МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт экономики и управления	Кафедра «Менеджмент и государственное управление»
Направление подготовки	38.04.03 Управление персоналом
Магистерская программа	«Директор службы управления персоналом»

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

на тему
«Разработка модели управления корпоративным здоровьем персонала на предприятиях пищевой промышленности (на примере Пензенского филиала АО «Черкизовский мясоперерабатывающий завод)»

Студент	_____	31.01.2025	Капалова Елизавета Владимировна
Руководитель	_____	31.01.2025	Данилова Е.А.
Нормоконтролер	_____	10.02.2025	Мордишева Л.Н.
Рецензент генеральный директор ООО Ингруппа, г. Пенза	_____	11.02.2025	Васянин М.С.

Работа допущена к защите (протокол заседания кафедры от 3.02.2025, №7)

Заведующий кафедрой _____Гамидуллаева Л.А.

Работа защищена с оценкой _____ (протокол ГЭК от _____, №_)

Секретарь ГЭК _____Мордишева Л.Н.

Пенза 2025

ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
Институт экономики и управления
Кафедра «Менеджмент и государственное управление»

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом
Магистерская программа
«Директор службы управления персоналом»

УТВЕРЖДАЮ
Зав.кафедрой
_____ Л.А. Гамидуллаева
29 ноября 2024 г.

ЗАДАНИЕ
на магистерскую диссертацию

Капаловой Елизаветы Владимировны
(фамилия, имя, отчество)

1. Тема ВКР: Разработка модели управления корпоративным здоровьем персонала на предприятиях пищевой промышленности (на примере Пензенского филиала АО «Черкизовский мясоперерабатывающий завод)

2. Утверждена приказом по университету от 29 ноября 2024 г. № 1240 а/о

3. Срок предоставления ВКР к защите: 31 января 2025 г.

4. Содержание ВКР (перечень подлежащих разработке вопросов):

Теоретические основы изучения корпоративного здоровья персонала
Исследование корпоративного здоровья персонала Пензенского филиала АО «Черкизовский мясоперерабатывающий завод»
Рекомендации по Разработке модели управления корпоративного здоровья персонала Пензенского филиала АО «Черкизовский мясоперерабатывающий завод»

5. Перечень графического материала: таблиц 2, схем 19.

6. Дата выдачи задания: 29 ноября 2024 г.

Руководитель ВКР

31 января 2025 г. _____ Е.А. Данилова

Нормоконтролер ВКР

10 февраля 2025 г. _____ Л.Н. Мордишева

Задание принял к исполнению

29 ноября 2024 г. _____ Е.В. Капалова

№№ п/п	Наименование разделов	Срок выполнения		Подпись, дата
		начало	конец	
1.	Введение	2.12.2024	5.12.2024	5.12.2024
2.	Сущность и содержание корпоративного здоровья персонала	6.12.2024	12.12.2024	12.12.2024
3.	Факторы формирования и методы управления корпоративным здоровьем персонала	13.12.2024	19.12.2024	19.12.2024
4.	Характеристика деятельности и кадрового потенциала Пензенского филиала АО «Черкизовский мясоперерабатывающий завод»	20.12.2024	26.12.2024	26.12.2024
5.	Анализ существующей системы управления корпоративным здоровьем персонала Пензенского филиала АО «Черкизовский мясоперерабатывающий завод»	27.12.2024	10.01.2025	10.01.2025
6.	Рекомендации по разработке модели управления корпоративным здоровьем персонала Пензенского филиала АО «Черкизовский мясоперерабатывающий завод»	11.01.2025	20.01.2025	20.01.2025
7.	Заключение	21.01.2025	23.01.2025	23.01.2025
8.	Список использованных источников	24.01.2025	27.01.2025	27.01.2025
9.	Приложения	26.01.2025	30.01.2025	30.01.2025

Руководитель магистерской диссертации _____ Е.А. Данилова

Аннотация

на магистерскую диссертацию Капаловой Елизаветы Владимировны на тему: «Разработка модели управления корпоративным здоровьем персонала на предприятиях пищевой промышленности (на примере Пензенского филиала АО «Черкизовский мясоперерабатывающий завод)».

Корпоративное здоровье персонала – важный тренд на российском рынке труда. Эксперты отмечают, что внедрение программ корпоративного здоровья персонала повышает производительность труда и позволяет снижать бизнес-риски. В последние годы все больше работодателей расширяет социальный пакет, включая в него психологическую помощь, а также меры по поддержанию здорового образа жизни.

Для обеспечения эффективной системы корпоративного здоровья необходимо помимо охраны труда внедрять программы по управлению здоровьем, работать над благоприятной психоэмоциональной атмосферой, обеспечивать достаточный уровень материального обеспечения, баланса между рабочим временем и отдыхом.

В первой главе рассмотрены теоретические основы изучения корпоративного здоровья персонала: раскрыты сущность и содержание корпоративного здоровья персонала; определены факторы формирования и методы управления корпоративным здоровьем персонала.

Во второй главе исследовано корпоративное здоровье персонала Пензенского филиала АО «Черкизовский мясоперерабатывающий завод», выявлены преимущества и недостатки данной его показателей.

В третьей главе представлены рекомендации по разработке модели управления корпоративного здоровья персонала Пензенского филиала АО «Черкизовский мясоперерабатывающий завод».

Приложений 8, таблиц 2, рисунков 19, библиографический список включает 55 источников.

Автор магистерской диссертации

Капалова Елизавета Владимировна _____

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ…….5

ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ КОРПОРАТИВНОГО ЗДОРОВЬЯ ПЕРСОНАЛА..……...8

1.1 Сущность и содержание корпоративного здоровья персонала…….8

1.2 Факторы формирования и методы управления корпоративным здоровьем персонала……20

ГЛАВА 2 ИССЛЕДОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОГО ЗДОРОВЬЯ ПЕРСОНАЛА ПЕНЗЕНСКОГО ФИЛИАЛА АО «ЧЕРКИЗОВСКИЙ МЯСОПЕРЕРАБАТЫВАЮЩИЙ ЗАВОД»……...…32

2.1 Характеристика деятельности и кадрового потенциала Пензенского филиала АО «Черкизовский мясоперерабатывающий завод»...……...32

2.2 Анализ существующей системы управления корпоративным здоровьем персонала Пензенского филиала АО «Черкизовский мясоперерабатывающий завод»……..……....40

ГЛАВА 3 РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗРАБОТКЕ МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ КОРПОРАТИВНЫМ ЗДОРОВЬЕМ ПЕРСОНАЛА ПЕНЗЕНСКОГО ФИЛИАЛА АО «ЧЕРКИЗОВСКИЙ МЯСОПЕРЕРАБАТЫВАЮЩИЙ ЗАВОД»……..…….52

ЗАКЛЮЧЕНИЕ……...61

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ……..63

ПРИЛОЖЕНИЯ……...71

ВВЕДЕНИЕ

Корпоративное здоровье персонала – важный тренд на российском рынке труда. Эксперты отмечают, что внедрение программ корпоративного здоровья персонала повышает производительность труда и позволяет снижать бизнес-риски. В последние годы все больше работодателей расширяет социальный пакет, включая в него психологическую помощь, а также меры по поддержанию здорового образа жизни. Однако пока большинство предприятий России не готово идти на дополнительные затраты для поддержания здоровья работников, ограничиваясь минимальными, законодательно закрепленными мероприятиями.

Все же последние три года изменили у большинства производственных компаний отношение к состоянию здоровья персонала. Особенно там, где есть непрерывный производственный цикл, либо, где ключевые процессы зависят от людей. Многие осознали, что благополучие персонала – это не только проведение регулярных медосмотров, работа с группами рисков, а это комплексный подход к управлению рисками по охране труда и здоровья. В связи с этим корпоративное здоровье все чаще становится элементом кадрового менеджмента, и руководители работают над обеспечением сотрудников благоприятными условиями труда. В российских организациях чаще всего работа над системой корпоративного здоровья ограничивается охраной труда. Для обеспечения эффективной системы корпоративного здоровья необходимо помимо охраны труда внедрять программы по управлению здоровьем, работать над благоприятной психоэмоциональной атмосферой, обеспечивать достаточный уровень материального обеспечения, баланса между рабочим временем и отдыхом.

Поэтому корпоративное здоровье является не просто элементом системы кадрового менеджмента, а полноценной программой по заботе о здоровье, комфорте, благополучии и удовлетворенности сотрудников их работой, должностными обязанностями, организацией рабочего

пространства. Здоровье при этом рассматривается широко, в него входит не только физическое здоровье, но и психологическое, социальное, материальное благополучие.

Несмотря на то, что в современной литературе представлено множество исследований на тему обеспечения здоровья персонала, все же комплексный подход по вопросу управления корпоративным здоровьем персонала в современных организациях не до конца изучен.

Научная новизна исследования заключается в определении перспективных и эффективных направлений и инструментов управления корпоративным здоровьем персонала.

Теоретической базой для проведения исследования стали труды таких авторов как Е. И. Аксеновой, К.Р. Амлаева, А.А. Анциферовой, Е.В. Богомоловой, М. П. Болодуриной, Г.А. Быковой, Л.С. Восканян, Н.А. Вукович, Н.А. Гречушкиной, В.А. Девисилова и некоторых других авторов.

Целью магистерской диссертации стало исследование особенностей управления корпоративным здоровьем персонала, а также разработка модели управления корпоративным здоровьем персонала в Пензенском филиале АО «Черкизовский мясоперерабатывающий завод».

В соответствии с целью к задачам магистерской диссертации относятся:

1) изучить сущность и содержание корпоративного здоровья персонала;

2) определить факторы формирования и методы управления корпоративным здоровьем персонала;

3) дать характеристику деятельности и кадрового потенциала филиала АО «Черкизовский мясоперерабатывающий завод»;

4) провести анализ и интерпретацию результатов исследования корпоративным здоровьем персонала филиала;

5) разработать рекомендации по разработке модели управления корпоративным здоровьем персонала Пензенского филиала АО «Черкизовский мясоперерабатывающий завод».

Объектом исследования стали элементы управления корпоративным здоровьем персонала. При этом предметом исследования являются инструменты разработки модели управления корпоративным здоровьем персонала в Пензенском филиале АО «Черкизовский мясоперерабатывающий завод».

Методами исследования являются общетеоретические и эмпирические методы. К общетеоретическим методам относятся анализ литературы по теме магистерской диссертации, классификация, системный анализ, метод индукции, синтез информации. К эмпирическим методам исследования относятся анализ локальных нормативных автор филиала, социологическое исследование, глубинное интервьюирование, методы математических расчетов и статистики.

Структура магистерской диссертации включает следующие элементы: введение, три главы, заключение, список использованных источников и приложения.

ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ КОРПОРАТИВНОГО ЗДОРОВЬЯ ПЕРСОНАЛА

1.1 Сущность и содержание корпоративного здоровья персонала

Здоровье является элементом благополучия человека, без которого нельзя стать успешной личностью в социуме, рудовом коллективе, личном пространстве. Здоровые люди формируют здоровое общество, в котором реализуется всесторонний потенциал человека [42, с. 116].

В Уставе Всемирной организации здравоохранения дано определение здоровья, данный международный нормативно-правовой акт утвержден еще в 1946 г. В соответствии с Уставом ВОЗ: «Здоровье является состоянием полного физического, душевного и социального благополучия, а не только отсутствием болезней или физических дефектов» [42].

Определение данное ВОЗ является самым популярным, но несмотря на его распространение во многих странах, все же его содержание устарело и подвергается в настоящее время критике. Данное определение не раскрывает смысла управления здоровьем, целей, которые должны быть поставлены перед организацией, а также не характеризует критерии и показатели оценки эффективности.

При этом ВОЗ делает акцент в большей степени на медицинскую составляющую здоровья, а именно на отсутствие у человека каких-либо проблем со здоровьем, хронических заболеваний. При этом здоровое общество, по мнению ВОЗ, это общество с низкими показателями уровня смертности или заболеваемости.

Все же, анализируя Устав Всемирной организации здравоохранения, удалось выделить три фундаментальных элемента здоровья (рисунок 1). Каждый из элементов связан с возможностью человека трудиться, заниматься полезной деятельностью, а значит, что в соответствии с данными

составляющими здоровье является фундаментом работоспособности человека.

Рисунок 1 – Элементы здоровья

Источник: Устав (Конституция) Всемирной Организации Здравоохранения (Нью-Йорк, 22 июля 1946 г.) [Электронный ресурс]. – URL: https://base.garant.ru/2540328/

С точки зрения такого подхода здоровье рассматривается как социально значимая категория, формирующая экономический потенциал общества и влияет на качество жизни населения определенной территорию. При этом в качество жизни населения включается не только само здоровье, но и благосостояние общества и территории.

Здоровье обеспечивает работоспособность населения. Если рассматривать экономические факторы производства, то к ним в первую очередь относятся: земля, труд, капитал и предпринимательские способности. При этом труд представляет собой целенаправленную деятельность, которая способно удовлетворить жизненно важные потребности социума. При этом способность человека организовать

производственные процессы в обществе связывает все факторы производства и экономики территории, позволяет вести экономически выгодную трудовую деятельность. В данном случае снова делается акцент на трудоспособности человека, которая неразрывно связана со здоровьем человека [35, с. 39].

Трудоспособное население, которое трудоустроено, характеризуется не только индивидуальным здоровьем, но и профессиональным. Именно профессиональное здоровье влияет на работоспособность персонала, на производительность труда и экономическую эффективность трудовой деятельность. Профессиональное здоровье неразрывно связано и с продолжительностью трудовой деятельности, в связи с этим во вредных условиях труда люди заняты менее продолжительное время, чем при нормальных условиях.

В свою очередь индивидуальное здоровье работающего человека относится к корпоративному здоровью, которое, в свою очередь, является элементом корпоративной культуры компании. Именно корпоративное здоровье обеспечивает физическое здоровье человека, является залогом благополучия, высокой производительности труда, психологического здоровья. Корпоративное здоровье влияет не только на результаты деятельности организации, но и на имидж компании [26, с. 104].

Можно сделать сказать, что раз персонал это главный ресурс компании, то здоровье персонала является основным фактом успеха компании. В западноевропейских, а также в Китае распространено управление, построение на обеспечении здоровья или благополучия персонала: healthcare management. Для России эта система менеджмента только развивается, но также уже имеет некоторый успех. Благодаря управлению здоровьем персонала организации могу сохранять и привлекать ценные кадры, снижать издержки, а также уровень текучести персонала [51, с. 78].

Здоровый персонал обеспечивает полную укомплектованность производственных и управленческих бизнес-процессов, так как здоровые сотрудник не нуждаются в больничных, отгулах, а значит, не нарушаются

производственные процессы, не образуются простои и предприятие получает максимально возможную прибыль.

Управление здоровьем персонала – целенаправленная работа, состоящая из мероприятий по укреплению корпоративного здоровья персонала и направленная на физическое, эмоциональное, материальное, социальное благополучие сотрудников организации. В результате грамотного применения мероприятий по управлению здоровьем персонала снижаются временные, трудовые и финансовые издержки, повышается эффективность и производительность труда.

Более точное понятие – корпоративное управление здоровьем. Оно включает в себя не просто мероприятия по укреплению здоровья сотрудников, а содержит полноценные программы и стратегии по здравоохранению и благополучию персонала [6, с. 693].

В программы корпоративного здоровья гут входить мероприятия по профилактике вредных привычек, обеспечение персонала условиями здорового питания, физической активности, психологической помощи, социальной ответственности и т.д.

Управление корпоративным здоровьем влияет на личные достижения и показатели труда каждого отдельно сотрудника. При этом результат воздействия инструментов корпоративного управления на каждого сотрудника может воздействовать по-разному, но в целом эффективность управления корпоративным здоровьем отражается на производительности труда. Поэтому программы управления корпоративным здоровьем должны охватывать разные стороны трудовой деятельности персонала.

Для того чтобы программа управления корпоративным здоровьем имела, успех в коллективе должен быть сформирован и укреплен принцип ведения здорового образа жизни.

Программы управления корпоративным здоровьем называются well-being программами. В такие программы входят пять взаимосвязанных элементов. Эти элементы формируют корпоративную культуру организации

и включают в себя: коммуникации внутри персонала и между разными уровнями управления, вовлеченность и поддержка руководителей, обеспечение физического и психологического здоровья, реализация мер по обеспечению благоприятных условий труда (рисунок 2).

Рисунок 2 – Пять основных элементов корпоративного здоровья персонала (well-being программы)

Источник: Анциферова, А.А. Корпоративные программы укрепления здоровья на рабочем месте: факторы трудового процесса и условия для ведения здорового образа жизни / А.А. Анциферова, А.В. Концевая, Е.С. Иванова, В.Н. Никулин, О.М. Драпкина // Профилактическая медицина. – 2022. - №25(10). – С. 63.

Well-being программа – это комплекс мероприятий для улучшения внутреннего состояния сотрудников. Ее цель – обеспечить соблюдение баланса физической, эмоциональной, умственной и духовной энергии на рабочем месте.

Программы Well-being рассматриваются в трудах отечественных и зарубежных авторов. Так как в европейских, западных странах это направление кадрового менеджмента более развито, труды зарубежных

авторов носят более практический характер, в свою очередь, труды отечественных авторов являются теоретическими исследованиями, в большинстве случаев основанных на зарубежном опыте.

К наиболее весомым зарубежным авторам, которые внесли большой вклад в исследование Well-being программ, относятся труды John Berish, Tom Hodson и Geff Schwartz. В своем исследовании авторы пришли к выводу, что сотрудник, у которого нет свободного времени и вдохновения для собственных достижений, является грузом и не приносит прибыль компании. Это и является причиной внедрять в систему управления Well-being программы [54].

Среди отечественных авторов стоит выделить А.Я. Кибанова и Ю.Н. Скулкину. Авторы изучали ценности и потребности сотрудников, а также их влияние на их работоспособность.

А.Я. Кибанов под программами благополучия понимает создание такой рабочей среды, которая благоприятно влияет на работоспособность, физическую активность и трудовую инициативность сотрудников [24].

Ю.Н. Скулкина называет благополучием процесс организации труда, не противоречащий установкам работника, обеспечивающий всестороннюю реализацию трудовых возможностей и способностей персонала [41].

В современной науке разработано множество теорий и мнений об организации, реализации и влиянии Well-being программ на работоспособность персонала, однако, единого мнения, а также единой системы элементов, входящих в благополучие персонала не существует. Это говорит о перспективах изучения и высоком исследовательском потенциале вопросов Well-being программ.

Теперь рассмотрим мнение А.Б. Зудина и А.И. Введенского, которые рассматривают Well-being в более личностном контексте. По их мнению, Well-being состоит из здорового образа жизни, профессионального роста, физического развития, баланса между рабочим и личным временем,

социальной активности и ответственности, внутрикорпоративных коммуникаций [15, с. 39].

Рассмотрим подробнее содержание well-being программы в разрезе выделенных элементов корпоративного здоровья персонала с точки зрения разных авторов и их подходок к изучению вопроса корпоративным здоровьем персонала.

Н.А. Гречушкина рассматривает систему внутрикорпоративных коммуникаций в отношении управления корпоративного здоровья, как возможность высказать свое мнение относительно личного состояния, так и возможность получить своевременный ответ (реакцию) на личное предложение или пожелание. Внутрикорпоративные коммуникации позволяют сотрудникам быть осведомленными о наличии возможностей, которые предлагает работодатель относительно физического, психологического, социально, материального благополучия. При этом ценности корпоративного здоровья должны быть общепринятыми и знакомы каждому сотруднику организации.

Нельзя переоценить ценность внутрикорпоративных коммуникаций для обеспечения корпоративного здоровья, так как:

– благодаря эффективной системе коммуникации осуществляется развитие, возрастает доверительность и взаимодействие сотрудников разных уровней управления, увеличивается объем применения нематериальных стимулов, повышается мотивация;

– популяризируется ценность здоровья, политика здорового образа жизни [10, с. 61].

Реализация внутренних коммуникаций может осуществляться через следующие каналы (рисунок 3).

Социологи О.Б. Хорева, Е.А. Тарасенко и Е.С. Иванова считают, что руководители и менеджеры на личном примере могут поспособствовать прививанию ценностей ЗОЖ коллективу, а также распространить

информации о проводимых в организации мероприятиях по укреплению корпоративного здоровья [51, с. 92].

Рисунок 3 – Каналы внутренних коммуникаций

Источник: Пьяных, Е.П. Здоровье персонала организации и инструменты его сохранения / Е.П. Пьяных // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2024. - №8-3. – С. 189.

Руководители могут осуществлять вовлеченность и заинтересованность в корпоративном здоровье персонала с помощью следующих инструментов (рисунок 4).

В свою очередь, политика и меры по обеспечению корпоративным здоровьем должны быть согласованы с ценностями организации.

Разработка и применение в организации направлений работы в области обеспечения здоровья персонала, которые ставят в приоритет достижение высоких показателей благополучия персонала, способствуют развитию поведенческих привычек персонала по соблюдению ЗОЖ. Такие программы, которые содержат в себе элементы политики по обеспечению здоровья, влекут за собой повышение качества здоровья и трудового потенциала персонала организации [1, с. 24].

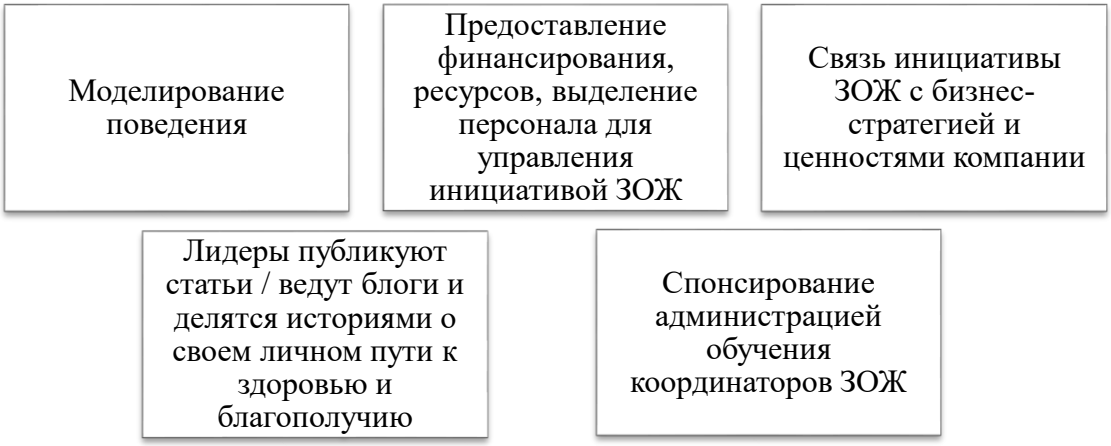


Рисунок 4 – Инструменты обеспечения вовлеченности и заинтересованности корпоративным здоровьем персонала

Источник: 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. Иванова // Организационная психология. – 2021. - №2. – С. 94.

Реализация политики и мер по обеспечению корпоративным здоровьем персонала может быть осуществлена через следующие мероприятия (рисунок 5).

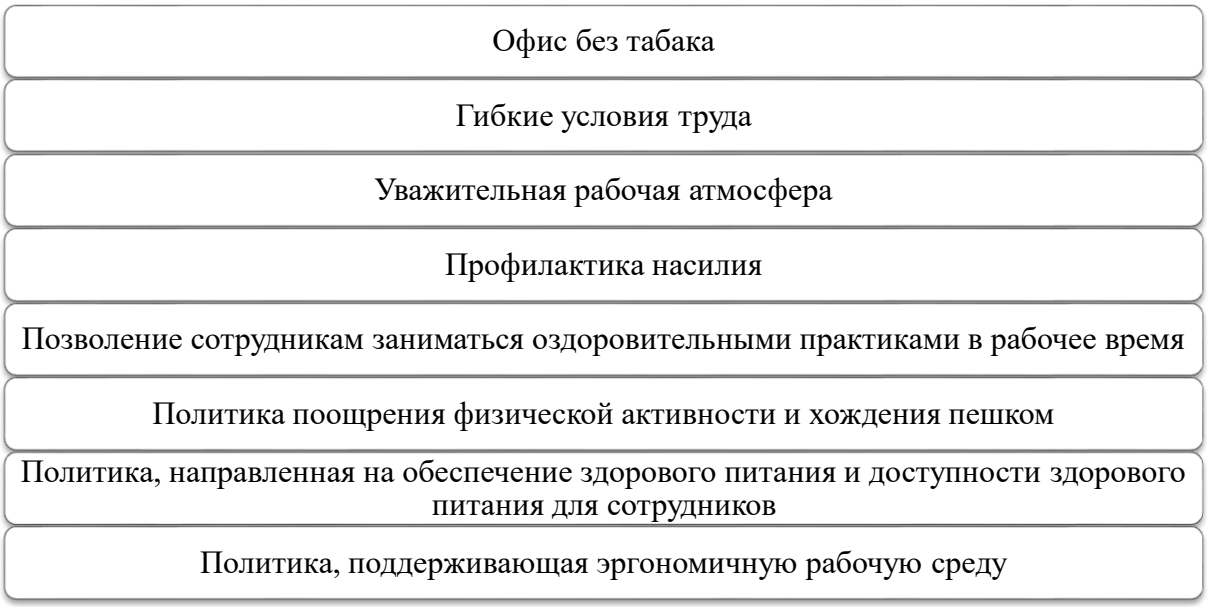


Рисунок 5 – Мероприятия по обеспечению корпоративным здоровьем персонала

Источник: Аксенова, Е.И. Корпоративные практики управления здоровьем сотрудников: обзор / Е. И. Аксенова, С. Ю. Горбатов, Н. Н. Камынина. – М.: ГБУ «НИИОЗММ ДЗМ», 2022. – С. 27.

Следующий компонент Well-being был рассмотрен в работе И.В. Григорьевой. В своем исследовании она утверждает, что компании целенаправленно вступают в диалог с внешней средой, чтобы поддерживать связь с внешней средой, информировать общество о направлениях деятельности, ценностях компании. Такой диалог также несет в себе благотворительную функцию, когда организация на безвозмездной основе оказывает поддержку общественности [11, с. 167].

В свою очередь корпоративная социальная ответственность благоприятно влияет на эмоциональное и психологическое состояние коллектива, повышает самоотдачу сотрудников.

Реализация данной составляющей корпоративного здоровья осуществляется через следующие инструменты (рисунок 6).

Рисунок 6 – Обеспечение корпоративной социальной ответственности персонала

Источник: Schwartz J., Hodson T., Tom Hodson, Otten I.W. The overwhelmed employee: Simplify the work environment [Электронный ресурс] // Deloitte. 2024. URL: https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends/2024/hc-trends-2024-overwhelmed- employee.html

Е.В. Богомолова в своей статье пишет, что обустройство на рабочем месте здоровой среды означает, что такая среда не противоречит мировоззрению организации, ее ценностям. Такая среда требует определенного финансирования со стороны руководителей, чтобы поддерживать материальную составляющую организации рабочего пространства, удовлетворяющую требованиям персонала [4, с. 315].

Забота руководителей об обеспечении благоприятной рабочей среды высоко ценится персоналом, повышает психоэмоциональное состояние, необходимые средства труда и защиты обеспечивают профессиональное здоровье.

Средств реализации здоровой внутрикорпоративной среды множество, но к основным и наиболее результативным из них относятся средства, отображенные на рисунке 7.

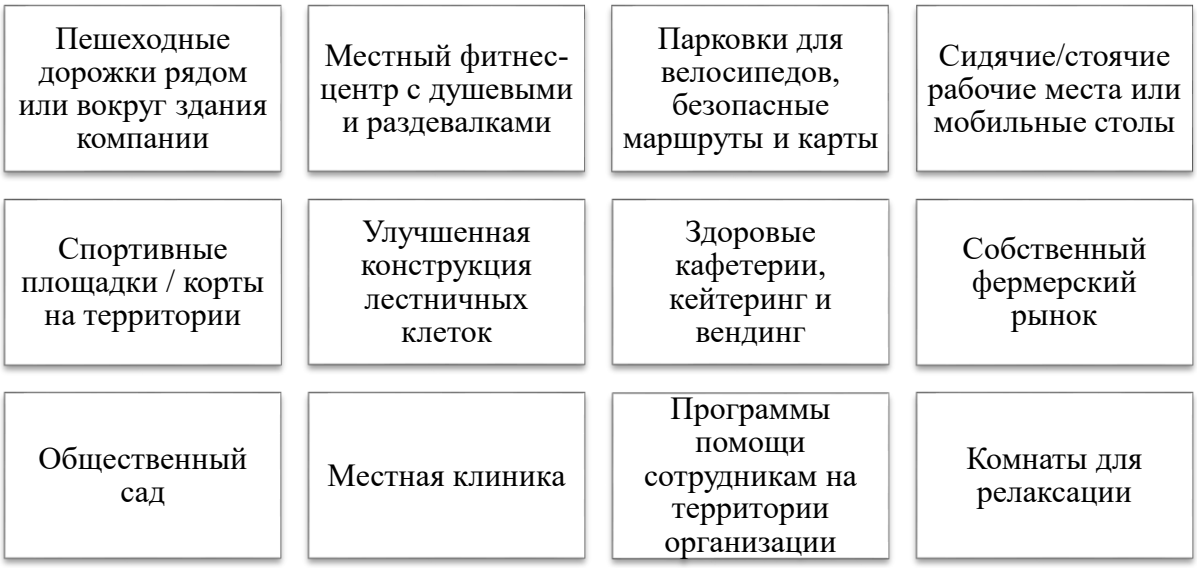


Рисунок 7 – Средства реализации здоровой внутрикорпоративной среды

Источник: Богомолова, Е.В. Забота о здоровье сотрудников: модный тренд или базовая потребность бизнеса / Е.В. Богомолова, Ю.А. Кот, Е.А. Никифорова, Е.С. Петренко // Системное моделирование социально-экономических процессов: Сборник трудов 43-ой Международной научной школы-семинара. Под редакцией В.Г. Гребенникова, И.Н. Щепиной. - Воронеж, 2020. – С. 316.

Корпоративное здоровье сотрудников может оказать значительное влияние на эффективность и производительность компании в целом. Здоровые и довольные сотрудники не только работают более продуктивно (выше выручка организации), но и лояльны к компании (высокий eNPS). Поэтому инвестирование в корпоративное здоровье является важной стратегической задачей для компании.

Проанализировав взгляды отечественных и зарубежных авторов на составляющие корпоративного здоровья персонала или well-being

программы, составлена схема, отображающая основные инструменты, используемые для обеспечения корпоративного здоровья персонала (рисунок 8).

Сравнивая исследования российских и зарубежных авторов по вопросам содержания и обеспечения корпоративного здоровья персонала, можно сказать, что за рубежом на сегодняшний день исследуются более инновационные и прогрессивные инструменты реализации well-being программы.

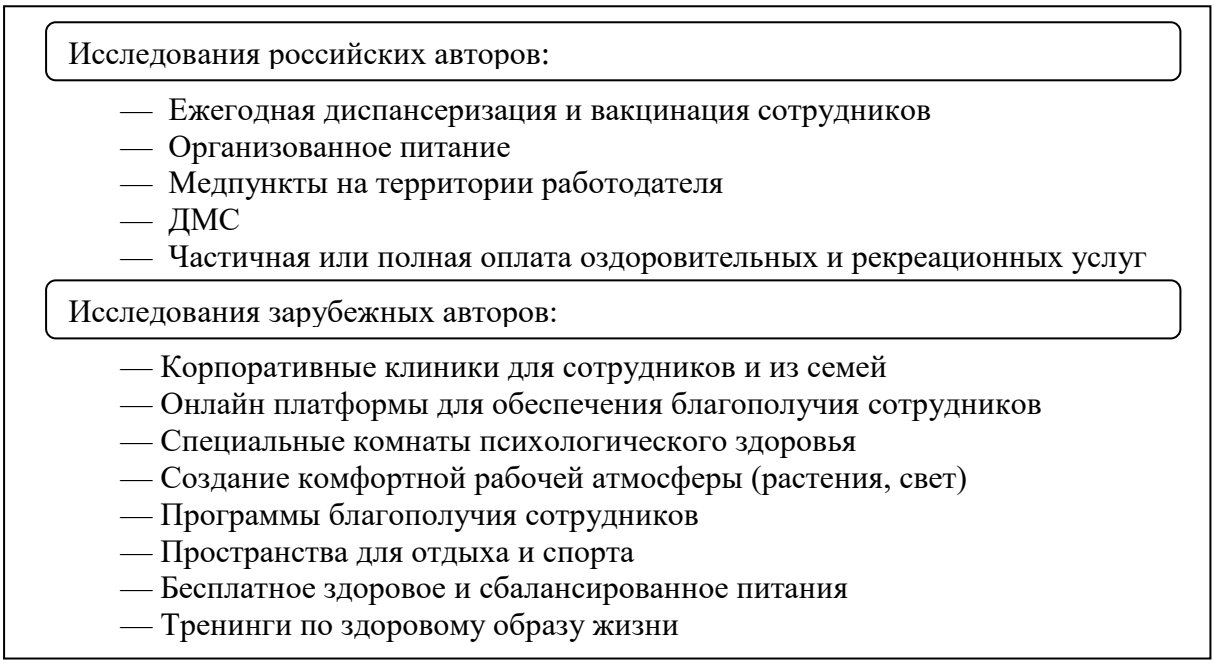


Рисунок 8 – Основные инструменты, используемые для обеспечения корпоративного здоровья персонала, по мнению российских и зарубежных авторов

Таким образом, корпоративное здоровье – это такой же ресурс, как опыт, деньги и квалификация. Корпоративное здоровье подразумевает не только физически здоровый персонал, но психологическое, моральное здоровье сотрудников. В свою очередь, корпоративное здоровье предполагает реализацию комплекса мер, направленных на оздоровление работников, вовлечение людей в здоровый образ жизни и профилактику факторов риска различных заболеваний, которые развиваются из-за

нерационального питания, недостаточной физической активности, стрессах на рабочем месте, наличии вредных привычек.

1.2 Факторы формирования и методы управления корпоративным здоровьем персонала

Процесс создания и реализации программы укрепления здоровья на рабочем месте включает четыре этапа: оценка текущего состояния, планирование и организация, реализация, оценка результатов (рисунок 9).

1. Оценка текущего состояния — На уровне сотрудника (демография, риски для здоровья, пользование услугами и т. д.) — На уровне организации (текущая деятельность, условия труда, инфраструктура и т. д.) — На уровне общества (транспорт, продовольственные магазины и т. д.)	2. Планирование и организация — Поддержка руководства (подавать пример, проявлять лидерство и т. д.) — Организация (ответственный за условия труда, комитет и т. д.) План улучшения условий труда (цели, стратегии и т. д.)
3. Реализация — Программы (обучение, наставничество и т. д.) — Регламент (внутренние правила и т. д.) — Выплаты и льготы (страхование, стимулирующие выплаты и т. д.) — Поддержание условий труда (точки доступа к сети, возможности, физические/ социальные и т. д.)	4. Оценка результатов — Производительность труда (отсутствие/присутствие на рабочем месте и т. д.) — Затраты на охрану труда (качество условий, стандарты деятельности) — Улучшение условий охраны труда (уменьшение количества больничных и периодов недееспособности и т. д.)

Рисунок 9 – Модель управления корпоративным здоровьем персонала

Источник: Казакова, М.Е. Влияние программ благополучия и психического здоровья сотрудников на корпоративную эффективность / М.Е. Казакова // Холодная наука. – 2024. - №7. – С. 54.

Уже в 20 веке в Англии и Америке компании начали вводить льготы для сотрудников для укрепления здоровья, начался тренд «фитнес-программ», со временем компании стали внедрять комплексные программы

well-being. В России интерес к этим программам тоже растет с 2010 г. Сегодня сотрудники и компании задумываются, как найти баланс между работой и личной жизнью – Work and life balance [51].

Рассмотрим подробнее модель управления корпоративным здоровьем персонала.

1. Оценка здоровья персонала проводится для определения общего состояния, преимуществ и недостатков текущей ситуации. Оценка включает в себя следующие показатели корпоративного здоровья: индивидуальные показатели физического здоровья, удовлетворенность сотрудников рабочим местом, психическое и эмоциональное состояние, удовлетворенность корпоративной культурой и др. Оценка здоровья может проводиться в разных форматах, как анонимно, так и индивидуально, формально на регламентированных бланках сбора информации или неформально в процессе устной беседы.

Такая оценка позволит понять точки роста модели управления здоровьем, в чем заключаются недостатки сформированной модели или наоборот, излишнее внимание. Также проводится анализ физического здоровья сотрудников и принимается решение о возможном направлении на лечение или реабилитацию сотрудников [8, с. 42].

2. Планирование и организация модели корпоративного здоровья включает в себя работу руководства по стратегическому планированию программ управления здоровьем, включение необходимых мероприятий по избеганию рисков при принятии управленческих решений по организации модели, обеспечение эффективного и рационального использования ресурсов.

3. Реализация модели управления корпоративным здоровьем персонала включает в себя осуществление следующих мероприятий и программ, обеспечивающих всестороннее управление здоровьем:

– обеспечение здорового образа жизни сотрудников,
– физическую активность,

– благоприятное состояние психоэмоциональной среды,

– оптимизация рабочего пространства и др.

4. На последнем этапе реализации модели корпоративного здоровья оценивается ее эффективность и целесообразность, проводится мониторинг достигнутых результатов, намечаются направления работы по улучшению показателей реализации модели [23, с. 205].

В свою очередь, комплексная программа well-being состоит из 5 направлений: ментальное (психологическое) благополучие, физическое благополучие, социальное благополучие, финансовое благополучие (финансовая грамотность) и профессиональное развитие.

Некоторые компании включают только часть этих направлений: например, ментальное и физическое.

Для того чтобы разработать эффективную программу управления корпоративным здоровьем персонала требуется тщательная проработка всех деталей и элементов, влияющих на благополучие персонала. Мероприятия, входящие в программу корпоративного здоровья должны реализовываться систематически и быть регламентированными. Для того чтобы созданное мероприятие по управлению корпоративным здоровьем сотрудника воспринималось серьезно, чтобы сотрудник чувствовал, что работодатель заботится о его здоровье, проводимые мероприятия не должны быть поверхностными и одноразовыми.

Рассмотрим подробнее алгоритм разработки well-being программы для сотрудников.

Шаг 1. Анализ актуального состояния здоровья сотрудников и обоснование необходимости реализации well-being программы.

Так как реализация well-being программы обеспечивается за счет средств работодателя, то все мероприятия должны быть обоснованы и экономически целесообразны. Поэтому каждый этап реализации well-being программы необходимо рассчитать, спланировать и оценить его

эффективность в перспективе. В связи с этим необходимо выполнить следующие действия:

– провести опрос удовлетворенности и собрать статистику, чтобы выявить проблемные зоны. Низкая удовлетворенность персонала грозит работодателю низкой производительностью, высокими показателями текучести, плохой репутацией и другими убытками. Например, сотрудник с низким или отрицательным уровнем удовлетворенности, увольняется, после увольнения сотрудник рассказывает знакомым причины увольнения, связанные с неудовлетворенностью, оставляет негативные отзывы о работодателе. Такие действия приводят к еще большему оттоку ценных кадров, нежеланию квалифицированных сотрудников вступать в штаб организации с негативным имиджем. Результаты проведенных опросов должны анализировать в динамике;

– оценить влияние удовлетворенности сотрудников на финансовые показатели деятельности организации. Этот шаг необходимо выполнить для того чтобы составить прогноз издержек, вызванных потерей сотрудника, низкой производительностью, принятием в штат нового необученного сотрудника. При этом новые сотрудники выполняют только 70% от нормы выполнения опытным сотрудником своих трудовых обязанностей;

– сделать плановый прогноз прибыли и убытков до и после внедрения well-being программы. Для того чтобы наглядно отобразить эффективность и целесообразность реализации well-being программы, все шаги должны быть предварительно просчитаны и отданы на одобрение руководителей. Для того чтобы осуществить это плановый прогноз и вычислить эффективность well-being программы следует рассчитать два основных показателя: стоимость неблагополучия – расчет финансовых потерь из-за отсутствия мероприятий well-being программы, и стоимость благополучия – расчет прибыли от реализации well-being программы;

– расчет окупаемости well-being программы. Еще одним важным критерием принятия решения о целесообразности реализации well-being

программы в организации – это период окупаемости. В данном случае можно рассчитать показатель производительности новых сотрудников и опытного персонала сравнить эти показатели в динамике. Только 70% от всей работоспособности опытного сотрудника могут показать новые сотрудники, остальные 30% компания оплачивает за свой счет, предполагая дальнейшую отдачу. Таким образом можно вычислить финансовые убытки, сравнить их с перспективными показателями, ожидаемыми после реализации well-being программы и рассчитать срок окупаемости затрат на реализацию мероприятий well-being программы;

– в результате необходимо провести комплексный анализ всех проведенных расчетов, в которых отображены потери от отсутствия well-being программы и экономическая эффективность ее реализации. Экономический эффект должен быть обеспечен снижением количества неудовлетворенных сотрудников, отсутствием профессионального выгорания, повышением производительности, снижением текучести [25, с. 214-215].

Шаг 2. Оценка нужд сотрудников.

Для того чтобы все мероприятия well-being программы были реализованы с экономической эффективностью необходимо определить основные проблемы, негативно сказывающиеся на общем уровне благополучия персонала. В целом благополучие можно представить в виде следующих взаимосвязанных элементов:

– физическое здоровье;
– психологическое здоровье;
– условия труда;
– материальное обеспечение;
– развитие карьеры, личностный рост [37, с. 110].

При разработке well-being программы следует учитывать все перечисленные факторы, чтобы ожидаемые результаты эффективности,

рассчитанные в предварительном прогнозе реализации well-being программы, были достигнуты.

Конструктор well-being программы строится из следующих подпрограмм.

1. Программы здоровья сотрудников. Необходимо охватить и физическое, и ментальное здоровье.

Для оценки физического здоровья следует провести оценку следующих показателей: уровень заболеваемости сотрудников и количество дней проведенных на больничном, уровень затрат на ДМС за период (квартал, полгода, год).

Психологическое здоровье диагностируется при помощи специализированных методик, как правило все они авторские, но их возможно адаптировать под определенный вид деятельности персонала или категорию сотрудников. К таким методикам относится, к примеру, анкета оценки качества жизни SF-36 или краткий опросник EQ-5D.

После проведенных исследований выявляются наиболее слабые места, и формируется план реализации данного элемента well-being программы. Также для повышения показателей психологического здоровья современные организации используют такой инструмент как услуги корпоративного психолога. Услугами психолога могут воспользоваться все сотрудники, нуждающиеся в консультации или психологической помощи. При этом психолог может быть как штатный, так и приглашаемый. Консультации возможно осуществлять в онлайн формате без отрыва от работы.

2. Профессиональное развитие работников. Профессиональное благополучие не означает только удовлетворение от выбранного вида профессиональной деятельности. Профессиональное благополучие складывается из таких факторов как причастность сотрудника к команде, осознание личной миссии и цели профессиональной деятельности, личная ответственность и ценность как специалиста. Для того чтобы обеспечить

профессиональное развитие работников, необходимо пересмотреть стратегические цели и планы работы с персоналом.

Чтобы определить основные направления профессионального развития работников в конкретной организации можно использовать онлайн-анкеты, опрос, геймификацию, интервью и т. д. Такой подход позволит точно определить, что требуется внедрить в кадровый менеджмент, что оптимизировать для достижения профессионального благополучия сотрудников [44, с. 51-52].

3. Финансовое благополучие персонала. Для определения уровня удовлетворенности персонала их финансовым состоянием следует систематически проводить оценку финансового благополучия с помощью личных анонимных опросников. В результате анализа результатов опросов сотрудников определяются перспективные направления работы по повышению финансового благополучия, которые могут быть связаны с развитием финансовой грамотности сотрудников, с возможностью самостоятельно достигать определенные профессиональные цели для повышения личного финансового состояния и др. Отдельно анализируются текущие направления работы организации по обеспечению финансового благополучия сотрудников организации. Главной целью в обеспечении финансового благополучия должно стать обучение сотрудников умению осознанно относиться к личным финансам. В качестве инструментов могут использоваться различные тренинги, семинары, практики.

4. Коммуникационная среда и социальные контакты внутри коллектива. Такие направления работы по обеспечению социального взаимодействия улучшают взаимоотношения внутри коллектива. Данная подпрограмма должна включать в себя воркшопы и семинары на тему повышения эмоционального интеллекта и осознанности, в более крупных компаниях возможно применение коуч-сессии. Также необходимо проводить диагностику уровня EQ и индивидуально подбирать для сотрудников инструменты работы по улучшению социального взаимодействия.

5. Комфортная корпоративная среда. В первую очередь это комфортные условия труда, при этом сюда входит не только мебель и оборудование, но и окружающее пространство, рабочий интерьер. Расположение мебели, оборудование и дизайн помещения не должны сковывать движения персонала, не должны раздражать, давить, являться помехой. В более развитых и крупных организациях сотрудники имеют право выбора и корректировки личного рабочего пространства, что повышает уровень комфорта корпоративной среды. Кроме того, работодатель должен обеспечить сотрудников местами уединения и релаксации для снятия напряжения или для сосредоточения [44, с. 56-57].

Все указанные выше мероприятия в разрезе разных подпрограмм необходимо сложить в единую well-being программу.

Шаг 3. Расчет бюджета для well-being программы.

Бюджет должен быть проработан по каждому этапу и каждому отдельному мероприятию. При этом источники бюджета также могут быть разными. Каждый компонент программы, включенный в бюджет, должен быть экономически обоснован. Это необходимое условие для снижения финансовых рисков и уверенности в положительном эффекте от реализации всей программы well-being. Бюджет well-being программы должен включать в себя:

– материальное обеспечение персонала, участвующего в разработке и внедрении программы;

– дополнительные затраты, например, на командировку или внешнее обучение сотрудников, осуществляющих внедрение программы;

– внутренние обучение персонала, который будет участвовать в мероприятиях программы;

– привлечение сторонних организаций.

При этом необходимо разработать бюджет с несколькими сценариями развития. Первый бюджет должен быть сокращенным и включать только самые обязательные мероприятия well-being программы, а также до 7%

издержек. Второй максимальный, со всеми мероприятиями в каждой подпрограмме well-being программы, которые были обоснованы в процессе ее разработки. В процессе обсуждения будет принято наиболее оптимальной на данный момент решение для конкретной организации [41, с. 92].

Шаг 4. Внедрение well-being программы.

В первую очередь на данном этапе необходимо выбрать ответственных и исполнителей каждого спланированного шага well-being программы. Программа должна быть регламентирована и оформлена как отдельный локальный нормативный акт организации.

В данном ЛНА должен быть указан план внедрения программы, который содержит цель, задачи, ответственных, исполнителей, сроки реализации, планируемые результаты. Этот документ необходим для дальнейшего мониторинга за реализацией цель, задачи. С документом должен быть ознакомлен весь персонал организации. Для сотрудников рекомендуется провести презентацию разработанной well-being программы. В больших компаниях практикуют внедрение пилотной программы благополучия сотрудников для определения существующих недостатков и их оперативной корректировки [51].

Шаг 5. Контроль выполнения well-being программы, поддержка и корректировка.

Для успешной реализации разработанной программы необходимо контролировать каждый этап ее осуществления, чтобы быстро определить проблемы, если есть и устранить их.

Важно оценивать следующие критерии:

– осознание важности реализации программы здоровья, ее задач и ценностей, которые она несет;

– соответствие всех сроков реализации программы;

– мониторинг промежуточных результатов реализации программы;

– регламентация программы и контроль над ЛНА, регулирующими реализацию программы [17, с. 56].

Критериями успеха реализации программы корпоративного здоровья являются показатели текучести, уровень удовлетворенности, который определяется дополнительным обследованием персонала, показатели личного уровня производительности, показатель эффективности деятельности всей организации, а также должен вестись мониторинг уровня выгорания и стресса.

Существует несколько методов оценки эффективности well-being программы, вот некоторые из них:

– оценка вовлеченности сотрудников в программу. Количество участников, принимающих участие в программе прямо пропорционально эффективности от реализации программы;

– следует проводить оценку того, как программа снижает влияние негативных факторов на работу и жизнь сотрудников. В данном случае необходимо отслеживать, насколько успешно достигаются поставленные перед программой цели и задачи.

Так, одним из показателей, необходимых к расчету является eNPS – индекс удовлетворенности. Также следует использовать опросники для оценки вовлеченности и лояльности и следить за показателем в динамике. Показателем эффективности реализации программы также будет являться и коэффициент текучести персонала.

Обобщая все вышесказанное, выделим основные шаги, осуществляемые в процессе создания well-being программы (рисунок 10).

Также при разработке и реализации программы корпоративного здоровья сотрудников необходимо учитывать, что факторы формирования и методы управления корпоративным здоровьем персонала в целом заключаются в следующем:

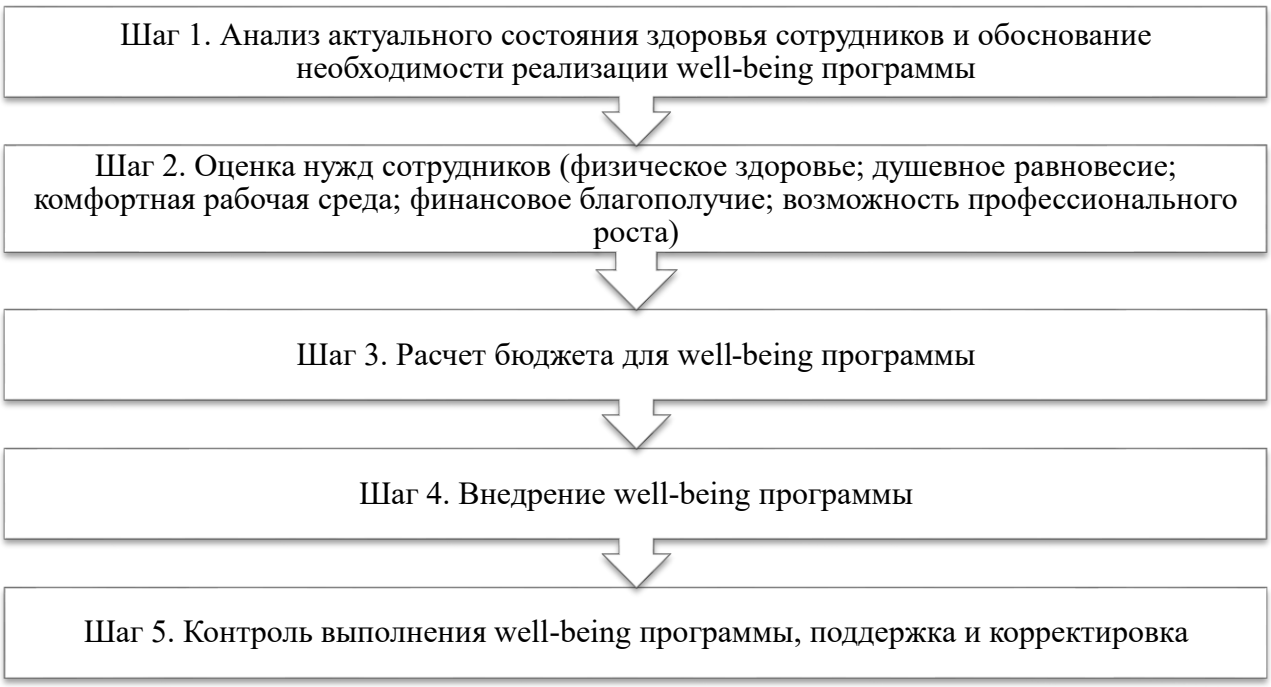


Рисунок 10 – Конструктор well-being программы

Источник: Скулкина, Ю.Н. Основные подходы к управлению здоровьем персонала на рабочем месте / Ю.Н. Скулкина // Здоровье мегаполиса. – 2022. - №1. – С. 92.

– рабочий график персонала должен обеспечивать баланс между временем трудовой деятельности и выполнения должностных обязанностей, между временем отдыха на рабочем месте, а также временем, предназначенным для личной жизни (социальной). Существует несколько инструментов обеспечивающих такой баланс – гибкий график, удаленная работа, адаптация графика к конкретным должностям;

– рабочее место персонала должно быть спроектировано и продумано, чтобы обеспечить сотруднику физически комфортный труд, психологическое спокойствие во время исполнения должностных обязанностей. Для этого можно использовать такие инструменты как комнаты отдыха, правильное освещение, цветовые решения, контроль воздуха, озеленение рабочего пространства;

– руководители должны заботиться о физической активности, подвижности и обеспечении физического здоровья персонала. Для этого можно применять различные абонементы в спортивные залы, установка

корпоративного тренажерного зала, спортивные праздники для всего коллектива;

– обеспечение психологического благополучия немаловажно для реализации программ управления здоровьем. Для этого руководители могут использовать такие инструменты как тренинги и консультации с психологом. Также важно проработать и регламентировать социально значимую корпоративную культуру;

– также важно обеспечивать реализацию компонента развития и обучения персонала. Для этого руководители могут использовать такие инструменты как курсы повышения квалификации, дистанционное обучение, ротация, коучинг и др. [32, с. 44].

Таким образом, для того чтобы реализовать эффективные модели управления здоровьем необходимо обеспечивать реализацию всех элементов программы корпоративного здоровья, включающие все стороны благополучия персонала.

ГЛАВА 2 ИССЛЕДОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОГО ЗДОРОВЬЯ ПЕРСОНАЛА ПЕНЗЕНСКОГО ФИЛИАЛА АО «ЧЕРКИЗОВСКИЙ МЯСОПЕРЕРАБАТЫВАЮЩИЙ ЗАВОД»

2.1 Характеристика деятельности и кадрового потенциала Пензенского филиала АО «Черкизовский мясоперерабатывающий завод»

Пензенский филиал АО «Черкизовский мясоперерабатывающий завод» входит группу «Черкизово», которая является одним из крупнейших российских производителей мясной продукции и мясных полуфабрикатов.

В состав Группы входят 8 птицеводческих и 15 современных свинокомплексов, а также 3 земельных кластера и 6 комбикормовых заводов, 6 мясоперерабатывающих заводов, оснащенных современным оборудованием, во главе с флагманом - «Черкизовским мясоперерабатывающим заводом» выпускают продукцию под брендом «Черкизово» - одним из ведущих брендов страны [31].

Предприятие действует на основании Устава [46], который изложен в приложении А.

Стратегия предприятия сочетает органический рост за счет инвестиций в новое производство с приобретением готовых бизнесов, которые могут быть гармонично интегрированы в бизнес-модель АО «Черкизовский мясоперерабатывающий завод».

Приоритетом останется внутренний рынок, но в дальнейшем планируется постепенно наращивать долю экспорта. АО «Черкизовский мясоперерабатывающий завод» как один из крупнейших производителей продуктов питания принимает активное участие в совместной работе государства и бизнеса над расширением возможностей экспорта российской продукции.

В Пензенской области в 2024 году обновился перечень системообразующих организаций. Среди них 24 организации, за взаимодействие с которыми отвечает региональное Министерство сельского хозяйства, при этом в их число входит Пензенский филиал АО «Черкизовский мясоперерабатывающий завод» [31].

В таблице 1 отображена динамика финансовых показателей АО «Черкизовский мясоперерабатывающий завод».

Таблица 1 – Динамика финансовых показателей, млрд. рублей

Показатель	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Выручка	100,4	120,11	128,8	160,2	184,3	226,7
Операционная прибыль	15,6	10,2	18,7	19,4	17,5	40,4
Скорректированная EBITDA	20,4	20,6	26,6	29,3	30,2	50,0
Чистая прибыль	12,0	6,8	15,2	16,9	14,6	36,4

Источник: ПАО «Группа Черкизово» Консолидированная финансовая отчетность за год, закончившийся 31 декабря 2023 года, и аудиторское заключение независимого аудитора [Электронный ресурс] – Режим доступа: Cherkizovo Group IFRS Cons FS 23-r.pdf

В 2023 году Компания порадовала инвесторов ростом практически всех ключевых финансовых показателей до исторических максимумов. Выручка выросла на 23% - до 226,7 млрд. рублей – на фоне роста доходов от продаж курицы, свинины и продукции мясопереработки. Операционная прибыль выросла в 2,3 раза – до 40,4 млрд. рублей, - потому что доходы росли быстрее издержек на фоне рекордных цен на курятину и свинину. Скорректированная EBITDA увеличилась на 66% и достигла 50 млрд. рублей – этот показатель важен для расчета долговой нагрузки, чтобы решить, какую долю прибыли направить на дивиденды. Чистая прибыль показала рост в 2,4 раза, до 36,4 млрд. рублей, - это новый исторический максимум для компании [32].

Возглавляет компанию генеральный директор.

В настоящее время на предприятии применяется линейно-функциональная организационная структура управления (приложение Б). Такая структура управления обеспечивает принятие квалифицированных и

эффективных управленческих решений, поэтому она не претерпит кардинальных изменений. В частности, планируется внести

Пензенский филиал АО «Черкизовский мясоперерабатывающий завод» занимается производством мясных изделий, таких как: ветчина, сосиски, колбаски, а также продажей мяса и полуфабрикатов. После реорганизации предыдущий формы предприятия в пензенском регионе филиал зарегистрирован с 14.01.2013 года.

Ключевые кадровые программы 2023 года:

1) программа развития высшего менеджмента «Эволюция@Черкизово. Лидеры изменений»;

2) система дистанционного обучения для производственного и управленческого персонала;

3) проект «Молодежь» по привлечению и развитию молодых специалистов, программы дуального обучения совместно с ведущими высшими и средними специальными учебными заведениями [9].

Предприятия Группы «Черкизово» являются значимыми работодателями в регионах присутствия. Группа предоставляет сотрудникам конкурентоспособную заработную плату и ряд социальных гарантий. Для работников регулярно проводятся тренинги, образовательные программы и программы повышения квалификации.

Таким образом, «Черкизово» - крупнейший российский производитель мясной продукции. Компания не только занимается производством, переработкой и продажей мяса, но и сама выращивает сельхозпродукцию и производит комбикорма для внутреннего потребления. На предприятии в целом наблюдается положительная динамика финансовых показателей за 5 лет.

Пензенский филиал АО «Черкизовский мясоперерабатывающий завод» является одним из крупнейших работодателей в агропромышленном секторе и секторе товаров народного потребления Пензенской области. На конец 2023 года среднесписочная численность сотрудников организации составило

1021 человек. Показатель увеличился по сравнению с предыдущим годом на 57 человек, прежде всего благодаря открытию новых производственных цехов и приобретению новых активов [53].

Благодаря расширению существующего производства и вхождению новых активов в периметр Группы, Компания сохраняет роль одного из крупнейших работодателей агропромышленного комплекса, увеличив в отчетном году среднесписочное число сотрудников относительно предшествующего года почти на 6%.

Проследим динамику численности персонала и определим коэффициент текучести персонала (таблица 2).

Таблица 2 – Динамика численности персонала и коэффициент текучести

Показатель	2021 г.	2022 г.	2023 г.
Среднесписочная численность персонала, чел	896	964	1021
Численность принятых сотрудников, чел.	68	57	62
Численность уволенных сотрудников, чел. Из них:	103	108	112
по собственному желанию, чел.	79	75	81
за прогулы, чел.	14	12	16
за неисполнение служебных обязанностей, чел.	10	21	15
Коэффициент текучести кадров	11,5%	11,2%	10,9%

Источник: Кадровая документация Пензенского филиала АО «Черкизовский мясоперерабатывающий завод»: утверждено генеральным директором Публичного акционерного общества «Группа Черкизово» 24.12.2023 г. // Приказ №12-796 от 24.12.2023 г.

В 2023 году был существенно обновлен состав высшего менеджмента. Были привлечены на работу высококвалифицированные специалисты, некоторые из них с опытом работы в ведущих международных FMCG-компаниях.

Коэффициент текучести определяем по следующей формуле:

$$К_{тек} = \frac{Ч_{увол}}{ССЧ} \times 100\% \quad (1)$$

где, $К_{тек}$ – коэффициент текучести кадров;

$Ч_{увол}$ – численность уволенных сотрудников

ССЧ – среднесписочная численность сотрудников.

Анализ динамики коэффициента текучести персонала свидетельствует о наличии недостатков в системе управления, так как в 2023 году зарегистрирован рост коэффициента и его значение стало выше нормативного значения (2023 г. – 10,9%), равного 10%.

Теперь дадим качественную характеристику персонала Пензенского филиала АО «Черкизовский мясоперерабатывающий завод». Начнем с анализа возрастного состава сотрудников (рисунок 11).

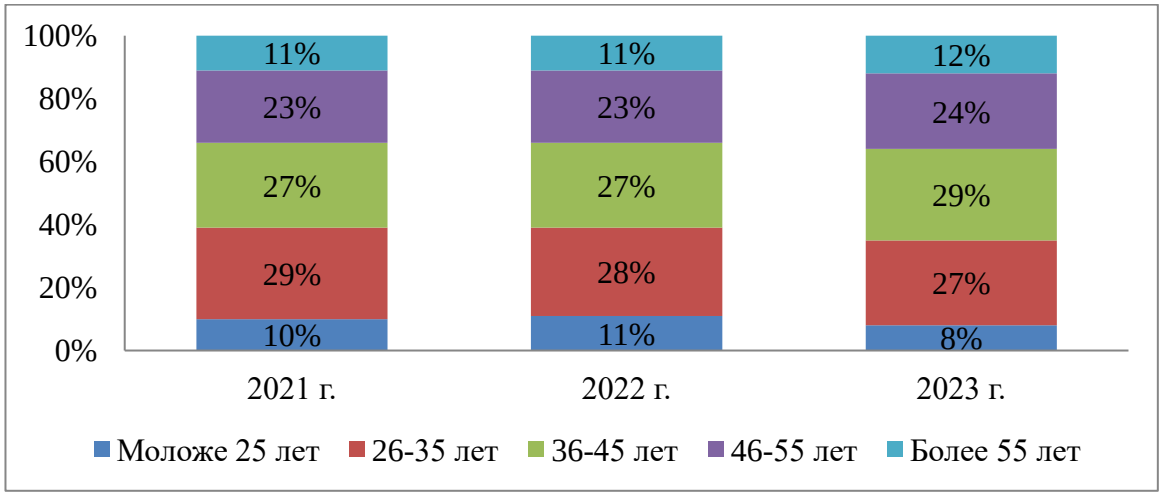


Рисунок 11 – Возраст сотрудников Пензенского филиала АО «Черкизовский мясоперерабатывающий завод»

Источник: Кадровая документация Пензенского филиала АО «Черкизовский мясоперерабатывающий завод»: утверждено генеральным директором Публичного акционерного общества «Группа Черкизово» 24.12.2023 г. // Приказ №12-796 от 24.12.2023 г.

Основной кадровый состав сотрудников филиала представлен возрастными категориями: от 26 до 35 лет и от 36 до 45 лет. Отметим сокращение доли сотрудников моложе 25 лет в 2023 году.

Теперь проанализируем кадровый состав сотрудников по стажу работы в Пензенском филиале АО «Черкизовский мясоперерабатывающий завод» (рисунок 12).

Более половины от общей численности сотрудников имеет стаж до 3 лет. Это может быть связано с низким уровнем лояльности сотрудников филиала.

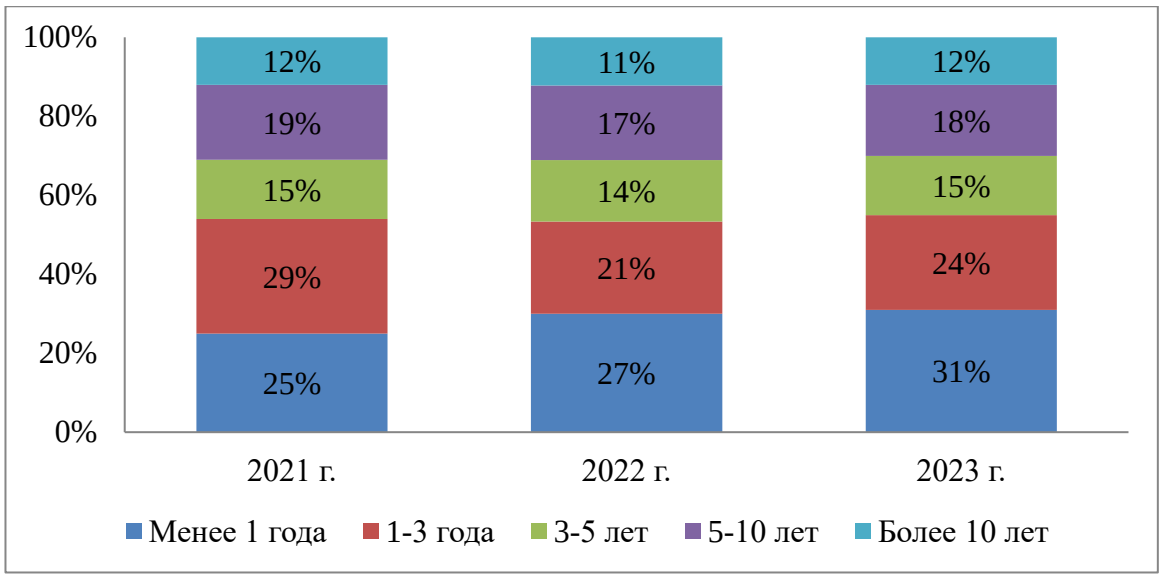


Рисунок 12 – Стаж сотрудников Пензенского филиала АО «Черкизовский мясоперерабатывающий завод»

Источник: Кадровая документация Пензенского филиала АО «Черкизовский мясоперерабатывающий завод»: утверждено генеральным директором Публичного акционерного общества «Группа Черкизово» 24.12.2023 г. // Приказ №12-796 от 24.12.2023 г.

Дадим характеристику персонала в зависимости от должностных категорий сотрудников (рисунок 13).

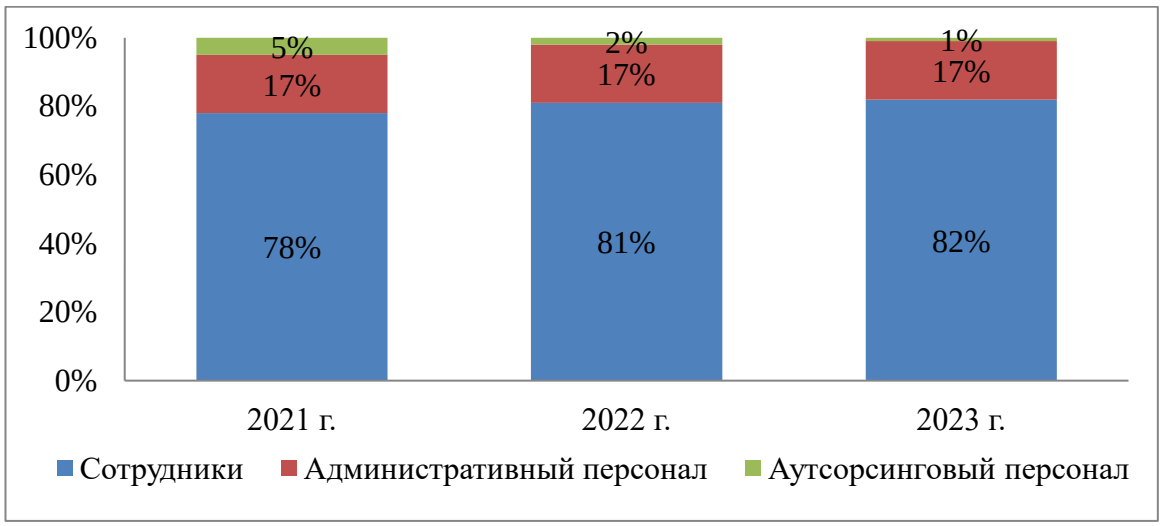


Рисунок 13 – Категории персонала Пензенского филиала АО «Черкизовский мясоперерабатывающий завод»

Источник: Кадровая документация Пензенского филиала АО «Черкизовский мясоперерабатывающий завод»: утверждено генеральным директором Публичного акционерного общества «Группа Черкизово» 24.12.2023 г. // Приказ №12-796 от 24.12.2023 г.

Структура персонала в зависимости от его категорий в филиале стабильна, соотношение руководящего персонала к рабочему оптимально. Отмечается постепенное снижение доли аутсорсингового персонала и увеличение сотрудников.

Дополнительно проанализирует структуру персонала в разрезе гендерных характеристик (рисунок 14).

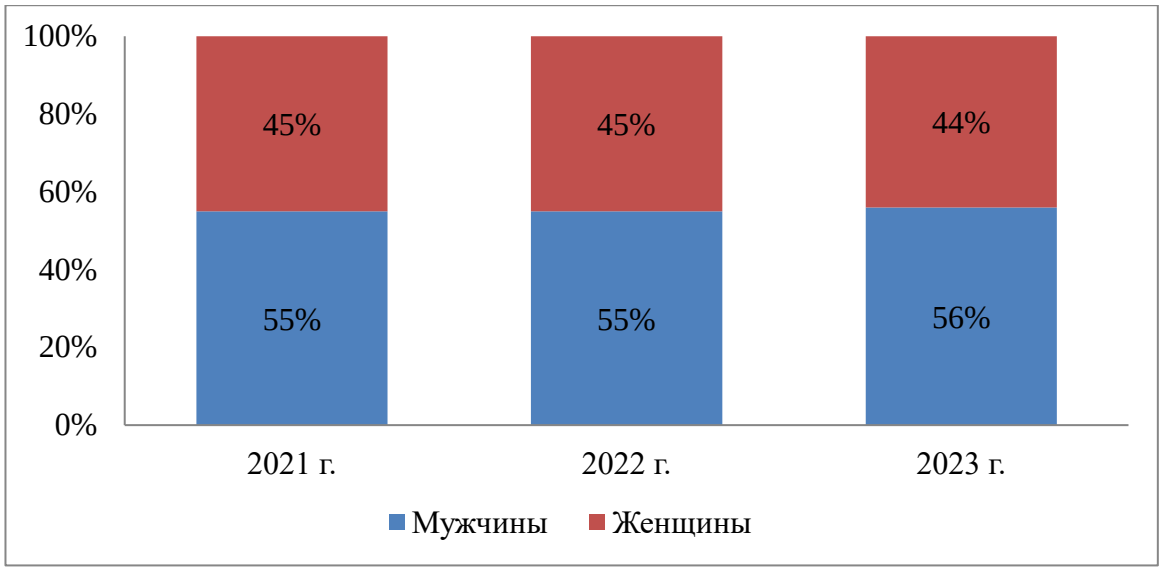


Рисунок 14 – Структура персонала по полу Пензенского филиала АО «Черкизовский мясоперерабатывающий завод»

Источник: Кадровая документация Пензенского филиала АО «Черкизовский мясоперерабатывающий завод»: утверждено генеральным директором Публичного акционерного общества «Группа Черкизово» 24.12.2023 г. // Приказ №12-796 от 24.12.2023 г.

Структура персонала по полу в пензенском филиале предприятия характеризуется небольшим преобладанием мужского персонала над женским по количеству.

Профессионализм и эффективность работы сотрудников Пензенского филиала АО «Черкизовский мясоперерабатывающий завод» – важный компонент успеха всего предприятия. Поэтому руководство заинтересовано в том, чтобы привлекать высококвалифицированных работников, создавать предпосылки для их развития и максимальной реализации их потенциала.

За реализацию кадровой политики в Пензенском филиале АО «Черкизовский мясоперерабатывающий завод» несет ответственность руководитель отдела по работе с персоналом, который возглавляет отдел по работе с персоналом (рисунок 15).

Общая численность сотрудников отдела по работе с персоналом: 12 человек.

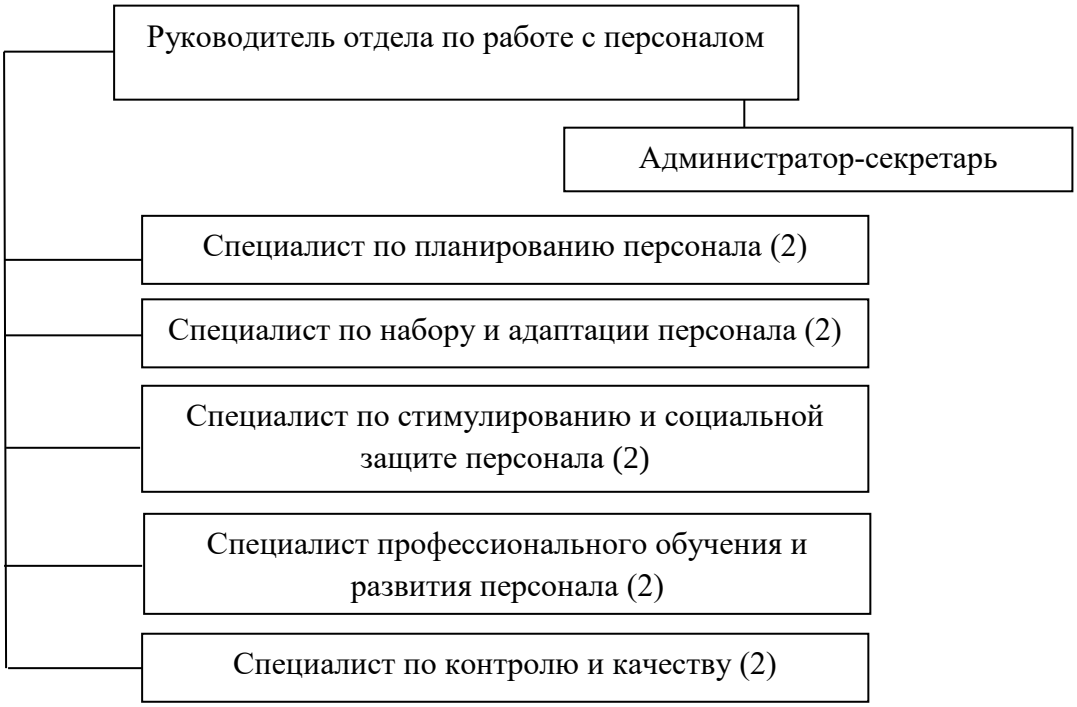


Рисунок 15 – Организационная структура отдела по работе с персоналом в Пензенском филиале АО «Черкизовский мясоперерабатывающий завод»

Источник: составлено автором на основе кадровой документации

Структура управления отдела имеет линейный вид, все сотрудники подчиняются одному руководителю. Преимущество подобной модели – оперативное и эффективное управления за счет вертикальных каналов связи.

Отдел по работе с персоналом хоть и не участвует в основной деятельности филиала, но обеспечивает ее нормальное функционирование. Работа ведется в тактическом и стратегическом направлении.

В рамках тактического направления проводится текущая работа по созданию трудовых ресурсов. Прежде всего, она отвечает за формирование

структуры кадрового состава. Решение повседневных задач основывается на административных методах – распоряжениях, приказах, указаниях. При тактическом управлении сотрудникам предоставляют минимальную самостоятельность при решении задач. Административные методы сопровождаются санкциями и вознаграждениями за результаты работы.

Стратегическое направление деятельности отдела по работе с персоналом ориентировано на формирование кадровой политики предприятия, системы теоретических идей, требований, мероприятий в области работы с сотрудниками, ее основных методов и форм. Сюда же относится процесс формирования корпоративной культуры и ценностей предприятия.

Таким образом, Пензенский филиал АО «Черкизовский мясоперерабатывающий завод» является крупным и стабильным предприятием региона. Характеристика кадрового состава позволяет сделать выводы о том, что в пензенском филиале показатель текучести кадров на протяжении анализируемого периода выше нормативно рекомендованного. Большая часть сотрудников находится в возрасте от 26 до 45 лет, стаж работы большей части персонала не превышает 3 года. Благодаря развитой системе кадрового менеджмента можно говорить о хорошем кадровом потенциале предприятия, однако завышенные показатели текучести свидетельствуют о вероятных проблемах с уровнем удовлетворенности персонала.

2.2 Анализ существующей системы управления корпоративным здоровьем персонала Пензенского филиала АО «Черкизовский мясоперерабатывающий завод»

Для анализа корпоративного здоровья персонала филиала проведено комплексное исследование, которое включало следующие методы сбора информации:

1) анализ локальных нормативных актов Пензенского филиала АО «Черкизовский мясоперерабатывающий завод» по вопросам управления корпоративным здоровьем персонала;

2) глубинное интервью с Руководителем отдела по работе с персоналом;

3) сбор первичной социологической информации при помощи анкетирования персонала.

Цель проведенного исследования состоит в выработке рекомендаций по разработке модели управления корпоративного здоровья персонала Пензенского филиала АО «Черкизовский мясоперерабатывающий завод».

Объект исследования – персонал Пензенского филиала АО «Черкизовский мясоперерабатывающий завод».

Предмет исследования – результаты управления корпоративным здоровьем персонала филиала.

Задачи исследования: необходимо выявить основные результаты и предпочтения персонала в реализации кадрового менеджмента в отношении о физического здоровья, психического здоровья, социального благополучия, финансового благополучия, баланса между работой и личной жизнью, рабочей среды.

Проведение исследования начнем с анализа локальных нормативных актов Пензенского филиала АО «Черкизовский мясоперерабатывающий завод» по вопросам управления корпоративным здоровьем персонала.

Управление корпоративного здоровья персонала в Пензенском филиале АО «Черкизовский мясоперерабатывающий завод» регламентируется следующими документами:

1) Политика в области охраны здоровья и безопасности труда Пензенского филиала АО «Черкизовский мясоперерабатывающий завод»: Приказ №06-384 от 06.08.2020 г.[33];

2) HSE-стратегия Публичного акционерного общества «Группа Черкизово» от 10.01.2021 г.[48].

В 2021 году в Пензенском филиале АО «Черкизовский мясоперерабатывающий завод» утверждена HSE-стратегия, срок ее реализации не ограничен, поэтому и в 2024 году она осуществляется по целям и направлениям, установленным еще в 2021 году.

В филиале принята Политика в области охраны здоровья и безопасности труда. Политика регламентирована и относится к локальным нормативным актам филиала. Она не противоречит Политике в области охраны здоровья и безопасности труда всего предприятия.

Также в филиале соблюдаются требования охраны труда. В 2023 году 33,6 млн. рублей потрачены на охрану труда и промышленную безопасность.

Несмотря на все принимаемые меры, в 2023 году не удалось избежать несчастных случаев, которые в основном произошли из-за нарушения требований охраны труда.

Важным направлением в области управления здоровьем сотрудников филиала в 2023 году стало внедрение риск-ориентированного подхода, а также практики HSE-аудита и анализа в рамках филиала в целом. Всего в 2023 году было проведено 65 аудитов по предприятиям филиала. Эффективность работы предприятий составила 60% по системе оценки безопасной работы предприятий.

В соответствии с Политика в области охраны здоровья и безопасности труда в Пензенском филиале сотрудникам предоставляются различные программы страхования.

Также в соответствии с локальными нормативными актами развивается внутрикорпоративное спортивное движение. Команды сотрудников участвуют в корпоративных футбольных соревнованиях, шахматных турнирах и представляют компанию на различных внешних турнирах по футболу, волейболу, на соревнованиях по бегу.

Теперь перейдем к анализу результатов глубинного интервью с Руководителем отдела по работе с персоналом. В приложении В представлены вопросы глубинного интервью.

На вопрос о том, какие инструменты управления корпоративного здоровья персонала применяются в филиале, был получен следующий ответ:

Сотрудник отдела кадров: «В настоящее время в Пензенском филиале для управления корпоративного здоровья персонала применяются такие инструменты как обучение сотрудников навыкам безопасного труда, а именно, каждый сотрудник проходит инструктаж по технике безопасности, также в нашем филиале во всех структурных подразделениях обеспечено безопасное рабочее пространство в целях недопущения или минимизации возможных случаев производственного травматизма. Кроме того, на производстве систематически проводится мониторинг травматизма, отслеживаются причины и формируются пути их устранения».

Итак, анализируя ответ на первый вопрос интервьюирования можно сделать вывод, что в Пензенском филиале АО «Черкизовский мясоперерабатывающий завод» используются следующие такие инструменты управления корпоративного здоровья персонала, как программа обучение персонала технике безопасности; проводится финансирование оборудования и помещений филиала для обеспечения производственной безопасности.

При этом специалист кадрового отдела не привел пример инструментов управления корпоративного здоровья персонала в отношении психологического и физического благополучия персонала.

Следующий вопрос посвящен мониторингу результатов управления корпоративного здоровья персонала. В результате получен следующий ответ:

«В первую очередь в Пензенском филиале АО «Черкизовский мясоперерабатывающий завод», как и в целом в ПАО «Группа Черкизово» проводится оценка коэффициента травматизма на производстве в динамике по годам, также сотрудниками отдела кадров ведется учет кадрового состава и рассчитывается коэффициент текучести персонала с целью определения уровня лояльности и удовлетворенности персонала».

Оценивая методы мониторинга результатов управления корпоративного здоровья персонала, можно сделать вывод о необходимости применения личностно-ориентированных инструментов оценки результатов управления корпоративного здоровья персонала, таких как индивидуальные и анонимные опросники, экспресс тестирование.

На вопрос о том, как принимаются решения о выборе того или иного метода управления корпоративного здоровья персонала в пензенском филиале, менеджер по персоналу ответил:

«Выбор наиболее подходящего метода управления корпоративного здоровья персонала сотрудники филиала не уполномочены осуществлять, этим занимаются сотрудники департамента управления персоналом ПАО «Группа Черкизово». Сотрудники департамента управления персоналом собирают всю информацию по травматизму, коэффициентам частоты травм с утратой трудоспособности, оценивают финансовые возможности улучшения условий труда, после чего принимают соответствующее решение».

Определено, что региональные сотрудники кадрового менеджмента не принимают участие в выборе наиболее подходящего метода управления корпоративного здоровья персонала.

На вопрос, какое направление в системе управления корпоративного здоровья персонала является приоритетным, был получен следующий ответ:

«В нашем филиале акцент в системе управления корпоративного здоровья персонала сделан, во-первых, на обеспечение сотрудников безопасными условиями труда, во-вторых, проводятся обязательные инструктажи по технике безопасности. Также несколько раз в год осуществляются корпоративные мероприятия, которые включают подвижные игры, совместные выезды на природу, что должно благоприятно воздействовать на физическое здоровье сотрудников».

Очевидно, что приоритетным направлением управления корпоративного здоровья персонала на сегодняшний день является

обеспечение безопасных условий труда и техники безопасности. Также руководство проводит работу по внедрению корпоративных спортивных мероприятий.

На вопрос о том, какие менеджер по персоналу видит особенности и преимущества применяемой в Пензенском филиале АО «Черкизовский мясоперерабатывающий завод» системы управления корпоративного здоровья персонала, он ответил:

«На сегодняшний день, я считаю, что в нашем филиале финансирование системы управления корпоративного здоровья персонала в осуществляется на высоком уровне. Однако, это направление сформировано не на региональном уровне, а на уровне управления персоналом ПАО «Группа Черкизово». Несмотря на это, я (менеджер по персоналу) считаю утвержденный уровень финансирование преимуществом системы управления корпоративного здоровья персонала. Так уровень финансирования охраны труда и промышленной безопасности ежегодно увеличивается на 25-30%.

Также особенностью и преимуществом системы управления корпоративного здоровья персонала в филиале можно назвать большое внимание, уделенное обучению сотрудников филиала охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, а также обязательной стажировке новых сотрудников на рабочих местах».

Высокий уровень финансирования системы управления корпоративного здоровья персонала обоснован стабильно высокими финансовыми результатами филиала.

Что касается системы обучения сотрудников филиала в направлении безопасности труда, то данное направление хорошо развито. Все сотрудники осведомлены с общими правила и требования по соблюдению техники безопасности.

Следующим методом, применяемым для исследования корпоративного здоровья персонала филиала, является сбор первичной социологической информации при помощи анкетирования персонала.

В приложении Г представлен План подготовки и проведения социологического исследования.

В соответствии с основной гипотезой диссертационного исследования в опросном инструментарии должны присутствовать следующие блоки вопросов: о физическом здоровье; о психическом здоровье; о социальном благополучии; о финансовом благополучии; о балансе между работой и личной жизнью; о рабочей среде.

Учитывая, что численность персонала Пензенского филиала АО «Черкизовский мясоперерабатывающий завод» составляет 1 021 человек, выборочная совокупность 75 человек гарантирует статистически значимые результаты опроса.

Анкета «Исследование корпоративного здоровья персонала» отображена в приложении Д. Анкетирование проводилось анонимно, на корпоративную почту сотрудников осуществлялась рассылка бланков для заполнения анкеты, после этого был собран диагностируемый материал, и проводилась его обработка.

Протокол анкетирования персонала Пензенского филиала АО «Черкизовский мясоперерабатывающий завод» представлен в приложении Ж.

В результате проведенного социологического исследования определено, что в большей степени сотрудников Пензенского филиала АО «Черкизовский мясоперерабатывающий завод» беспокоит на рабочем месте монотонность и однообразие в нагрузке, такое мнение высказало 37 сотрудников из опрошенных 75.

Кроме того, неудовлетворен персонал и условиями совмещения работы с семейными обязанностями, что также влияет на здоровье персонала (28 человек из 75).

Сверхурочная работа также является негативным фактором, оказывающем влияние на итоговые показатели корпоративного здоровья (у 31 человека из 75).

График, отражающий факторы, которые беспокоят персонал Пензенского филиала АО «Черкизовский мясоперерабатывающий завод» на рабочем месте представлен на рисунке 16.

Рисунок 16 – Факторы, беспокоящие персонал Пензенского филиала АО «Черкизовский мясоперерабатывающий завод» на рабочем месте

В долевом соотношении результирующий показатель ответов больше 100%, так как респонденты могли выбрать сразу несколько наиболее подходящих вариантов ответов.

В процессе социологического исследования были определены направления работы в области укрепления здоровья работников, которые являются, с точки зрения респондентов, наиболее важными и полезными для персонала Пензенского филиала АО «Черкизовский мясоперерабатывающий завод» (рисунок 17). В долевом соотношении результирующий показатель

ответов больше 100%, так как респонденты могли выбрать сразу несколько наиболее подходящих вариантов ответов.

Рисунок 17 – Направления работы в области укрепления здоровья персонала Пензенского филиала АО «Черкизовский мясоперерабатывающий завод», которые являются для работников наиболее важными (в % от числа опрошенных, n=75)

Примечание – Ответы на вопрос предполагали многовариантность, поэтому сумма ответов больше 100%

Персонала пензенского филиала считает, что для укрепления здоровья сотрудников предприятия наиболее эффективным будет внедрение мероприятий, направленных на борьбу со стрессом на работе (42 человека из 75 опрошенных). Кроме того, мероприятия, направленные на общее укрепление здоровья работников и повышение двигательной активности (занятия в тренажерных залах, посещение бассейна, забеги и кроссы и т.п.) также необходимы по мнению 36 человек. 31 респондент высказался в пользу

организации пунктов здорового питания для работников предприятия. А также 28 человек считают, что на предприятии необходимо организовать комнаты отдыха.

Дальнейшие вопросы социологического исследования позволили более детально проанализировать отдельные направления работы по обеспечению корпоративного здоровья персонала в Пензенском филиале АО «Черкизовский мясоперерабатывающий завод».

Говоря о физическом здоровье, в вопросе оценки своего здоровья респонденты в большей степени выбрали вариант удовлетворительного состояния здоровья – 57% опрошенных. При этом 68% респондентов осведомлены и проходят периодический медицинский осмотр, оплачиваемый работодателем.

Вопросы блока «Психическое здоровье» позволили определить, что 37% респондентов большую часть времени в последние 4 недели находились в состоянии напряжения или стресса.

Однако 84% опрошенных отметили, что на предприятии не проводятся мероприятия, направленные на поддержание психологического здоровья сотрудников.

Вопросы о социальном благополучии были связаны с общение внутри коллектива, а также с внутрикорпоративным микроклиматом. Так, сотрудники считают (50%), что их непосредственный начальник только в некотором роде беспокоится о том, чтобы они были довольны условиями работы. 69% отметили, что иногда на предприятии реализуются отдельные корпоративные мероприятия по укреплению здоровья и благополучия персонала, но только при наличии финансирования.

Вопросы блока «Финансовое благополучие» имеют следующие результаты: полностью (36%) и частично (48%) сотрудники удовлетворены медицинскими и оздоровительными льготами, предлагаемыми организацией. Но при этом 61% респондентов не получали от предприятия направления (путевки) в профилактические дома отдыха.

«Баланс между работой и личной жизнью» также важен в обеспечении здоровья персонала. При этом 49% респондентов работают в соответствии со строгим графиком, соответствующим режиму работы предприятия. Это имеет как свои плюсы (стабильность), так и минусы (невозможность взять выходной или отпроситься раньше в связи с личной необходимостью). Мнения респондентов об отпусках разделились:

– 47% считают, что продолжительность отпусков соответствует требованиям трудового законодательства, и у сотрудников есть возможность выбора наиболее благоприятного периода отпуска;

– другие 48% опрошенных считают, что, несмотря на соответствие требованиям ТК РФ, они не имеют возможность выбрать наиболее подходящий для них период отпуска.

Вопросы относительно рабочей среды затронули тему питания сотрудников. Определено, что 39% сотрудников питается в столовой/кафе, расположенным на территории предприятия.

Физический комфорт и безопасность рабочего места респонденты оценили невысоко. 81% опрошенных отметили, что на рабочем месте есть только необходимое оборудование, но физический комфорт персонала не полностью обеспечен.

Заключительный блок вопросов посвящен личному развитию и обучению персонала, что также оказывает влияние на психологическое и физическое здоровье персонала.

Для 51% респондентов только в некотором роде есть возможность учиться чему-то новому, приобретать новые навыки. Также 52% респондентов только в некотором роде удовлетворены программами обучения и развития, предлагаемыми предприятием.

В заключении социологического исследования респонденты оценили по 5ти бальной шкале эффективность работы предприятия по обеспечению корпоративного здоровья в каждом из его составляющих. В соответствии со

шкалой оценки 1 балл – это минимально возможная оценка, а 5 баллов – максимальная.

На рисунке 18 представлена лепестковая диаграмма с результатами исследования.

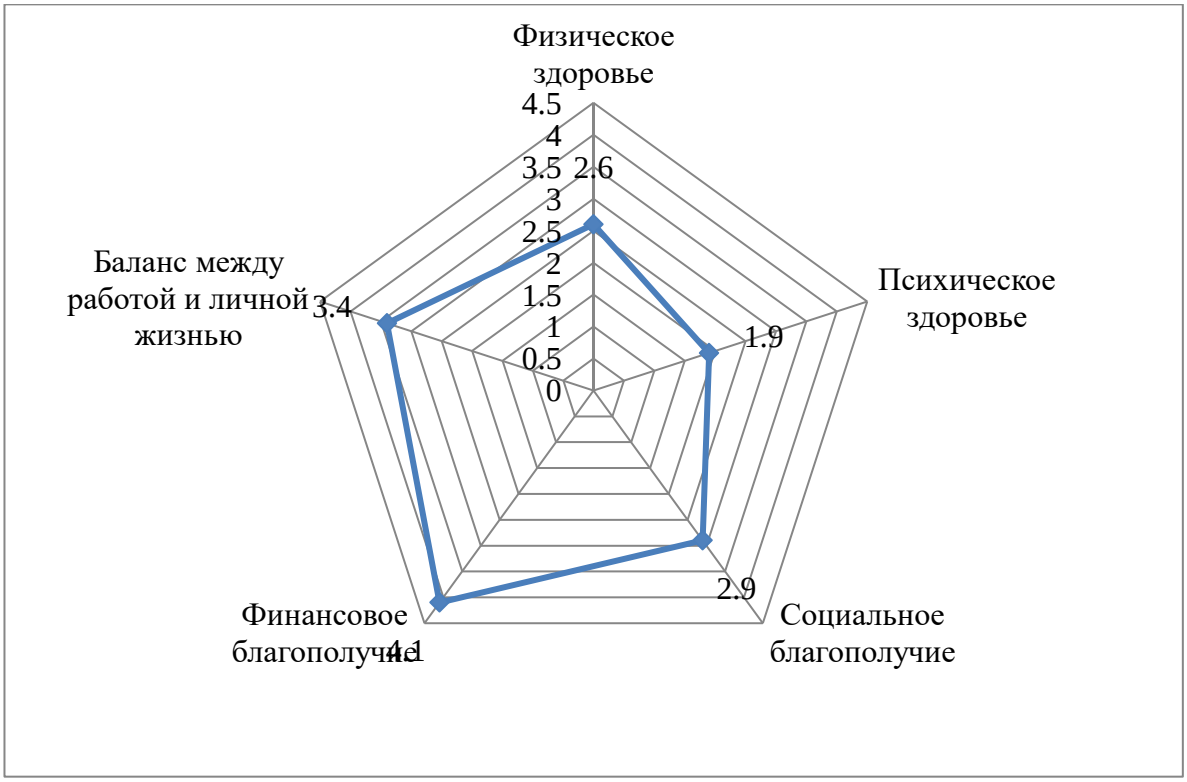


Рисунок 18 – Оценка эффективности работы Пензенского филиала АО «Черкизовский мясоперерабатывающий завод» по обеспечению корпоративного здоровья персонала (в баллах, n=75)

Наиболее благоприятную оценку по обеспечению корпоративного здоровья персонала имеет финансовая составляющая («Финансовое благополучие» – 4,1 балла). Напротив, самую низкую оценку (1,9 балла) имеет составляющая «Психическое здоровье». Также невысокую оценку (2,6 балла») получило «Физическое здоровье».

Основываясь на полученных результатах исследования, можно сделать вывод, что в Пензенском филиале АО «Черкизовский мясоперерабатывающий завод» в большей степени следует проводить работу по укреплению психологического и физического сотрудников.

ГЛАВА 3 РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗРАБОТКЕ МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ КОРПОРАТИВНЫМ ЗДОРОВЬЕМ ПЕРСОНАЛА ПЕНЗЕНСКОГО ФИЛИАЛА АО «ЧЕРКИЗОВСКИЙ МЯСОПЕРЕРАБАТЫВАЮЩИЙ ЗАВОД»

Частичное отсутствие средств индивидуальной защиты, сверхурочная работа, монотонность и однообразие работы, невозможность совмещать работу с семейными обязанностями, нерационально оформленное рабочее место, а также тяжелый физический труд доказывают необходимость пересмотра HSE-стратегии Публичного акционерного общества «Группа Черкизово», принятой еще в январе 2021 года.

Для того, чтобы усовершенствовать действующую HSE-стратегию Публичного акционерного общества «Группа Черкизово» и сформировать новую и более эффективную модель управления корпоративного здоровья персонала Пензенского филиала АО «Черкизовский мясоперерабатывающий завод», разработаны отдельные программы по управлению корпоративного здоровья, направление которых в данный момент реализуется в организации слабо или неудовлетворительно.

Ответственными за реализацию предлагаемой модели станут сотрудники отдела по работе с персоналом.

В первую очередь предложена Корпоративная программа по направлению «Сохранения психологического здоровья и благополучия». Данная программа включает в себя следующие подпрограммы:

1) проведение коммуникационной кампании по популяризации ЗОЖ (социальный маркетинг);

2) создание благоприятной психоэмоциональной обстановки на рабочем месте;

3) обучение работников, руководителей и «Лидеров психологического благополучия» на рабочем месте;

4) проведение Дня/Недели/Месяца психоэмоционального здоровья.

Рассмотрим Корпоративную программу «Сохранения психологического здоровья и благополучия» подробнее.

Проведение коммуникационной кампании по популяризации ЗОЖ (социальный маркетинг) ставит перед собой цель: обеспечение высокого уровня вовлечения работников в программы здорового образа жизни на рабочем месте.

При проведении коммуникационной кампании важно ориентироваться на количественные показатели, а именно какое количество работников изучит профилактический материал, примет участие в оздоровительных мероприятиях.

Для достижения целевого эффекта необходимо использовать несколько каналов коммуникации (желательно 2-3 вида), в том числе рассылку по электронной почте, оповещение работников на собраниях, использование корпоративных СМИ и др.

Проведение информационных рассылок, коммуникаций будет проводиться 3-4 раза в год.

Проведение «Кружков благополучия» ставит перед собой цель – создание благоприятной психоэмоциональной обстановки на рабочем месте.

«Кружки благополучия» - открытые встречи с руководством (в индивидуальном или групповом формате), для обсуждения вопросов и проблем создания благоприятной среды.

Наиболее важными темами для обсуждения должны стать:

– обсуждение вопросов создания «здорового» рабочего окружения, позволяющего повысить производительность труда, создание условий для взаимоподдержки (эргономика рабочего места, перерывы и др.);

– обсуждение возможности введения гибкого графика на рабочем месте;

– обсуждение внедрение стандартов психологического благополучия на рабочем месте;

– повышение осведомленности работников по вопросам профилактики агрессии, насилия, принуждения на рабочем месте, а также булинга и домогательств;

– обсуждение с работниками возможности развивать их профессиональные навыки;

– проведение линейными руководителями дискуссий работниками для обсуждения способов выполнения рабочих задач, обсуждение адекватного уровня рабочей нагрузки (возможность влиять на рабочий процесс).

Периодичность проведения: не менее, чем 1 раз в квартал.

Обучение работников, руководителей и «Лидеров психологического благополучия» на рабочем месте ставит перед собой цель – повышение осознанности работников о психоэмоциональных факторах риска (а также повышение устойчивости к стрессу, формирование навыков копинга), формирование навыков управления психоэмоциональными рисками и навыков повышения производительности труда у линейных руководителей, формирование института лидерства в области здорового образа жизни и психологического благополучия.

Для проведения образовательных мероприятий целесообразно использовать обеденное время (формат «обучение в обеденный перерыв» в течение 30-40 мин.), а также технологии дистанционного обучения.

Образовательные программы, направленные на профилактику стресса на рабочем месте, повышение уровня благополучия включают:

– обучение работников по программам (очно/дистанционно): управление эмоциями; профилактика депрессии, выгорания, тревожных расстройств; методики когнитивно-поведенческой психотерапии для преодоления стресса, аутогенная тренировка, практики медитации и осознанности, дыхательные практики;

– обучение линейных руководителей по программам управления производительностью и благополучием подчиненных, включающих обучение моделям повышения осознанности и позитивного лидерства;

– обучение работников основам первой психологической помощи при депрессии, тревожных состояниях, психотических расстройствах, проблемах при употреблении психоактивных веществ, панических атаках, агрессивном поведении на рабочем месте, а также основы профилактики аддиктивных расстройств.

Рекомендуется проводить осуществлять эти мероприятия не менее 4 раз в год.

Обучение работников и линейных руководителей в формате 30-40 минутных образовательных сессий. Однократное обучение лидеров психологического благополучия в объеме 72 часов.

Проведение Дня/Недели/Месяца психоэмоционального здоровья ставит перед собой цель – повышение осознанности работников о психосоциальных факторах риска, а также формирование культуры здорового образа жизни на предприятии.

Как правило, Дни/Недели/Месяцы психоэмоционального здоровья включают несколько основных частей: оздоровительное тестирование (оценка риска возникновения хронических неинфекционных заболеваний, оценка функциональных параметров организма и др.), обучение (семинар или мастер-класс) и индивидуальные консультации (профилактическое консультирование).

Дни/Недели/Месяцы психоэмоционального здоровья – мероприятия, проходящие на территории компании. Для проведения мероприятия используются переговорные, актовые-залы или конференц-залы. Перед проведением мероприятия за 4-6 недель проводится коммуникационная кампания, с целью вовлечения работников в программу. Ориентировочное кол-во участников в течение дня составляет 100-120 человек. Время

отвлечения работника от профессиональных обязанностей составляет около 30 минут.

Задачами мероприятия являются: оценить уровень психоэмоционального здоровья коллектива, информировать работников об основах психоэмоциональной гигиены, обеспечить доступность консультации и поддержки психолога, сформировать навыки управления стрессом, профилактики профессионального выгорания и депрессии.

Оздоровительное тестирование работников включает системы для анализа психоэмоционального и вегетативного напряжения, скорости реакции, концентрации внимания, вариабельности сердечного ритма; функциональные исследования, направленные на определение функционального состояния организма человека, индивидуально-типологических особенностей личности, функциональных резервов нервной и других систем организма; анкеты для оценки дистресса, эмоционального выгорания или депрессии. Для консультирования работников приглашаются врачи-психотерапевты, психологи.

При проведении «Дня здоровья» важно обращать внимание работников на то, по каким вопросам работники могут получать консультации, а также на то, что консультирование анонимное и соблюдается политика конфиденциальности.

Во время проведения мероприятия целесообразно проводить образовательные мероприятия (рисунок 19).

Персонал, проводящий консультирования на рабочем месте, должен быть обучен методам мотивационного консультирования, когнитивно-поведенческой терапии и моделям изменения поведения. По итогам мероприятия целесообразно оценивать эффективность проведенного мероприятия с использованием опросников.

Сроки реализации: 1-2 раза в год. Продолжительность мероприятия: 1-2, 5 или 20 дней.

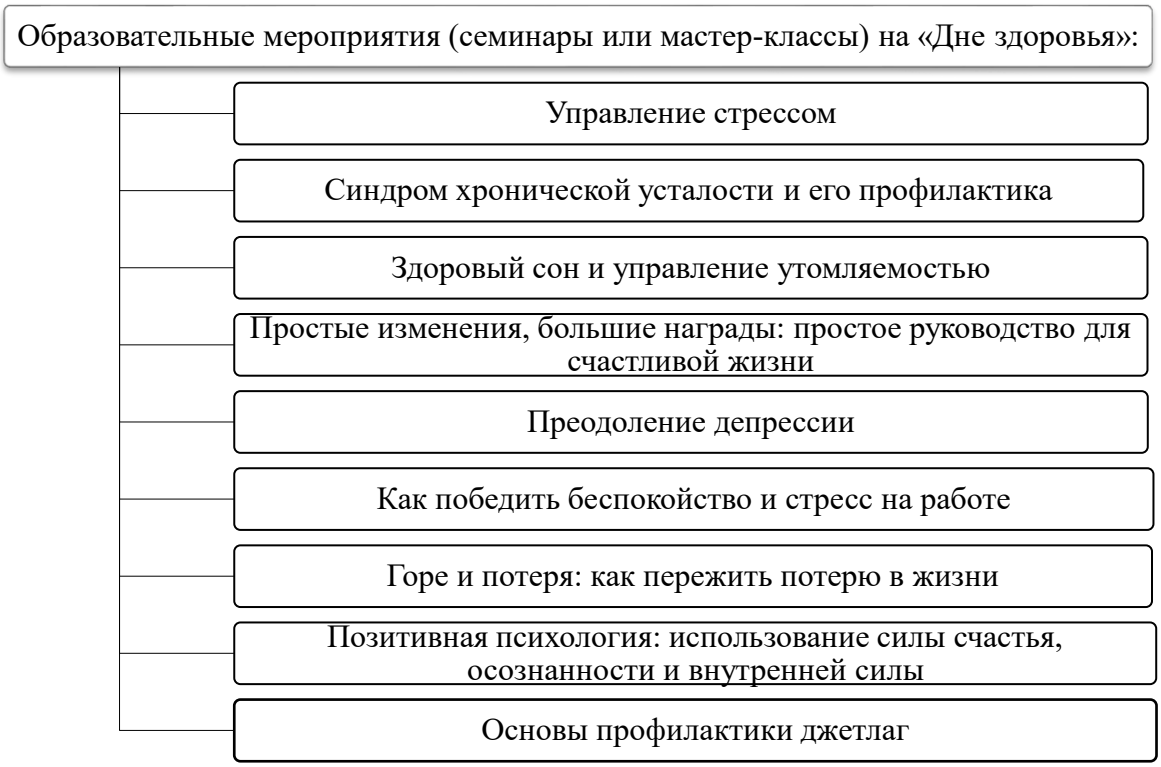


Рисунок 19 – Образовательные мероприятия на «Дне здоровья»

Следующая корпоративная программа, которая должна быть включена в стратегию Пензенского филиала АО «Черкизовский мясоперерабатывающий завод» - программа «Повышение физической активности».

Данная программа включает в себя следующие подпрограммы:

1) организация командно-спортивных мероприятий;

2) организация физкульт-брейков на предприятии;

3) корпоративное мобильное приложение по ЗОЖ.

Организация командно-спортивных мероприятий имеет цель – стимулирование работников к повышению уровня физической активности посредством участия в командно-спортивных мероприятиях.

Данный проект направлен на повышение физической активности работников посредством предоставления возможности бесплатного либо с частичной оплатой посещения арендуемых спортивно-оздоровительных комплексов для занятий массовыми и игровыми видами спорта (футбол,

волейбол, баскетбол, плавание, тренажерные залы и др.), а также путем организации и проведения разного рода спортивных состязаний по игровым командным видам спорта и индивидуальному участию работников в формате летних и зимних спартакиад.

Эти мероприятия должны реализовываться на протяжении года без ограничений.

Организация физкульт-брейков на предприятии ставит перед собой цель – снятие напряжения, стресса, снижение утомляемости, профилактика производственного травматизма в течение рабочего дня.

Организация такого рода вмешательства является одним из индивидуально-групповых подходов влияния на работников. Для проведения физкульт - брейков используются разработанные совместно со специалистами в области ФА профильных научно-медицинских учреждений Комплексы физических упражнений (специальные десятиминутные комплексы физических упражнений, которые можно проводить прямо на рабочем месте («Зарядка для офиса», «Офисная йога», «Пилатес для офиса» и др.) с учетом специфики условий и характера труда работников и размещение их на наиболее адекватном/подходящем ресурсе для разных категорий работников. Административное закрепление физкульт-брейков в количестве не менее одного раза в течение рабочего дня для работников. Регламент разрабатывается с учетом специфики труда работников.

Эти мероприятия также должны реализовываться на протяжении года без ограничений.

Корпоративное мобильное приложение по ЗОЖ рекомендуется разработать для стимулирования и мотивация работников к повышению уровня физической активности посредством мобильных приложений.

Соревновательный элемент, один из вариантов групповых спортивных мероприятий «Глобальное соревнование по ходьбе» направлено на мотивирование и вовлечение работников в мероприятия для повышения их физической активности посредством увеличения количества шагов в

день/неделю/месяц, оцениваемых специально разработанным мобильным приложением. Это приложение позволяет принять участие в указанном мероприятии всем сотрудникам кампании независимо от их территориального расположения.

Через приложение люди объединяются в команды по 8/10 человек и в течение определенного периода команды пытаются набрать максимальное количество шагов. Активность повышается в среднем от 20-25%. Дополнительные мероприятия включают формирование пространства, способствующее движению: удобные дорожки для ходьбы около офиса, доступные и широкие лестничные пролеты, использование эргономичных столов. «Дерево жизни» - Игровое пространство (приложения) позволяет вовлечь в процесс и повысить мотивацию на здоровье сбережение поколений Y, Z до 30 лет включительно (Tower Watson). Корпоративная ИТ игра «Дерево жизни» направлена на укрепление здоровья сотрудников. Все подключенные сотрудники выращивают свои деревья с помощью здоровье сберегающих действий (снижения веса, походов в спортзал, подъемов по лестнице и др.).

Третья программа, направленная на совершенствование управлением корпоративного здоровья – это корпоративная программа по направлению «Здоровое питание и рабочее место».

Эта корпоративная программа включает в себя следующие мероприятия:

1) вода в офис: обеспечить сотрудникам предприятия в течение рабочего времени свободный доступ к питьевой воде;

2) питание на рабочем месте: обеспечить сотрудникам в течение рабочего времени возможность приема пищи в отдельно отведенном помещении:

– необходимо выделить помещение для приема пищи, оборудованное раковиной с водой, столом, стульями, посудой, чайником, холодильником и техникой для разогрева пищи;

– для сотрудников, имеющих удаленный характер работы – организовать доставку горячего питания на рабочие места;

– сотрудникам, имеющим разъездной характер работы, выделить талоны на питание для посещения предприятия общественного питания;

3) введение информационной маркировки (или информационных сообщений) на блюда и напитки для меню «Здоровое питание»: информировать сотрудников о пищевой и энергетической ценности блюд, способствуя осознанному выбору; выделить блюда и напитки, соответствующие критериям рациона здорового питания (совместно с врачом-диетологом);

4) организация соревнований между сотрудниками или подразделениями с демонстрацией личного примера. Для повышения мотивации и приверженности к рациону здорового питания на личном примере показать возможность изменений в сторону оздоровления пищевых привычек, последовательность данных решений и достижение положительного результата в виде коррекции избыточной массы тела (приложение И). Данная практика должна иметь продолжительность не менее 12 недель, практика может быть постоянно действующей.

Разработка предложений по реализации новой модели управления корпоративного здоровья персонала Пензенского филиала АО «Черкизовский мясоперерабатывающий завод» включает в себя следующие мероприятия (приложение Ж).

Таким образом, сформированные предложения позволят дополнить реализуемую на предприятии с 2021 года HSE-стратегии Публичного акционерного общества «Группа Черкизово» и усовершенствовать систему управления корпоративного здоровья персонала в Пензенском филиале АО «Черкизовский мясоперерабатывающий завод».

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Корпоративное здоровье – это такой же ресурс, как опыт, деньги и квалификация. Корпоративное здоровье подразумевает не только физически здоровый персонал, но психологическое, моральное здоровье сотрудников. В свою очередь, корпоративное здоровье предполагает реализацию комплекса мер, направленных на оздоровление работников, вовлечение людей в здоровый образ жизни и профилактику факторов риска различных заболеваний, которые развиваются из-за нерационального питания, недостаточной физической активности, стрессах на рабочем месте, наличии вредных привычек.

Создание здорового рабочего пространства требует комплексного подхода, который учитывает как физическое, так и психологическое, финансовое, социальное и профессиональное благополучие сотрудников.

Пензенский филиал АО «Черкизовский мясоперерабатывающий завод» является крупным и стабильным предприятием региона. Характеристика кадрового состава позволяет сделать выводы о том, что в пензенском филиале показатель текучести кадров на протяжении анализируемого периода выше нормативно рекомендованного. Большая часть сотрудников находится в возрасте от 26 до 45 лет, стаж работы большей части персонала не превышает 3 года. Благодаря развитой системе кадрового менеджмента можно говорить о хорошем кадровом потенциале предприятия, однако завышенные показатели текучести свидетельствуют о вероятных проблемах с уровнем удовлетворенности персонала.

Частичное отсутствие средств индивидуальной защиты, сверхурочная работа, монотонность и однообразие работы, невозможность совмещать работу с семейными обязанностями, нерационально оформленное рабочее место, а также тяжелый физический труд доказывают необходимость пересмотра HSE-стратегии Публичного акционерного общества «Группа Черкизово», принятой еще в январе 2021 года.

Для того чтобы усовершенствовать действующую HSE-стратегию Публичного акционерного общества «Группа Черкизово» и сформировать новую и более эффективную модель управления корпоративным здоровьем, которая включает отдельные программы персонала Пензенского филиала АО «Черкизовский мясоперерабатывающий завод», разработаны отдельные программы по управлению корпоративного здоровья, направление которых в данный момент реализуется в организации слабо или неудовлетворительно.

Ответственными за реализацию предлагаемой модели станут сотрудники отдела по работе с персоналом.

В первую очередь предложена Корпоративная программа по направлению «Сохранения психологического здоровья и благополучия». Следующая корпоративная программа, которая должна быть включена в стратегию Пензенского филиала АО «Черкизовский мясоперерабатывающий завод» - программа «Повышение физической активности». Третья программа, направленная на совершенствование управлением корпоративного здоровья – это корпоративная программа по направлению «Здоровое питание и рабочее место».

Сформированные предложения позволят дополнить реализуемую на предприятии с 2021 года HSE-стратегии Публичного акционерного общества «Группа Черкизово» и усовершенствовать систему управления корпоративного здоровья персонала в Пензенском филиале АО «Черкизовский мясоперерабатывающий завод».

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Аксенова, Е.И. Корпоративные практики управления здоровьем сотрудников: обзор / Е. И. Аксенова, С. Ю. Горбатов, Н. Н. Камынина. – М.: ГБУ «НИИОЗММ ДЗМ», 2022. – 43 с.

2. Амлаев, К.Р. Общественное здоровье и здравоохранение: учебник / К.Р. Амлаев, Л.Н. Блинкова, Н.П. Гавриленко, Х.Т. Дахкильгова и др. - М.: ГЭОТАР-Медиа, 2023. – 560 с.

3. Анциферова, А.А. Корпоративные программы укрепления здоровья на рабочем месте: факторы трудового процесса и условия для ведения здорового образа жизни / А.А. Анциферова, А.В. Концевая, Е.С. Иванова, В.Н. Никулин, О.М. Драпкина // Профилактическая медицина. – 2022. - №25(10). – С. 61-70.

4. Богомолова, Е.В. Забота о здоровье сотрудников: модный тренд или базовая потребность бизнеса / Е.В. Богомолова, Ю.А. Кот, Е.А. Никифорова, Е.С. Петренко // Системное моделирование социально-экономических процессов: Сборник трудов 43-ой Международной научной школы-семинара. Под редакцией В.Г. Гребенникова, И.Н. Щепиной. - Воронеж, 2020. – С. 312-317.

5. Болодурина, М. П. Эволюция подходов к разработке программ благополучия сотрудников / М. П. Болодурина, И. А. Подосенова // Экономика труда. – 2024. – Т. 11, № 2. – С. 185-198.

6. Быкова, Г.А. Корпоративное здоровье: как мотивировать сотрудников к ведению здорового образа жизни / Г.А. Быкова, В.А. Галстян, А.В. Литвинова // Актуальные проблемы, современные тенденции развития физической культуры и спорта с учетом реализации национальных проектов: Материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. Под научной редакцией Л.Б. Андрющенко, С.И. Филимоновой, 2020. – С. 692-696.

7. Восканян, Л.С. Формула здоровой жизни: влияние здорового образа жизни на нервно-психический компонент здоровья человека / Л.С. Восканян, С.Л. Карапетян // В книге: Сборник тезисов 84-ой межрегиональной научно-практической конференции с международным участием студенческого научного общества им. проф. Н.П. Пятницкого. Краснодар, 2023. - С. 755-756.

8. Вукович, Н.А. Корпоративные программы благополучия сотрудников: современные подходы и перспективы развития / Н.А. Вукович // Векторы благополучия: экономика и социум. – 2024. - №2(53). – С. 37-45.

9. Годовой отчет ПАО «Группа Черкизово» по результатам деятельности в 2023 отчетном году [Электронный ресурс] – URL: https://cherkizovo-group.com/upload/uf/014/Cherkizovo%2027-02-2024%20RUS.pdf

10. Гречушкина, Н.А. Корпоративная культура здоровья и оздоровительные практики, направленные на изменение поведения работников / Н.А. Гречушкина // Здоровье мегаполиса. – 2022. - №3. – С. 58-66.

11. Григорьева И.В. Здоровый образ жизни – одна из ценностей человека / И.В. Григорьева, А.А. Плотников, Е.Г. Волкова // Вестник Воронежского института высоких технологий. - 2022. - № 4 (43). - С. 166-168.

12. Девисилов, В.А. Охрана труда: учебник / В.А. Девисилов. - М.: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2023. – 448 с.

13. Демина, Е.Д. Здоровый образ жизни как фактор повышения качества жизни населения / Е.Д. Демина // NovaInfo.Ru. - 2023. - № 137. - С. 193-195.

14. Дубровин, И.А. Экономика труда: учебник / И.А. Дубровина. - Москва: Дашков и К, 2020. – 232 с.

15. Зудин, А.Б. Управление здоровьем сотрудников на рабочем месте в условиях реализации корпоративной социальной политики / А.Б. Зудин, А.И. Введенский // Бюллетень Национального научно-исследовательского

института общественного здоровья имени Н. А. Семашко. – 2022. - №1-2. – С. 36-41.

16. Информация Министерства здравоохранения РФ от 1 августа 2019 г. «Подготовлена библиотека корпоративных программ по укреплению здоровья работающих граждан» [Электронный ресурс]. – URL: https://base.garant.ru/72370334/

17. Казакова, М.Е. Влияние программ благополучия и психического здоровья сотрудников на корпоративную эффективность / М.Е. Казакова // Холодная наука. – 2024. - №7. – С. 52-57.

18. Капалова, Е. В. Актуальность корпоративных программ здоровья в современных организациях / Е. В. Капалова, Е. А. Данилова // Социокультурные факторы консолидации современного общества : Сборник статей по материалам Международной научно-практической конференции , Пенза, 01 декабря 2022 года / Под редакцией Е.В. Щаниной, отв. секретарь Е.С. Тарханова. – Пенза: Пензенский государственный университет, 2023. – С. 122-125.

19. Капалова, Е.В. Система экологического менеджмента на предприятии / Е. В. Капалова, Е. А. Данилова // Качество жизни населения в современном российском обществе: социокультурные и социально-экономические аспекты : Сборник статей по материалам Всероссийской научно-практической конференции, Пенза, 15 мая 2023 года. – Пенза: Пензенский государственный университет, 2023. – С. 107-110.

20. Капалова, Е.В. Элементы корпоративной программы благополучия и здоровья сотрудников в организации / Е. В. Капалова, Е. А. Данилова // Качество жизни населения в современном российском обществе: социокультурные и социально-экономические аспекты : Сборник статей по материалам Всероссийской научно-практической конференции, Пенза, 17 мая 2024 года. . – Пенза: Пензенский государственный университет, 2024. – С. 122-126.

21. Кибанов, А. Я. Экономика и социология труда / А.Я. Кибанов. – Москва: ИНФРА-М, 2023. – 584 с.

22. Ковалев, С.П. Корпоративные программы укрепления профессионального здоровья работников в Российской Федерации / С.П. Ковалев, Е.Р. Яшина, И.Б. Ушаков, П.С. Турзин, К.Е. Лукичев, А.В. Генералов // Экология человека. – 2020. - №10. – С. 31-37.

23. Колобашкина, Т.А. В поисках новых подходов к оценке благополучия в умных городах / Т.А. Колобашкина // Векторы благополучия: экономика и социум. – 2023. – № 4 (51). – С. 196–209.

24. Корпоративная структура основных производственных предприятий Группы Черкизово [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://cherkizovo.com/files/21.03.2018.pdf

25. Кусов, С.В. Охрана здоровья персонала, как элемент системы сбережения человеческих ресурсов предприятия / С.В. Кусов // Актуальные вопросы развития современного общества: Сборник научных статей 12-й Всероссийской научно-практической конференции. - Курск, 2022. – С. 212-216.

26. Лисицын, Ю.П. Общественное здоровье и здравоохранение: учебник / Ю.П. Лисицын, Г.Э. Улумбекова. -3-е изд., перераб. и доп. - М.: ГЭОТАР-Медиа, 2024. - 544 с.

27. Маслова, В.М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. - 5-е изд., перераб. и доп. - Москва : Издательство Юрайт, 2024. - 451 с.

28. Медик, В. А. Общественное здоровье и здравоохранение: учеб. / В. А. Медик, В. К. Юрьев. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: ГЭОТАР-Медиа, 2024. – 608 с.

29. Митрошина, Д.М. Влияние системы управления персоналом организации на профессиональное здоровье сотрудников / Д. М. Митрошина // Глобальные вызовы в меняющемся мире: тенденции и перспективы развития социально-гуманитарного знания : 6-й молодежный конвент УрФУ :

материалы международной конференции. - Екатеринбург : Издательство Уральского университета, 2021. - С. 715-717.

30. Муравьева, В.Н. Экспертиза нетрудоспособности: учебно-методическое пособие. / Муравьева В.Н., Максименко Л.Л., Хрипунова А.А. О.О. Хорева. - Ставрополь: Изд-во СтГМУ, 2023. – 43 с.

31. Официальный сайт ПАО «Группа Черкизово» [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://cherkizovo.com/company/

32. ПАО «Группа Черкизово» Консолидированная финансовая отчетность за год, закончившийся 31 декабря 2023 года, и аудиторское заключение независимого аудитора [Электронный ресурс] – Режим доступа: Cherkizovo Group IFRS Cons FS 23-r.pdf

33. Паспорт федерального проекта «Формирование системы мотивации граждан к здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек» (Министерство здравоохранения РФ, июнь 2022 г.) [Электронный ресурс]. – URL: https://base.garant.ru/404869891/

34. Пензенская Аграрная Компания провела обучение для специалистов пензенских подразделений ООО «ЧЕРКИЗОВО-РАСТЕНИЕВОДСТВО» // Официальный сайт Министерства сельского хозяйства Пензенской области [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://mcx.pnzreg.ru/news/meropriyatiya/5533/

35. Перевезенцев, Е.А. От здорового образа жизни – к корпоративным программам укрепления здоровья: история понятий и эволюция терминов (обзор литературы) / Перевезенцев, Е.А., А.Н. Постникова, Н.С. Киселева, О.И. Постникова // Общественное здоровье и здравоохранение. – 2023. – №2(77). – С. 38-45.

36. Политика в области охраны здоровья и безопасности труда Пензенского филиала АО «Черкизовский мясоперерабатывающий завод»: утверждено генеральным директором Публичного акционерного общества «Группа Черкизово» 06.08.2020 г. // Приказ №06-384 от 06.08.2020 г.

37. Политика по управлению персоналом Пензенского филиала АО «Черкизовский мясоперерабатывающий завод»: утверждено генеральным директором Публичного акционерного общества «Группа Черкизово» 23.12.2019 г. // Приказ №12-763 от 23.12.2019 г.

38. Проект «Черкизово»: обучение сотрудников по программе «Переподготовка» [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://thehrd.ru/articles/proekt-cherkizovo-obuchenie-sotrudnikov-po-programme-perepodgotovka/

39. Пьяных, Е.П. Здоровье персонала организации и инструменты его сохранения / Е.П. Пьяных // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2024. - №8-3. – С. 186-191.

40. Рофе, А.И. Организация и нормирование труда : учебное пособие / А.И. Рофе. - М. : КНОРУС, 2024. – 224 с.

41. Скулкина, Ю.Н. Основные подходы к управлению здоровьем персонала на рабочем месте / Ю.Н. Скулкина // Здоровье мегаполиса. – 2022. - №1. – С. 88-93.

42. Соснило, А.И. Управление здоровьем сотрудников как часть корпоративной культуры и инструмент повышения производительности труда / А.И. Соснило, Д.А. Снеткова // Управленческое консультирование. - 2020. - № 9. – С. 115-125.

43. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. - № 1 (часть I). – Ст. 3.

44. Указ Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2018. - № 20. – Ст. 2817.

45. Устав (Конституция) Всемирной Организации Здравоохранения (Нью-Йорк, 22 июля 1946 г.) [Электронный ресурс]. – URL: https://base.garant.ru/2540328/

46. Устав Публичного акционерного общества «Группа Черкизово». Утвержден 06 апреля 2015 года решением годового Общего собрания акционеров Открытого акционерного общества «Группа Черкизово» (Протокол № 06/045а от 09 апреля 2015 года)

47. 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. Иванова // Организационная психология. – 2021. - №2. – С. 76-97.

48. Швачко, А.А. Векторы совершенствования стратегий развития российских предприятий в контексте предпосылок к трансформации российской экономики / А.А. Швачко // E-Management. – 2024. – Т. 7. – № 1. – С. 48−60

49. Штатное расписание Пензенского филиала АО «Черкизовский мясоперерабатывающий завод»: утверждено генеральным директором Публичного акционерного общества «Группа Черкизово» 24.12.2023 г. // Приказ №12-796 от 24.12.2023 г.

50. Bersin, J. HR Technology in 2022: Ten Disruptions Ahead [Электронный ресурс] // Josh Bersin [сайт]. 2022. URL: https://joshbersin.com/2021/11/hr-technology-in-2022-ten-disruptions-ahead/

51. Henderson K., Loreau M. A model of Sustainable Development Goals: challenges and opportunities in promoting human well-being and environmental sustainability // Ecological modelling. – 2023. – Vol. 475. – P. 110164.

52. HSE-стратегия Публичного акционерного общества «Группа Черкизово» 10.01.2021 г. // Приказ №01-35 от 10.01.2021 г.

53. Krekel C., Ward G., De Neve J.E. Employee wellbeing, productivity, and firm performance. – Oxford: Sad Business School WP, 2022. – 44 p.

54. Schwartz J., Hodson T., Tom Hodson, Otten I.W. The overwhelmed employee: Simplify the work environment [Электронный ресурс] // Deloitte

[Сайт]. 2024. URL: https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends/2024/hc-trends-2024-overwhelmed- employee.html

55. Work Related Stress on Employees Health [Элекстронный ресурс] // EKU [Сайт]. 2020. URL: https://safetymanagement.eku.edu/blog/work-related-stress-on-employees-health/

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Устав Публичного акционерного общества «Группа Черкизово»

Утвержден
06 апреля 2015 года
решением
годового Общего собрания акционеров
Открытого акционерного общества
«Группа Черкизово»
(Протокол № 06/045а от 09 апреля 2015 года)

У С Т А В

Публичного акционерного общества «Группа Черкизово»

(редакция № 9)

г. Москва,
2015 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ... 3
2. ФИРМЕННОЕ НАИМЕНОВАНИЕ И МЕСТО НАХОЖДЕНИЯ ОБЩЕСТВА ... 3
2.1. Фирменное наименование Общества ... 3
2.2. Место нахождения Общества ... 3
3. ПРЕДМЕТ И ЦЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБЩЕСТВА ... 3
4. ПРАВОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ОБЩЕСТВА ... 4
4.1. Правовое положение Общества ... 4
4.2. Ответственность Общества ... 4
5. ФИЛИАЛЫ И ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВА ОБЩЕСТВА ... 4
6. УСТАВНЫЙ КАПИТАЛ ОБЩЕСТВА ... 5
6.1.Размещенные и объявленные акции Общества ... 5
6.2. Обыкновенные акции Общества ... 5
6.3. Увеличение уставного капитала Общества ... 5
6.4. Уменьшение уставного капитала Общества ... 5
7. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ АКЦИОНЕРОВ ОБЩЕСТВА ... 6
8. ПРИОБРЕТЕНИЕ ОБЩЕСТВОМ РАЗМЕЩЕННЫХ АКЦИЙ ... 8
9. ДИВИДЕНДЫ ОБЩЕСТВА ... 8
10. ОРГАНЫ УПРАВЛЕНИЯ И КОНТРОЛЯ ОБЩЕСТВА ... 8
11. ОБЩЕЕ СОБРАНИЕ АКЦИОНЕРОВ ОБЩЕСТВА ... 9
11.1. Компетенция Общего собрания акционеров Общества ... 9
11.2. Порядок принятия решений Общим собранием акционеров Общества ... 12
11.3. Информация о проведении Общего собрания акционеров Общества ... 12
11.4. Предложения в повестку дня Общего собрания акционеров Общества ... 13
11.5. Внеочередное Общее собрание акционеров Общества ... 14
11.6. Кворум Общего собрания акционеров Общества ... 15
11.7. Повторный созыв Общего собрания акционеров Общества ... 16
11.8. Бюллетени для голосования на Общем собрании акционеров Общества ... 16
12. КОЛЛЕГИАЛЬНЫЙ ОРГАН УПРАВЛЕНИЯ ОБЩЕСТВА (СОВЕТ ДИРЕКТОРОВ ОБЩЕСТВА) ... 16
12.1. Компетенция Совета директоров Общества ... 16
12.2. Избрание членов Совета директоров Общества ... 21
12.3. Права членов Совета директоров Общества ... 21
12.4. Председатель Совета директоров Общества ... 21
12.5. Заседание Совета директоров Общества ... 22
13. КОЛЛЕГИАЛЬНЫЙ ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОРГАН ОБЩЕСТВА (ПРАВЛЕНИЕ ОБЩЕСТВА) ... 22
14. ЕДИНОЛИЧНЫЙ ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОРГАН ОБЩЕСТВА (ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР ОБЩЕСТВА) ... 23
15. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЧЛЕНОВ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ И ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО ОРГАНА ОБЩЕСТВА ... 24
16. РЕВИЗИОННАЯ КОМИССИЯ ОБЩЕСТВА ... 25
17. ПОРЯДОК УВЕДОМЛЕНИЯ О НАМЕРЕНИИ АКЦИОНЕРА, ЧЛЕНА СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ ОБЩЕСТВА ОБРАТИТЬСЯ В СУД ... 26

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Акционерное общество «Группа Черкизово», в дальнейшем именуемое «Общество», является публичным акционерным обществом. Общество является юридическим лицом, действует на основании Устава и законодательства Российской Федерации.

1.2. Общество создано без ограничения срока его деятельности.

1.3. Устав Общества (редакция № 9), именуемый далее - «Устав Общества», утвержден 06 апреля 2015 года решением годового Общего собрания акционеров Общества (Протокол № 06/045а от 09 апреля 2015 года).

2. ФИРМЕННОЕ НАИМЕНОВАНИЕ И МЕСТО НАХОЖДЕНИЯ ОБЩЕСТВА

2.1. Фирменное наименование Общества:
Фирменное наименование Общества на русском языке:
Полное: **Публичное акционерное общество «Группа Черкизово».**
Сокращенное: **ПАО «Группа Черкизово».**
Фирменное наименование Общества на английском языке:
Полное: **Public Joint Stock Company "Cherkizovo Group".**
Сокращенное: **PJSC "Cherkizovo Group".**

2.2. Место нахождения Общества: Российская Федерация, город Москва.

3. ПРЕДМЕТ И ЦЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБЩЕСТВА

3.1. Основной целью деятельности Общества является эффективное использование принадлежащего ему имущества для извлечения прибыли в качестве основной цели своей деятельности.

3.2. Общество имеет гражданские права, соответствующие целям деятельности, и несет связанные с этой деятельностью обязанности, необходимые для осуществления любых видов деятельности, не запрещенных федеральными законами.

Отдельными видами деятельности, перечень которых определяется федеральными законами, Общество может заниматься только на основании специального разрешения (лицензии). Если условиями предоставления специального разрешения (лицензии) на занятие определенным видом деятельности предусмотрено требование о занятии такой деятельностью как исключительной, то Общество в течение срока действия специального разрешения (лицензии) не вправе осуществлять иные виды деятельности, за исключением видов деятельности, предусмотренных специальным разрешением (лицензией) и им сопутствующих.

3.3. Общество осуществляет следующие виды деятельности:
- консультирование по вопросам коммерческой деятельности и управления;
- оптовая торговля пищевыми продуктами, включая напитки, и табачными изделиями;
- деятельность в области бухгалтерского учета и аудита;
- оптовая торговля неселькохозяйственными промежуточными продуктами, отходами и ломом;
- розничная торговля в неспециализированных магазинах преимущественно пищевыми продуктами, включая напитки, и табачными изделиями;
- деятельность автомобильного грузового транспорта;
- аренда прочих машин и оборудования;
- деятельность в области права;
- оптовая торговля сельскохозяйственным сырьем и живыми животными;
- оптовая торговля непродовольственными потребительскими товарами;
- прочая оптовая торговля;
- транспортная обработка грузов и хранение;
- вспомогательная деятельность в сфере финансового посредничества;
- деятельность по управлению финансово-промышленными группами и холдинг-компаниями;
- розничная торговля вне магазинов;

- оптовая торговля мясом и мясом птицы, включая субпродукты;
- прочее финансовое посредничество;
- прочая вспомогательная транспортная деятельность;
- предоставление посреднических услуг, связанных с недвижимым имуществом;
- оптовая торговля через агентов (за вознаграждение или на договорной основе);
- розничная торговля пищевыми продуктами, включая напитки, и табачными изделиями в специализированных магазинах;
- исследование конъюнктуры рынка и выявление общественного мнения;
- предоставление посреднических услуг при покупке, продаже и аренде нежилого недвижимого имущества;
- все формы и виды внешнеэкономической деятельности, в том числе экспортно-импортные операции.

Деятельность Общества не ограничивается перечисленными видами деятельности.

3.4. Иная деятельность Общества, не запрещенная действующим законодательством, но не включенная в перечень видов деятельности, указанных в пункте 3.3. статьи 3 Устава Общества, является деятельностью, предусмотренной Уставом Общества (уставной деятельностью).

4. ПРАВОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ОБЩЕСТВА

4.1. Правовое положение Общества

4.1.1. Общество является юридическим лицом и имеет обособленное имущество и отвечает им по своим обязательствам, может от своего имени приобретать и осуществлять гражданские права и нести гражданские обязанности, быть истцом и ответчиком в суде.

4.1.2. Общество вправе в установленном порядке открывать банковские счета на территории Российской Федерации и за ее пределами.

4.1.3. Общество имеет печать, содержащую его полное фирменное наименование на русском языке и указание на место его нахождения. В печати может быть также указано фирменное наименование Общества на любом иностранном языке или языке народов Российской Федерации.

4.1.4. Общество вправе иметь штампы и бланки со своим наименованием, собственную эмблему, а также зарегистрированный в установленном порядке товарный знак и другие средства визуальной идентификации.

4.1.5. Общество может участвовать и создавать на территории Российской Федерации и за ее пределами коммерческие организации.

4.1.6. Общество может на добровольных началах объединяться в союзы, ассоциации, а также быть членом других некоммерческих организаций как на территории Российской Федерации, так и за ее пределами.

4.1.7. Общество обязано обеспечить ведение и хранение реестра акционеров Общества в соответствии с правовыми актами Российской Федерации с момента государственной регистрации Общества.

4.2. Ответственность Общества

4.2.1. Общество несет ответственность по своим обязательствам всем принадлежащим ему имуществом.

Общество не отвечает по обязательствам своих акционеров.

4.2.2. Государство и его органы не несут ответственности по обязательствам Общества, равно как и Общество не отвечает по обязательствам государства и его органов.

5. ФИЛИАЛЫ И ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВА ОБЩЕСТВА

5.1. Общество может создавать филиалы и открывать представительства на территории Российской Федерации и за ее пределами.

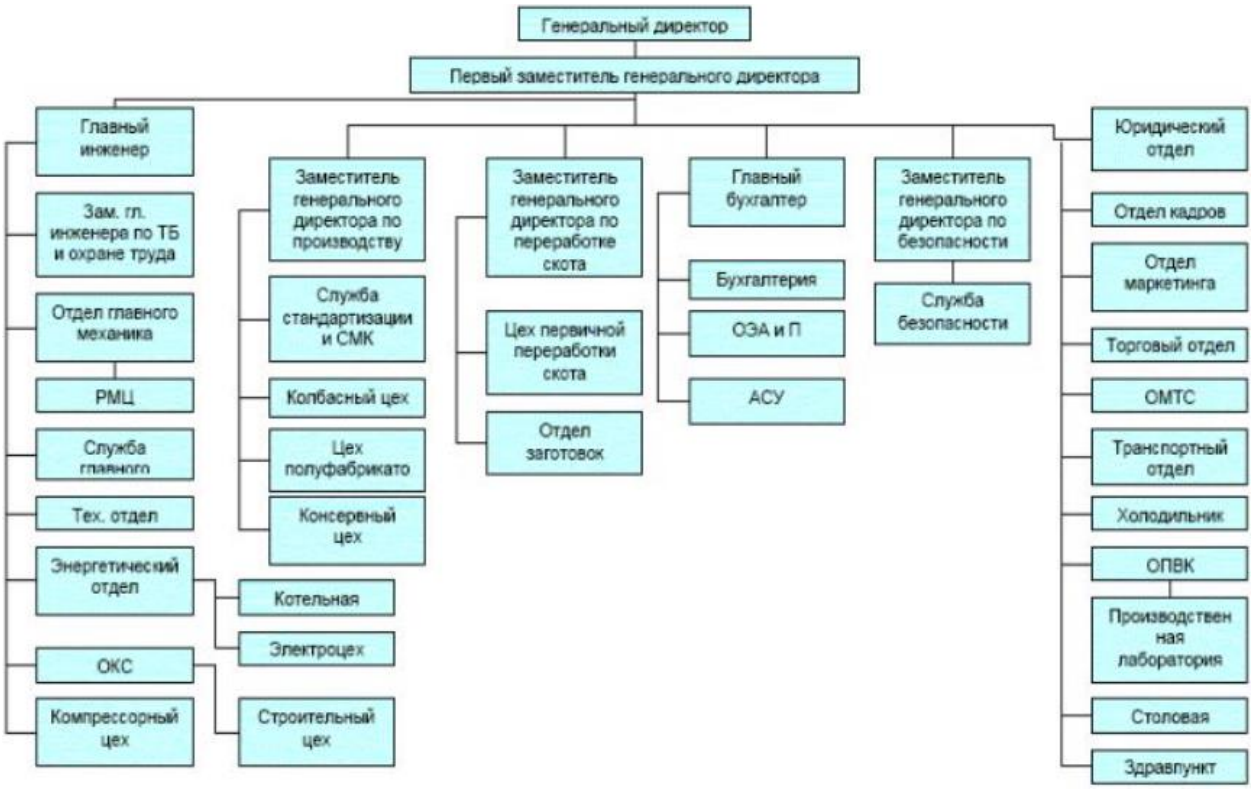
5.2. Филиалы и представительства осуществляют свою деятельность от имени Общества.

5.3. Филиалы и представительства Общества не являются юридическими лицами, действуют на основании утвержденного Обществом положения.

5.4. Руководители филиалов и представительств Общества действуют на основании доверенности, выданной Обществом.

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Организационная структура Пензенского филиала АО «Черкизовский мясоперерабатывающий завод»



Источник: Официальный сайт ПАО «Группа Черкизово» [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://cherkizovo.com/company/

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Вопросы глубинного интервью

1. Какие инструменты управления корпоративного здоровья персонала применяются в филиале?

2. Как в Пензенском филиале АО «Черкизовский мясоперерабатывающий завод» происходит мониторинг результатов управления корпоративного здоровья персонала?

3. Как принимаются решения о выборе того или иного метода или формы управления корпоративного здоровья персонала в пензенском филиале?

4. Какие документы по системе управления корпоративного здоровья персонала (стратегии, положения, инструкции, регламенты, стандарты, расчетные матрицы и другие документы) есть в Пензенском филиале АО «Черкизовский мясоперерабатывающий завод»?

5. Какое направление в системе управления корпоративного здоровья персонала является приоритетным?

6. Как Вы считаете, в чем особенность и преимущества применяемой в Пензенском филиале АО «Черкизовский мясоперерабатывающий завод» системы управления корпоративного здоровья персонала?

ПРИЛОЖЕНИЕ Г

План подготовки и проведения социологического исследования

Мероприятие	Сроки исполнения	Ответственные за исполнение
Этап подготовки к полевому исследованию		
Разработка и утверждение программы и методического инструментария исследования	01.08.2024 – 05.08.2024	Капалова Елизавета Владимировна
Определение выборки испытуемых	06.08.2024 – 07.08.2024	Капалова Елизавета Владимировна
Тиражирование методического инструментария для проведения исследования	08.08.2024	Капалова Елизавета Владимировна
Этап полевого исследования		
Согласование организационных вопросов исследования с Руководителем отдела по работе с персоналом и Генеральным директором Пензенского филиала АО «Черкизовский мясоперерабатывающий завод»	10.08.2024 – 12.08.2024	Капалова Елизавета Владимировна
Проведение полевого исследования (массовый сбор первичной информации)	13.08.2024 – 20.08.2024	Капалова Елизавета Владимировна
Подготовка первичной информации к компьютерной обработке и ее обработка		
Выбраковка негодных анкет	21.08.2024 – 22.08.2024	Капалова Елизавета Владимировна
Ввод первичной социологической информации в компьютер	23.08.2024 – 24.08.2024	Капалова Елизавета Владимировна
Обработка первичной социологической информации на компьютере	25.08.2024 – 28.08.2024	Капалова Елизавета Владимировна
Анализ результатов исследования, формулировка выводов и рекомендаций		
Анализ результатов исследования и подготовка отчета	29.08.2024 – 02.09.2024	Капалова Елизавета Владимировна
Утверждение выводов и рекомендаций по итогам исследования	03.09.2024 – 10.09.2024	Капалова Елизавета Владимировна

ПРИЛОЖЕНИЕ Д

Анкета «Исследование корпоративного здоровья персонала»

Уважаемые респонденты, вопросы анкеты распределены на несколько блоков, отвечая на которые, Вы поможете выявить актуальное состояние и перспективы работы по совершенствованию работы над повышением корпоративного здоровья персонала.

Просим Вас ответить на вопросы, выделив выбранный вариант ответа.

Заранее благодарим Вас за внимание и помощь!

1. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

1.1 Возраст _____ полных лет

1.2 Укажите ваш пол: ☐Мужчина ☐Женщина

1.3 Укажите уровень Вашего образования

- ☐ Начальное или неполное среднее
- ☐ Полное среднее образование
- ☐ Среднее профессиональное образование
- ☐ Высшее образование

1.4 Укажите вашу должностную категорию

- ☐ Руководитель
- ☐ Специалист (юрист, экономист и др.)
- ☐ Технический специалист (инженер и др.)
- ☐ Работник производства

1.5 Укажите стаж в профессии

- ☐ Менее одного года
- ☐ от 2 до 4 лет
- ☐ от 5 до 9 лет
- ☐ от 10 до 14 лет
- ☐ от 15 до 19 лет
- ☐ 20 и более лет

1.6 Что больше всего Вас беспокоит на рабочем месте (может быть несколько вариантов ответов):

- ☐ Неблагоприятный микроклимат
- ☐ Отдаленность места жительства
- ☐ Недостаточный уровень освещения
- ☐ Рабочее положение стоя
- ☐ Уровень шума
- ☐ Монотонность и однообразие
- ☐ Физическая нагрузка
- ☐ Запыленность
- ☐ Неприятные запахи
- ☐ Непрерывное напряжение
- ☐ Неудобное рабочее место
- ☐ Совмещение работы с семейными обязанностями
- ☐ Двухсменный характер труда
- ☐ Сверхурочная работа
- ☐ Отсутствие средств индивидуальной защиты

1.7 Какие из направлений работы в области укрепления здоровья работников являются, с Вашей точки зрения, наиболее важными и полезными для Вас (выберете не более трех вариантов ответа):

- Санаторно-курортное лечение
- Коллективные спортивные мероприятия (командные соревнования по футболу, волейболу и т.п.)
- Мероприятия, направленные на общее укрепление здоровья работников и повышение двигательной активности (занятия в тренажерных залах, посещение бассейна, забеги и кроссы и т.п.)
- Мероприятия по борьбе с курением
- Мероприятия, направленные на борьбу со стрессом на работе
- Мероприятия, направленные на профилактику конкретных профессиональных заболеваний, связанных со спецификой экономической деятельности предприятия
- Организация пунктов здорового питания для работников предприятия
- Мероприятия, направленные на борьбу с употреблением алкоголя
- Организация комнат отдыха

2. ФИЗИЧЕСКОЕ ЗДОРОВЬЕ

2.1 Как Вы оцениваете свое здоровье?

- Хорошее
- Удовлетворительное
- Плохое
- Затрудняюсь ответить

2.2 Подлежите ли Вы периодическому медицинскому осмотру, оплаченному работодателем?

- Да
- Нет
- Не знаю

3. ПСИХИЧЕСКОЕ ЗДОРОВЬЕ

3.1 Как часто за последние 4 недели Вы находились в состоянии напряжения, стресса?

- Все время
- Большую часть времени
- Часть времени
- Небольшую часть времени
- Совсем нет

3.2 Осуществляются ли на предприятии мероприятия, направленные на поддержание психологического здоровья, если да, то какие?

- Да, проводятся тренинги/беседы по психологической поддержке
- Да, разработана и применяется программа управления стрессом
- Да, проводятся консультации психотерапевтов
- Нет, мероприятий, направленных поддержание психологического здоровья не осуществляется

4. СОЦИАЛЬНОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ

4.1 Как вы думаете, насколько Ваш непосредственный начальник беспокоится о том, чтобы сотрудники были довольны условиями работы?

- В очень большой степени
- В значительной степени
- В некотором роде

- В небольшой степени
- В очень малой степени

4.2 Проводится ли на Вашем предприятии корпоративная работа по укреплению здоровья?

- Разработана политика в области укрепления здоровья работников
- Разработана корпоративная программа укрепления здоровья работников
- Оплачиваются абонементы для занятий спортом
- Иногда реализуются отдельные мероприятия при наличии финансирования
- Работа в этом направлении совсем не проводится

5. ФИНАНСОВОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ

5.1 Удовлетворены ли вы медицинскими и оздоровительными льготами, предлагаемыми организацией (например, медицинским страхованием, поддержкой психического здоровья)?

- Да, полностью удовлетворен
- Частично удовлетворен
- Нет, медицинские и оздоровительные льготы отсутствуют

5.2 Давали ли вам на предприятии направления (путевки) в профилактории, дома отдыха?

- Да
- Нет

Если «Да», то как они финансировались?

- Полностью на свой счет
- Полностью за счет предприятия
- Частично за свой счет (предприятие доплачивало)

6. БАЛАНС МЕЖДУ РАБОТОЙ И ЛИЧНОЙ ЖИЗНЬЮ

6.1 Насколько хорошо организация удовлетворяет ваши требования к рабочему графику?

- Работаю в соответствии со строгим графиком в соответствии с режимом работы предприятия
- Имею возможность использовать условия гибкого графика или удаленной работы
- Работаю сверхурочно и в выходные дни, так как не успеваю выполнить все поставленные задачи и план работы

6.2 Как Вы оцениваете организацию отпусков персонала?

- Продолжительность отпуска соответствует требования трудового законодательства, есть возможность выбрать наиболее благоприятный период отпуска
- Продолжительность отпуска соответствует требования трудового законодательства, но период отпуска не соответствует пожеланиям персонала
- Продолжительность и организация отпусков не соответствует требованиям трудового законодательства

7. РАБОЧАЯ СРЕДА

7.1 Как вы обычно питаетесь в рабочие дни?

- Приношу еду из дома
- Хожу в столовую / кафе на территории предприятия
- Завтракаю и обедаю дома
- Покупаю еду в магазине
- Не обедаю

7.2 Как бы вы оценили физический комфорт и безопасность вашего рабочего места?

- На предприятии созданы все условия для комфортного и безопасного исполнения обязанностей (рабочее места, места отдыха и обеденных перерывов оборудованы всем необходимым)
- На рабочем месте есть только необходимое оборудование, но физический комфорт персонала не полностью обеспечивается
- Рабочее место не отвечает требованиям физического комфорта и безопасности

8. ЛИЧНОЕ РАЗВИТИЕ И ОБУЧЕНИЕ

8.1 Есть ли у вас возможность учиться чему-то новому, приобретать новые навыки в ходе работы?

- В очень большой степени
- В значительной степени
- В некотором роде
- В очень малой степени

8.2 Насколько вы удовлетворены программами обучения и развития, предлагаемыми организацией?

- В очень большой степени
- В значительной степени
- В некотором роде
- В очень малой степени

ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ

Оцените по 5ти бальной шкале эффективность работы предприятия по обеспечению корпоративного здоровья в каждом из его составляющих, где 1 – минимальное количество баллов, 5 – максимальное количество баллов.

Физическое здоровье	Психическое здоровье	Социальное благополучие	Финансовое благополучие	Баланс между работой и личной жизнью	Рабочая среда	Личное развитие и обучение

ПРИЛОЖЕНИЕ Е

Протокол анкетирования персонала Пензенского филиала АО «Черкизовский мясоперерабатывающий завод»

В анкетировании приняли участие 75 человек

Вопросы	Варианты ответов	Результаты анкетирования	
1. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ		Кол-во чел.	%
1.1 Возраст:	От 18 до 30 лет	*10*	***13%***
	От 31 до 45 лет	*33*	***44%***
	От 45 до 60 лет	*24*	***32%***
	Старше 60 лет	*8*	***11%***
1.2 Укажите ваш пол:	Мужчина	*41*	***55%***
	Женщина	*34*	***45%***
1.3 Укажите уровень Вашего образования	Начальное или неполное среднее	*0*	***0%***
	Полное среднее образование	*2*	***3%***
	Среднее профессиональное образование	*29*	***38%***
	Высшее образование	*44*	***59%***
1.4 Укажите вашу должностную категорию	Руководитель	*6*	***8%***
	Специалист (юрист, экономист и др.)	*12*	***16%***
	Технический специалист (инженер и др.)	*21*	***28%***
	Работник производства	*36*	***48%***
1.5 Укажите стаж в профессии	Менее одного года	*6*	***8%***
	от 2 до 4 лет	*14*	***19%***
	от 5 до 9 лет	*23*	***30%***
	от 10 до 14 лет	*15*	***20%***
	от 15 до 19 лет	*10*	***13%***
	20 и более лет	*7*	***10%***
1.6 Что больше всего Вас беспокоит на рабочем месте (может быть несколько вариантов ответов):	Неблагоприятный микроклимат	*16*	***21%***
	Отдаленность места жительства	*10*	***13%***
	Недостаточный уровень освещения	*14*	***19%***
	Рабочее положение стоя	*24*	***32%***
	Уровень шума	*13*	***17%***
	Монотонность и однообразие	*37*	***49%***
	Физическая нагрузка	*27*	***36%***
	Запыленность	*10*	***13%***
	Неприятные запахи	*8*	***11%***
	Непрерывное напряжение	*19*	***25%***
	Неудобное рабочее место	*27*	***36%***
	Совмещение работы с семейными обязанностями	*28*	***37%***
	Двухсменный характер труда	*19*	***25%***
	Сверхурочная работа	*31*	***41%***
	Отсутствие средств индивидуальной защиты	*9*	***12%***
1.7 Какие из направлений работы в	Санаторно-курортное лечение	*19*	***25%***
	Коллективные спортивные мероприятия	*21*	***28%***

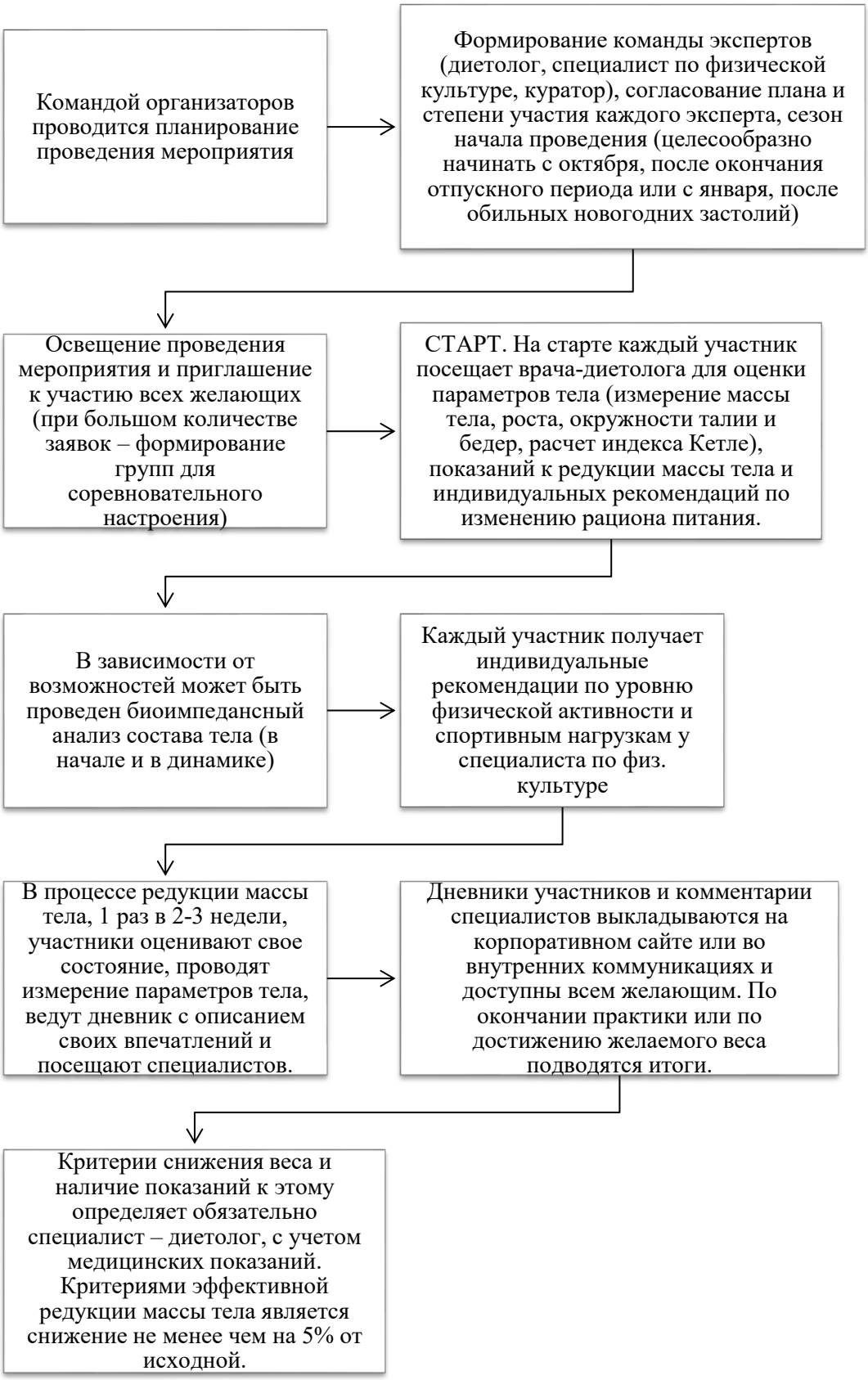
области укрепления здоровья работников являются, с Вашей точки зрения, наиболее важными и полезными для Вас (выберете не более трех вариантов ответа):	(командные соревнования по футболу, волейболу и т.п.)		
	Мероприятия, направленные на общее укрепление здоровья работников и повышение двигательной активности (занятия в тренажерных залах, посещение бассейна, забеги и кроссы и т.п.)	*36*	***48%***
	Мероприятия по борьбе с курением	*18*	***24%***
	Мероприятия, направленные на борьбу со стрессом на работе	*42*	***56%***
	Мероприятия, направленные на профилактику конкретных профессиональных заболеваний, связанных со спецификой экономической деятельности предприятия	*17*	***23%***
	Организация пунктов здорового питания для работников предприятия	*31*	***41%***
	Мероприятия, направленные на борьбу с употреблением алкоголя	*14*	***19%***
	Организация комнат отдыха	*28*	***37%***
2. ФИЗИЧЕСКОЕ ЗДОРОВЬЕ			
2.1 Как Вы оцениваете свое здоровье?	Хорошее	*17*	***23%***
	Удовлетворительное	*43*	***57%***
	Плохое	*8*	***11%***
	Затрудняюсь ответить	*7*	***9%***
2.2 Подлежите ли Вы периодическому медицинскому осмотру, оплаченному работодателем?	Да	*51*	***68%***
	Нет	*6*	***8%***
	Не знаю	*18*	***24%***
3. ПСИХИЧЕСКОЕ ЗДОРОВЬЕ			
3.1 Как часто за последние 4 недели Вы находились в состоянии напряжения, стресса?	Все время	*11*	***15%***
	Большую часть времени	*28*	***37%***
	Часть времени	*21*	***28%***
	Небольшую часть времени	*11*	***15%***
	Совсем нет	*4*	***5%***
3.2 Осуществляются ли на предприятии мероприятия, направленные на поддержание психологического здоровья, если да, то какие?	Да, проводятся тренинги/беседы по психологической поддержке	*12*	***16%***
	Да, разработана и применяется программа управления стрессом	*0*	***0%***
	Да, проводятся консультации психотерапевтов	*0*	***0%***
	Нет, мероприятий, направленных поддержание психологического здоровья не осуществляется	*63*	***84%***
4. СОЦИАЛЬНОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ			
4.1 Как вы думаете, насколько Ваш непосредственный начальник беспокоится о том,	В очень большой степени	*6*	***8%***
	В значительной степени	*12*	***16%***
	В некотором роде	*38*	***50%***
	В небольшой степени	*11*	***15%***
	В очень малой степени	*8*	***11%***

чтобы сотрудники были довольны условиями работы?			
4.2 Проводится ли на Вашем предприятии корпоративная работа по укреплению здоровья?	Разработана политика в области укрепления здоровья работников	*4*	***5%***
	Разработана корпоративная программа укрепления здоровья работников	*14*	***19%***
	Оплачиваются абонементы для занятий спортом	*0*	***0%***
	Иногда реализуются отдельные мероприятия при наличии финансирования	*52*	***69%***
	Работа в этом направлении совсем не проводится	*5*	***7%***
5. ФИНАНСОВОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ			
5.1 Удовлетворены ли вы медицинскими и оздоровительными льготами, предлагаемыми организацией (например, медицинским страхованием, поддержкой психического здоровья)?	Да, полностью удовлетворен	*27*	***36%***
	Частично удовлетворен	*36*	***48%***
	Нет, медицинские и оздоровительные льготы отсутствуют	*12*	***16%***
5.2 Давали ли вам на предприятии направления (путевки) в профилактории, дома отдыха?	Да	*29*	***39%***
	Нет	*46*	***61%***
Если «Да», то как они финансировались?	Полностью на свой счет	*6*	***8%***
	Полностью за счет предприятия	*8*	***11%***
	Частично за свой счет (предприятие доплачивало)	*15*	***20%***
6. БАЛАНС МЕЖДУ РАБОТОЙ И ЛИЧНОЙ ЖИЗНЬЮ			
6.1 Насколько хорошо организация удовлетворяет ваши требования к рабочему графику?	Работаю в соответствии со строгим графиком в соответствии с режимом работы предприятия	*37*	***49%***
	Имею возможность использовать условия гибкого графика или удаленной работы	*14*	***19%***
	Работаю сверхурочно и в выходные дни, так как не успеваю выполнить все поставленные задачи и план работы	*24*	***32%***
6.2 Как Вы оцениваете организацию отпусков персонала?	Продолжительность отпуска соответствует требования трудового законодательства, есть возможность выбрать наиболее благоприятный период отпуска	*35*	***47%***
	Продолжительность отпуска соответствует требования трудового законодательства, но период отпуска не соответствует пожеланиям персонала	*36*	***48%***

	Продолжительность и организация отпусков не соответствует требованиям трудового законодательства	*4*	***5%***
7. РАБОЧАЯ СРЕДА			
7.1 Как вы обычно питаетесь в рабочие дни?	Приношу еду из дома	*24*	***32%***
	Хожу в столовую / кафе на территории предприятия	*29*	***39%***
	Завтракаю и обедаю дома	*5*	***7%***
	Покупаю еду в магазине	*10*	***13%***
	Не обедаю	*7*	***9%***
7.2 Как бы вы оценили физический комфорт и безопасность вашего рабочего места?	На предприятии созданы все условия для комфортного и безопасного исполнения обязанностей (рабочее места, места отдыха и обеденных перерывов оборудованы всем необходимым)	*6*	***8%***
	На рабочем месте есть только необходимое оборудование, но физический комфорт персонала не полностью обеспечивается	*61*	***81%***
	Рабочее место не отвечает требованиям физического комфорта и безопасности	*8*	***11%***
8. ЛИЧНОЕ РАЗВИТИЕ И ОБУЧЕНИЕ			
8.1 Есть ли у вас возможность учиться чему-то новому, приобретать новые навыки в ходе работы?	В очень большой степени	*11*	***15%***
	В значительной степени	*13*	***17%***
	В некотором роде	*38*	***51%***
	В очень малой степени	*13*	***17%***
8.2 Насколько вы удовлетворены программами обучения и развития, предлагаемыми организацией?	В очень большой степени	*6*	***8%***
	В значительной степени	*14*	***19%***
	В некотором роде	*39*	***52%***
	В очень малой степени	*16*	***21%***
ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ (СРЕДНИЙ БАЛЛ)			
Оцените по 5ти бальной шкале эффективность работы предприятия по обеспечению корпоративного здоровья в каждом из его составляющих	Физическое здоровье	***2,6 балла***	
	Психическое здоровье	***1,9 балла***	
	Социальное благополучие	***2,9 балла***	
	Финансовое благополучие	***4,1 балла***	
	Баланс между работой и личной жизнью	***3,4 балла***	
	Рабочая среда	***2,8 балла***	
	Личное развитие и обучение	***3,5 балла***	

ПРИЛОЖЕНИЕ И

Организация соревнований между сотрудниками или подразделениями с демонстрацией личного примера ЗОЖ



ПРИЛОЖЕНИЕ Ж

Модель управления корпоративного здоровья персонала Пензенского филиала АО «Черкизовский мясоперерабатывающий завод»

Программа	Подпрограмма /практика/мероприятие	Сроки реализации. Продолжительность
1 Сохранения психологического здоровья и благополучия	1.1 Проведение коммуникационной кампании по популяризации ЗОЖ (социальный маркетинг)	Проведение информационных рассылок, коммуникаций: 3-4 раза в год
	1.2 Создание благоприятной психоэмоциональной обстановки на рабочем месте	Не менее, чем 1 раз в квартал
	1.3 Обучение работников, руководителей и «Лидеров психологического благополучия» на рабочем месте	Не менее 4 раз в год. Обучение работников и линейных руководителей в формате 30-40 минутных образовательных сессий. Однократное обучение лидеров психологического благополучия в объеме 72 часов
	1.4 Проведение Дня/Недели/Месяца психоэмоционального здоровья	Сроки реализации: 1-2 раза в год. Продолжительность мероприятия: 1-2, 5 или 20 дней.
2. Повышение физической активности	2.1 Организация командно-спортивных мероприятий	На протяжении года без ограничений
	2.2 Организация физкульт-брейков на предприятии	На протяжении года без ограничений
	2.3 Корпоративное мобильное приложение по ЗОЖ	На протяжении года без ограничений
3. Здоровое питание и рабочее место	3.1 Вода в офис	На протяжении года без ограничений
	3.2 Питание на рабочем месте	На протяжении года без ограничений
	3.3 Введение информационной маркировки (или информационных сообщений) на блюда и напитки для меню «Здоровое питание»	На протяжении года без ограничений
	3.4 Организация соревнований ЗОЖ между сотрудниками или подразделениями с демонстрацией личного примера	Продолжительность не менее 12 недель, практика может быть постоянно действующей

ПОСЛЕДНИЙ ЛИСТ МАГИСТЕРСКОЙ ДИССЕРТАЦИИ

Магистерская диссертация выполнена мной самостоятельно. Использованные в работе материалы и концепции, взятые из опубликованной научной литературы и других источников, имеют ссылки на них.

Библиография 55 наименований.
Рисунков 19, таблиц 2 штуки.
Отпечатано в двух экземплярах.
Один экземпляр сдан на кафедру.

31 января 2025 г. _____ Е.В. Капалова