

УДК 614 : 315 (571.64). «2020/2021»

Е.А. Столярова, Н.Н. Дуйсенбаев

**Внедрение и реализация корпоративных модельных программ «Укрепление здоровья работников» в Сахалинской области за 2020-2021гг.**

*Сахалинский областной центр общественного здоровья и медицинской профилактики, г. Южно-Сахалинск*

*Контактная информация: Е.А. Столярова, e-mail: [elensanko59@yandex.ru](mailto:elensanko59@yandex.ru)*

**Резюме**

В статье анализируется внедрение и реализация корпоративных модельных программ «Укрепление здоровья работников» в Сахалинской области за 2020-2021 годы. Целью корпоративных программ является улучшение здоровья и качества жизни работников организаций (предприятий) Сахалинской области, формирование культуры здоровья, ответственного отношения работников к своему здоровью.

**Ключевые слова:** Национальный проект «Демография», мотивация, здоровый образ жизни, здоровье трудоспособного населения.

E.A. Stolyarova, N.N. Duysenbaev

**Introduction and implementation of corporate model programs «Personnel health improvement» in the Sakhalin Region for 2020-2021.**

*Sakhalin Regional Center for Public Health and Medical Prevention, Yuzhno-Sakhalinsk*

**Summary**

The article analyzes the introduction and implementation of corporate model programs «Personnel health improvement» in the Sakhalin Region for 2020-2021.

The aim of corporate programs is to improve the health and life quality of employees of organizations (enterprises) in the Sakhalin Region, the culture of health formation, personnel responsible attitude to their health.

**Key words:** National project "Demography", motivation, healthy lifestyle, health of the working population.

**Введение**

В Российской Федерации (РФ) сформирована законодательная база, регламентирующая организацию профилактики

заболеваний и пропаганду здорового образа жизни населения, в том числе трудоспособного возраста [1].

В настоящее время в соответствии с Указом Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» в стране реализуется национальный проект «Демография», содержащий федеральный проект «Формирование системы мотивации граждан к здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек», в рамках которого реализуются аналогичные региональные проекты. В связи с этим в стране стало достаточно массовым

явлением разработка и внедрение работодателями корпоративных программ укрепления профессионального здоровья работников. Работающие составляют половину мирового населения и вносят основной вклад в экономическое и социальное развитие. Их здоровье определяется не только теми рисками, которые присутствуют на рабочем месте, но и социальными и индивидуальными факторами, а также доступом к медико-санитарным услугам.

По данным ВОЗ хронические неинфекционные заболевания в развитых странах являются причиной 2/3 случаев преждевременной смерти населения в трудоспособном возрасте. Ведущими факторами риска развития хронических неинфекционных заболеваний являются:

- потребление табака;

- чрезмерное потребление алкоголя;
- низкая физическая активность;
- нерациональное питание;
- психоэмоциональные нагрузки [2].

Под корпоративной программой укрепления здоровья работников понимают внедренную работодателем программу, включающую комплекс организационных, профилактических, оздоровительных, социально-экономических и иных мероприятий, направленных на сохранение и укрепление здоровья работников, и повышение их работоспособности и качества жизни путем формирования у них здорового образа жизни и поведения, уменьшающего риск их профессиональному здоровью [3].

Корпоративные программы укрепления здоровья являются элементом системы охраны здоровья работников и включают расширенный перечень задач по управлению здоровьем работающих, помимо профилактики профессиональных и профессионально связанных заболеваний и травм, что находится в компетенции мер по охране труда [4].

Корпоративные программы укрепления здоровья на рабочем месте - это объединенные усилия работодателей, работников и органов власти по улучшению здоровья и благополучия людей трудоспособного возраста, которые могут быть достигнуты путем: улучшения организации труда рабочей среды; содействия активному участию всех заинтересованных сторон в процесс создания эффективной системы поощрения [5].

Важно отметить, что корпоративные программы являются дополнительной поддержкой, а не заменой системы управления рисками на рабочем месте. Надлежащее управление рисками является важной основой для успешной программы. Одним из механизмов внедрения и реализации корпоративных программ является применение элементов теории подталкивания, предполагающей влияние на процесс принятия групповых и индивидуальных решений посредством положительного подкрепления и непрямых указаний. Согласно данной теории, подталкивание к действию не менее эффективно, чем принуждение или рекомендация.

Сохранение и укрепление здоровья работающих невозможно без их активного участия, поскольку объектом управления в данном случае выступают – они сами. Для того, чтобы они могли участвовать в этом процессе, им нужно осознанное желание, воля и знания. Большинство людей проводит на работе основную часть времени и в этот период здоровье человека находится под влиянием комплекса факторов, в том числе и негативных [6].

Доказано, что корпоративные программы укрепления здоровья на рабочих местах и профилактике заболеваний могут улучшить здоровье работников, сократить расходы работодателя на оказание медицинской и социальной помощи, повысить

производительность труда и обеспечить положительный возврат инвестиций, что делает это выгодным как для работников, так и работодателей.

Здоровье сотрудников — это перспективное вложение в будущее своей организации, к тому же такие инвестиции способствуют снижению издержек и пустых трат финансов компании. Внедрение корпоративных программ оздоровления призвано помогать работодателям в решении открытых и наболевших кадровых вопросов. Современные корпорации давно реализуют корпоративное управление здоровьем сотрудников и целенаправленно развивают данную систему, осознавая, что сотрудников необходимо не только лечить, но и учить быть здоровыми [6].

Основной целью внедрения модельных корпоративных программ является сохранение и укрепление здоровья сотрудников организаций (предприятий) Сахалинской области через комплекс управленческих решений, направленных на создание в организации (предприятии) необходимых условий, способствующих повышению приверженности работников здоровому образу жизни.

Основные задачи программы:

1. Улучшение производительности труда, сокращение дней временной нетрудоспособности, затрат на несчастные случаи, уменьшение расходов на медицинское страхование;
2. Разработка перспективных и увеличение объема существующих оздоровительных мероприятий по укреплению здоровья и про-

филактике заболеваний работников организаций (предприятий) Сахалинской области;

3. Укрепление, сохранение здоровья и сокращение сроков восстановления здоровья (сниженных функциональных резервов) работников, выявление и коррекция факторов хронических неинфекционных заболеваний;

4. Развитие и сохранение трудового потенциала работников, реализация ими своих способностей, формирование и сохранение профессионального здоровья, профессионального долголетия;

5. Обеспечение межведомственного и многоуровневого подходов в вопросах повышения качества жизни, улучшения условий труда, быта и отдыха работников, формирования здорового образа жизни.

### **Обсуждение результатов**

В рамках национального проекта «Демография» на территории Сахалинской области с 2019 года начата реализация регионального Проекта «Укрепление общественного здоровья». Распоряжением Правительства Сахалинской области от 27.02.2020 № 97-р утверждена региональная программа Сахалинской области «Укрепление общественного здоровья населения Сахалинской области на 2020-2024 годы» (далее Региональная программа).

Одним из главных индикаторов Региональной программы является «Число работников, включенных в модельные корпоративные программы, содержащие наилучшие практики по укреплению здоровья».

Согласно сведений о целевых индикаторах число работников, включенных в модельные корпоративные программы по укреплению здоровья (накопительно): в 2020 году - 10 тыс. работников, к 2021 году - 18 тыс. работников, к 2022 году - 22 тыс. работников, к 2023 году - 26 тыс. работников, и к 2024 году - 30 тыс. работников.

Сахалинский областной центр общественного здоровья и медицинской профилактики являлся основным координатором по внедрению корпоративных программ «Укрепление здоровья работников» на предприятиях (организациях) региона. Работа по внедрению корпоративных программ в регионе проводилась по разработанному Алгоритму:

I этап.

1. Проведение стартовых совещаний с вице - мэрами по социальной работе и руководителями предприятий и организаций муниципальных образований области.

2. Подписание соглашений о взаимодействии и сотрудничестве между администрацией муниципального образования, руководителями предприятий и руководителем Центральной районной больницы (далее ЦРБ) муниципальных образований региона. ГБУЗ «Сахалинский областной центр общественного здоровья и медицинской профилактики» (далее

ГБУЗ «СОЦОЗМП») подписывает Соглашения с работодателями города Южно-Сахалинска.

3. Заполнение сотрудниками предприятий анкет на наличие факторов риска развития неинфекционных заболеваний (не менее 80% от общего количества сотрудников предприятия) с целью выбора модели программы (срок 10 дней);

4. Сотрудники ГБУЗ «СОЦОЗМП» проводили анализ анкет работников предприятий на наличие факторов риска НИЗ с последующим предоставлением результатов анкетирования руководителю предприятия с целью выбора модели корпоративной программы (срок 5 дней).

5. Корпоративные модельные программы «Укрепление здоровья работников» внедрялись на предприятиях и организациях различных форм собственности региона по следующим моделям:

- Профилактика потребления табака;
- Здоровое питание и рабочее место;
- Повышение физической активности;
- Сохранение психологического здоровья и благополучия;
- Снижение потребления алкоголя с вредными последствиями.

6. Руководитель предприятия должен был (срок 10 дней):

- спланировать создание новых условий для оздоровления работников на рабочем месте;

- провести анализ имеющихся средств предприятия по созданию условий,

- способствующих здоровому образу жизни;

- согласно результатов анкетирования работников, утвердить приказом модель. Программы с указанием ответственных лиц, созданием рабочей группы, с планом мероприятий и индикаторами эффективности.

#### II этап

1. Реализация организационных и профилактических мероприятий по выбранной модели корпоративной программы согласно утверждённому плану мероприятий на предприятии.

##### 1.1. Профилактика потребления табака:

- оформление рабочих мест, мест общего пользования в помещениях и территории знаками, запрещающими курение;

- оформление мест для курения вне территории предприятия;

- оформление мест общего пользования (туалеты, лестницы, коридоры) детекторами дыма для осуществления контроля над соблюдением запрета курения на предприятии;

- оформление рабочих мест и мест общего пользования, территории предприятия

- информационными материалами о вреде курения;



- оформление рабочих мест и мест общего пользования «здоровыми альтернативами» вместо перекуров;

- организация стартового мероприятия, ознаменовавшего начало реализации

- программы, акций и кампаний, посвященных реализации программы;

- организация конкурсов, соревнований между сотрудниками или подразделениями;

- выявление курящих сотрудников, предоставление краткого совета по отказу от

- курения;

- организация кабинета по оказанию помощи курящим сотрудникам в отказе от курения;

- организация индивидуальной и групповой поддержки по мобильным приложениям, мессенджерам и чатам;

- софинансирование (субсидирование) медикаментозной терапии по лечению

табачной зависимости;

- включение в пакет ДМС оказания помощи по отказу от курения и лечению табачной зависимости;

- учреждение системы штрафов и поощрений.

1.2. Снижение потребления алкоголя с вредными последствиями:

- организация анкетирования сотрудников на злоупотребление алкоголя;

- организация консультативной помощи по вопросам, связанным с риском пагубного употребления алкоголя;

- коммуникационная кампания по повышению осведомленности в отношении алкоголя;

- организация безалкогольных корпоративных мероприятий.

1.3. Повышение физической активности:

- оценка уровня физической активности и тренированности работников;

- организация командно-спортивных мероприятий;

- организация на предприятии утренней зарядки, производственной гимнастики;

- организация физкульт-брейков в течение рабочего дня;

- проведение «Недели физической активности»;

- использование мобильных приложений по популяризации физической активности.

1.4. Здоровое питание на рабочем месте:

- обеспечение сотрудников питьевой водой;

- организация питания в рабочее время;

- обеспечение выбора продуктов и блюд для здорового питания на всех площадках и мероприятиях компании;

- введение в меню информационной маркировки «Здоровое питание» на

блюда и напитки;

- ограничение на территории предприятия продажи продуктов с высоким

- содержанием соли, сахара и насыщенных жиров;

- обучение сотрудников компании и работников предприятия общественного питания, расположенного на территории компании, основам рациона здорового питания. Организация школы здоровья очного и дистанционного формата по рациональному питанию и профилактике избыточного веса;

- организация между сотрудниками или подразделениями предприятия курсов рецептов блюд для здорового питания;

- организация тематических дней и акций, направленных на популяризацию здорового питания в коллективе;

- проведение анкетирования на пищевые привычки сотрудников предприятия

и их оценка на соответствие рациону здорового питания.

1.5. Сохранение психологического здоровья и благополучия:

- проведение открытых встреч с руководством предприятия для обсуждения вопросов и проблем создания благоприятной психоэмоциональной среды;

- обучение работников и руководителей практике психоэмоциональной

- разгрузки на рабочем месте. Формирование у сотрудников навыков управления психоэмоциональным состоянием;

- проведение Дня/Недели/Месяца психоэмоционального здоровья;

- организация телефонной линии психологической поддержки работников;

- организация работы комнаты психоэмоциональной разгрузки.

### III этап

Мониторинг и оценка эффективности модели корпоративной программы (за 6 месяцев, 1 год).

Целевые индикативные показатели процесса внедрения корпоративной программы:

#### Краткосрочные:

- процент охвата сотрудников корпоративной программой (100%);

- повышение информированности о здоровом образе жизни (% от общего количества сотрудников);

- повышение мотивации к ведению здорового образа жизни (% от общего количества сотрудников);

- повышение лояльности и удовлетворенности сотрудников.

#### Среднесрочные:

- сокращение лиц с факторами риска, увеличение приверженности к здоровому образу жизни;

- снижение заболеваемости;

- снижение временной нетрудоспособности;

- снижение затрат на медицинское обслуживание/ДМС.

#### Долгосрочные:

- снижение показателя выхода на инвалидность;

- снижение показателя смертности;

- возврат инвестиций (сопоставление инвестиций в программу с экономическим эффектом за счет сокращения временной нетрудоспособности и др.

Индикаторы эффективности корпоративной программы формируются по следующим направлениям:

- показатели здоровья работников предприятия;

- информированность о здоровом образе жизни и факторах риска НИЗ;

- мероприятия по профилактике НИЗ и социально-значимых заболеваний;

- показатели, характеризующие условия труда на предприятии.

IV этап

Улучшение и коррекция мероприятий.

Улучшение и коррекция мероприятий является непрерывным процессом при условии отлаженной системы мониторинга и управления. Такой подход позволяет оценить уже краткосрочные результаты с точки зрения менеджмента и сотрудников. Данный этап позволяет постоянно корректировать корпоративную программу с учетом достигнутых результатов.

За 2020-2021 годы в 12 муниципальных образованиях Сахалинской области заключены соглашения о взаимодействии

и сотрудничестве между администрацией муниципального образования, предприятиями и центральными районными больницами по внедрению и реализации корпоративных программ на 122 предприятиях с охватом 18463 работника.

1. В городском округе "Город Южно-Сахалинск" с 2020 по 2021 годы внедрены и активно реализуются программы на 29 предприятиях с охватом 9129 работников.

2. В городском округе "Долинский" с 2020 по 2021 годы - на 13 предприятиях с охватом 1070 работников.

3. В Корсаковском городском округе с 2020 по 2021 годы - на 10 предприятиях с охватом 1594 работника.

4. В "Холмском городском округе" с 2020 по 2021 годы - на 30 предприятиях с охватом 2714 работников.

5. В "Невельском городском округе" за 2021 год - на 6 предприятиях с охватом 314 работников.

6. В "Анивском городском округе" за 2021 год на 8 предприятиях с охватом 403 работника.

7. В городском округе Ногликский за 2021 год - на 4 предприятиях с охватом 450 работников.

8. В городском округе "Охинский" за 2021 год - на 4 предприятиях с охватом 327 работников.

9. В Поронайском городском округе за 2021 год - на 5 предприятиях с охватом 243 работника.



10. В "Томаринском городском округе" за 2021 год - на 6 предприятиях с охватом 156 работников.

11. В "Тымовском городском округе" за 2021 год - на 5 предприятиях с охватом 313 работников.

12. В Углегорском городском округе за 2021 год на 2 предприятиях с охватом 1750 работников:

Корпоративные модельные программы «Укрепление здоровья работников» реализуются на предприятиях (организациях) различных форм собственности региона с 2020 года по следующим моделям:

1. «Здоровое питание и рабочее место» реализуется на 36 предприятиях;

2. «Профилактика потребления табака» на 34 предприятиях;

3. «Сохранение психологического здоровья и благополучия» реализуется на 27 предприятиях;

4. «Повышение физической активности» реализуется на 38 предприятиях.

Сотрудники ГБУЗ «СОЦОЗМП» за 2020-2021 годы осуществляли координацию и помощь в рамках внедрения и реализации корпоративных модельных программ «Укрепление здоровья работников» в муниципальных образованиях. Проведено 30 совещаний с охватом 234 сотрудников, реализовано 85 акций «Моё здоровье» (викторины, проведение индивидуальных профилактических консуль-

тирований, лекции, мастер-классы, скрининг на выявление факторов риска неинфекционных заболеваний) на предприятиях городского округа «Город Южно-Сахалинск», "Холмский городской округ", "Анивский городской округ", городского округа "Долинский» с охватом 2155 сотрудников.

В Сахалинской областной думе 7 июля 2021 года Центр общественного здоровья провел круглый стол на тему: «Здоровьесбережение сотрудников – тренд корпоративных программ». Участники круглого стола, расценили важной задачей внедрение модельных корпоративных программ «Укрепление здоровья работников» на предприятиях Сахалинской области, отметили актуальность обсуждаемых проблем охраны здоровья работающего населения региона.

Центр общественного здоровья в городском округе «город Южно-Сахалинск» в течение 2021 года внедрил и реализует 3 пилотных межведомственных проекта на предприятиях, реализующих корпоративные программы:

1. Межведомственный проект «Герой нашего времени»

Цель Проекта: Повышение качества здоровья и увеличение продолжительности жизни мужского населения за счёт формирования здорового образа жизни, профилактики пагубного употребления алкоголя и табакокурения, ранней диагностики и лечения урологических заболеваний.

Формат мероприятий:

- проведение анкетирования на выявление проблем репродуктивного здоровья мужчин;

- скрининговые обследования на выявление факторов риска ХНИЗ;

- образовательные семинары, практические занятия, мастер-классы по укреплению здоровья мужчин;

- мини-тренинги по регуляции эмоционального состояния;

- фестивали здоровья, брейн-ринги, викторины;

- спартакиады среди мужских трудовых коллективов;

- консультации специалистов центра мужского здоровья «Модус Вивенди».

В рамках Проекта за 8 месяцев реализовано 6 мероприятий с охватом 202 работников.

2. Межведомственный проект «Школа по отказу от курения».

Цель Проекта: Предоставление профессиональной помощи работникам, желающим отказаться от курения, не покидая рабочее место.

Формат мероприятий:

- проведение стартовых встреч с сотрудниками предприятиями и тестирования на определение степени никотиновой зависимости с оценкой мотивации отказа от курения;

- обследование на аппарате смоке-лайзер;

- викторины «Что вы знаете о вреде курения?»;

- обсуждение вопросов отказа от курения со специалистом – врачом;

- формирование группы лиц, желающих отказаться от курения;

- лекция-беседа с врачом-наркологом;

- интерактив – работа с психологом на тему «Саморегуляция эмоциональных состояний»;

- обсуждение в группе проблем и достижений, работа с психологом и/или врачом-наркологом (консультации) по индивидуальному плану;

- мониторинг результатов у слушателей Школы через 1 месяц, через 6 месяцев.

В рамках Проекта с января 2021 года реализовано 25 мероприятия с охватом 335 работников.

3. Межведомственный проект «Счастливая женщина Сахалина»

Цель Проекта: Повышение культуры женщины в вопросе заботы о своем здоровье, увеличение продолжительности жизни, повышение качества жизни, самореализации и личностного роста женщин населения, защиты репродуктивного здоровья женского населения, мотивации к физической активности и занятию спортом.

Формат мероприятий:

- проведение социологического опроса на выявление проблем репродуктивного здоровья женщин;

- скрининговые обследования на выявление факторов риска ХНИЗ;

- образовательные семинары, мастер-классы по сохранению здоровья женщины;

- мини-тренинги по регуляции эмоционального состояния;

- фестивали здоровья, викторины;

- спартакиады, рекомендации по физической активности;

- консультации специалистов центра женского здоровья «Медицинский диагностический центр «Белая Роза-Сахалин»;

- семинары на темы: карьерный рост, счастливые семейные отношения, общение с детьми, заведение полезных связей, искусство продаж и др.;

- тренинги по личностному росту, нацеленные на развитие внутреннего потенциала женщины.

В рамках Проекта с августа 2021 года реализовано 7 мероприятий с охватом 300 работников.

Особое внимание в процессе формирования у трудоспособного населения мотивации на ведение здорового образа жизни, сохранение и укрепление здоровья следует уделять средствам массовой информации: прессе, радио, телевидению, Интернету, постоянно обновляя информационные материалы по пропаганде здорового образа жизни на сайтах орга-

низаций, изготавливая различные памятки и информационные материалы [2].

Информация по внедрению и реализации корпоративных модельных программ «Укрепление здоровья работников» в Сахалинской области активно освещалась в СМИ:

- на 17 сайтах (Ассоциации Здоровые города, Сахалин-Курилы, СИТИСАХ, администрации Южно-Сахалинска, «ЕДИНАЯ РОССИЯ» Сахалинская область, СахалинМедиаРу, ТИА ОСТРОВА, Министерство здравоохранения Сахалинской области, Общественная палата Сахалинской области, САХКОМ, АСТВ, СахОУНБ, Сахалинский областной краеведческий музей, Сахалин-Медиа, СахОУНБ, SKR.SU, YUSAN.HOLME.RU);

- на 9 областных телеканалах (ОТВ-Сахалин, Россия 24, ОТВ-Домашний, ГТРК – Сахалин, ТНТ-АСТВ, СТС-Сахалин, Солнце ТВ, Россия 1 Сахалин. Курилы, РЕН ТВ);

- в 2 газетах («Южно-Сахалинск сегодня», «Губернские ведомости»);

- на 3 радиостанциях (Радио АСТВ, Авторадио – Сахалин, Русское радио – Сахалин).

Центр общественного здоровья провел анализ корпоративных программ, реализующихся на 29 предприятиях городского округа за 2020-2021 годы и выявил лучшие практики:

1. По модели «Профилактика потребления табака» - МКП «Завод строительных материалов им. М.А. Федотова»;

2. По модели «Здоровое питание и рабочее место» - МБДОУ № 47 Детский сад «Ягодка»;

3. По модели «Повышение физической активности» - АО «Аэропорт Южно-Сахалинск»;

4. По модели «Сохранение психологического здоровья и благополучия» - МАУ «Центр молодежных инициатив».

Аналитические данные, полученные по результатам внедрения программ укрепления здоровья свидетельствуют о существующих проблемах при реализации программ укрепления здоровья работников. Так более 60% работодателей испытывают сложности с формированием отдельного бюджета на укрепления здоровья работников, около 57% работодателей не имеют площадей для реализации программ и 25% имеют проблемы с мотивацией работников.

### **Заключение**

Основным направлением в работе Правительства Сахалинской области на 2022 - 2030 годы считать разработку и внедрение на предприятиях всех секторов экономики региона корпоративных программ укрепления здоровья, которые являются одним из важных компонентов сформированной системы управления сохранением профессионального здоровья и продлением профессионального долголетия работников.

Подходы, направленные на мотивацию работодателей, могут быть класси-

фицированы на: коммуникационные, имиджевые, ресурсные, финансовые.

Для повышения мотивации работодателей региона к внедрению корпоративных программ стоит усилить осведомленность работодателей (особенно руководящих работников) о положительном влиянии от внедрения программ укрепления здоровья и благополучия на рабочем месте:

- на повышение производительности труда;
- уменьшение уровня отсутствия работников по причине болезни;
- понижение уровня презентеизма (снижение производительности труда из-за проблем со здоровьем);
- повышение уровня вовлеченности и удовлетворенности работой сотрудников;
- повышение лояльности и снижение текучести кадров;
- снижение количества травм у работников;
- повышение уровня клиентского сервиса и удовлетворенности клиентов организации;
- привлечение новых и талантливых работников в компанию, как социально ориентированный работодатель.

### **Список литературы**

1. Засимова Л. С., Хоркина Н. А., Калинин А. М. Роль государства в развитии программ укрепления здоровья на рабочем месте // Вопросы государственного и

- Внедрение и реализация корпоративных модельных программ «Укрепление здоровья...*  
 муниципального управления. -2014. - система управления здоровьем  
 № 4.- С. 69–94. сотрудников // Siberian Socium. - 2020. - Т.  
 4. - № 2. (12). - С. 76-89.
2. Корпоративные модельные программы «Укрепление здоровья работающих» (одобрены Минздравом России) методические материалы НМИЦ ТПМ: 2019- С. 4-5.
  3. Ковалев С. П., Яшина Е. Р., Ушаков И. Б., Турзин П. С., Лукичев К. Е., Генералов А. В. Корпоративные программы укрепления профессионального здоровья работников в Российской Федерации //Экология человека 2020.- №10. - С.31-36.
  4. Концевая А. В., Анциферова А. А., Иванова Е. С., Драпкина О. М. Разработка пакета инструментов планирования и внедрения корпоративных программ укрепления здоровья в организационных коллективах // Экология человека.- 2021. - №7.- С. 58–64.
  5. Ковалев С. П., Яшина Е. Р., Ушаков И. Б., Турзин П. С., Лукичев К. Е., Генералов А. В. Экология труда. Корпоративные программы укрепления профессионального здоровья работников в Российской Федерации 2020 г. // Экология человека экология труда.- 2020. - №10.- С.36.
  6. Кошарная Г. Б., Данилова Е. А., Маракаева К. М. Корпоративная