оплата непрацездатності та зниження ефективності витрат робочого часу через проблеми зі здоров'ям є суттєвою проблемою та значними матеріальними збитками.

Для зменшення непродуктивних втрат та збереження людського потенціалу сучасні успішні компанії визначають пріоритетним напрямків розвитку health management: пропаганду здорового способу життя та усвідомленого ставлення співробітників до себе та власного здоров'я, заохочення відмови від шкідливих звичок, організацію правильного харчування на робочому місці, спільні заняття спортом як варіант популярних нині командо творчих заходів, що навчають колектив спільної діяльності для досягнення спільної оздоровчої мети.

З'ясовано, що працівники установ мають певний офісний синдром-складний комплекс симптомів, що включає функціональні порушення різних органів і систем, що розвиваються у офісних службовців у зв'язку з впливом шкідливих факторів навколишнього робочого середовища.

До цих порушень віднесено синдроми: сухого ока (розплата за багатогодинний візаві з екраном монітора в пересушеному повітрі кондиціонованих приміщень); комп'ютерної миші або тунельний синдром(болі, оніміння і порушення рухових можливостей кисті робочої рук);болі в спині та попереку, викликані тривалим перебуванням у сидячій позі за робочим столом; захворювання органів травлення, пов'язані з нерегулярним харчуванням, їжею всухом'ятку на робочому місці та виробничими стресами; захворювання серцево-судинної системи як результат гіподинамії, неправильного харчування, зловживання кавою, курінням та стресами; надлишкова маса тіла та ожиріння (супутник нерегулярного харчування, низької фізичної активності разом з

високими емоційно-стресовими навантаженнями); хронічна втома та емоційне вигорання

Враховуючи, що працівник проводить на роботі досить велику частину життя, а продуктивність безпосередньо залежить від фізичного та психічного самопочуття, його здоров'я перестає бути сферою особистої відповідальності. Стратегія health management в різних компаніях реалізується в широкому діапазоні: від повної відсутності до пріоритетності напрямку корпоративної культури. Такий світовий тренд завойовує позицію і в Україні. Успішні великі компанії активно впроваджують програми підтримки здоров'я та забезпечення благополуччя співробітників. Наводять дані, що американський ринок корпоративних wellness рішень оцінюється щорічно приблизно у 15 млрд доларів.

Доведено, що в середньому на кожен долар, витрачений на оздоровлення працівників, медичні витрати зменшуються на 3,3 долара, а невиходи на роботу - на 2,75 долара. Отже, очевидний прибуток - повернення інвестицій. Програми оздоровлення працівників забезпечують заощадження 3-6 доларів у загальних витратах на охорону здоров'я на кожний вкладений долар ; дозволяє скоротити кількість госпіталізацій на 25%.

Світова досвід доводить, що правильно організований health management знижує захворюваність у колективі на 40-50%, скорочує період непрацездатності на 20%, підвищує профілактику хронічних захворювань на 10-15% і зменшує середній термін тимчасової непрацездатності на 30%.

Вбачаються ефективними наступні напрями роботи щодо формування корпоративної культури здоров'я.

Проведення Корпоративних днів здоров'я, присвячених виявленню та профілактиці найпоширеніших захворювань, можливо відповідно до міжнародних днів здоров'я ( Всесвітній день імунітету, Всесвітній день здоров'я, Всесвітній день без тютюну, Всесвітній день психічного здоров'я)...

Організація корпоративного навчання із залученням експертів - лікарів, lifestyle-коучів, тренерів, психологів. Регулярні лекції та заняття сприятимуть підвищенню рівня знань співробітників про здоров'я, прояви офісного синдрому та інших професійних захворювань.

Забезпечення дотримання виробничих санітарно-гігієнічних норм. Гігієна в офісі — один із принципових постулатів профілактики захворювань.

Пропаганда та підтримка умов здорового корпоративного харчування, спеціальні пропозиції та виокремлені території зон харчування.

Впровадження та стимулювання програм модифікації життя: відмова від шкідливих звичок; оздоровчо-рекреаційні рухові заходи.

Розвиток фітнес-програм в офісі: міні-секції та фітнес-класи на базі офісу з йогою, аеробікою, релаксаційними техніками; розміщення фітнес-обладнання у спеціально відведених зонах; виробнича гімнастика, зменшення кількості часу у сидячому положенні, знижки на відвідування

фітнес-клубів, корпоративні фітнес-абонементи та інші форми підвищення фізичної активності працівників на робочому місці.

Обґрунтування та реалізація стрес-менеджмент: управління стресом, реакцією на нього та подолання негативних наслідків впливу на організм .

Вмотивування співробітників особистим індивідуальним прикладом керівника при побудові стратегії корпоративного здоров'я. Отже, система менеджменту здоров'я набуває змістовного наповнення, механізмів та технологій реалізації відповідно до актуальних соціальних викликів.

#### **Інформаційні джерела:**

1. Кобилянський, О. В., & Заюков, І. В. (2016). Педагогічні та соціально-економічні аспекти самозбереження здоров'я зайнятого населення України. Педагогіка безпеки, 1, 59-66.
2. Павлюк К.В. Удосконалення механізмів фінансування медичних послуг в Україні. Фінанси України. 2016. №. 2. С. 64-82.
3. Рудінська О.В., Яроміч С.А. Корпоративний менеджмент: навчальний посібник. Київ: КНТ, Ельга-Н. 2018. 416 с.
4. Соціальна медицина та організація охорони здоров'я [Текст] / під ред.. В.Вороненка , В.Ф Москаленка . -Т.: Укрмедкнига, 2014. – 617 с.
5. Tarricone R. Improving the methods for the economic evaluation of medical devices. Health Economics. 2017. Vol. 26. №. S1. P. 70-92.

## **APPLICATION OF MODIFIED GRAVITATIONAL MODELS IN SOLVING TRANSPORT PROBLEMS ON THE ORGANIZATION OF CAR FLOWS IN PORT JUNCTIONS**

*Шелехань Ганна Ігорівна, Шаповал Ганна Василівна,  
Гапонов Єлисей Сергійович*

The report identifies trends in changes in the performance of port railway junctions, the problems of long-term prospects for the development of their infrastructure and limiting factors. It is proposed to determine an effective variant of performing sorting work on the formation of car feeds to port berths at technical stations of the port node on the basis of modified gravitational models.

Modified gravitational model, port junction, port freight stations, car flows.

The developed territorial structure of objects of origin and repayment of cargo flows determines their movement on a transport network and degree of loading of elements of transport system at movement of flows. The export orientation of the modern domestic economy contributes to the active operation of sea trade ports, given the high potential of international transport corridors passing through them.