

## МЕТОДЫ И ИНСТРУМЕНТЫ КОРПОРАТИВНОЙ ПОЛИТИКИ В ОБЛАСТИ МЕНЕДЖМЕНТА ЗДОРОВЬЯ В ГУП «МОСКОВСКИЙ МЕТРОПОЛИТЕН»

С.А. Юшкевич, студент

Российский университет транспорта  
(Россия, г. Москва)

DOI:10.24412/2411-0450-2025-7-232-238

**Аннотация.** В данном исследовании анализируется накопленный опыт и тенденции в области менеджмента здоровья на корпоративном уровне. Приводятся результаты международных и национальных исследований, которые подчеркивают преимущества внедрения оздоровительных программ для сотрудников, работодателей и общества в целом. Выделяются ключевые проблемы, возникающие при управлении здоровьем персонала: в процессе реализации корпоративных программ, зачастую не устанавливаются четкие и конкретные цели, а также не осуществляется сбор данных, позволяющих объективно оценить результаты и эффективность данных инициатив. Несмотря на значительные инвестиции и усилия по стимулированию, вовлеченность сотрудников в программы менеджмента здоровья и благополучия остается на низком уровне, что отчасти обусловлено опасениями работников относительно целей использования и защиты конфиденциальности получаемых данных, а также проявлениями скрытой дискриминации. В статье в качестве метода корпоративной политики в области менеджмента здоровья в ГУП «Московский метрополитен» рассмотрено внедрение концепции «Нулевого травматизма».

**Ключевые слова:** здоровье сотрудников, менеджмент здоровья, корпоративная политика, корпоративное управление, управление.

Исследования заключаются в том, что концепция использования корпоративных систем управления здоровьем сотрудников пользуется высоким уровнем интереса со стороны HR-специалистов и топ-менеджеров. Профессионалы понимают, что это один из важнейших методов, который помогает мотивировать сотрудников к эффективному труду, а также минимизировать издержки на персонал.

Целью выполненного исследования является анализ методов и инструментов корпоративной политики в области менеджмента здоровья в ГУП «Московский метрополитен».

Менеджмент является ключевым фактором, определяющим успех любой организации. Для достижения высоких результатов критически важно внедрять эффективный менеджмент здоровья, который включает в себя управление здоровьем сотрудников. Корпоративная политика, направленная на сохранение здоровья, играет решающую роль в обеспечении безопасных условий труда и поддержании благоприятного климата в коллективе. Забота о здоровье сотрудников способствует повышению производительности и эффективности труда, что в свою очередь способствует

устойчивому развитию организации. Создание безопасных условий труда и благоприятного климата в коллективе способствует улучшению здоровья сотрудников, что, в свою очередь, позитивно влияет на общие результаты компании [2, с. 52].

Первая волна корпоративных оздоровительных программ была инициирована в США в 1940-х годах, а к 1980-м годам они уже получили широкое распространение благодаря таким компаниям, как Johnson & Johnson, Boeing, Caterpillar, DuPont, Xerox и Kodak. К началу XXI века тысячи организаций начали интегрировать стратегии менеджмента здоровья в свои бизнес-структуры.

### Результаты исследования.

На сегодняшний день в США корпоративные программы управления здоровьем охватывают более 50 миллионов сотрудников. В начальный период акцент делался преимущественно на физическое здоровье и безопасность персонала. Однако современные программы корпоративного здоровья, как групповые, так и индивидуальные, представляют собой комплекс мероприятий, включая образовательные, медицинские и спортивные инициативы.

циатива, направленные на укрепление здоровья работников и их семей. Это не только способствует увеличению производительности труда и снижению медицинских затрат, но и является частью комплексной заботы компании о благополучии сотрудников. Такой подход включает внимание к душевному и социальному здоровью, что в свою очередь поддерживает баланс между работой и личной жизнью.

Согласно отчету Deloitte Global Human Capital Trends 2018, одним из ключевых трендов в области управления персоналом является внедрение целостного подхода к благополучию сотрудников. Компании разрабатывают инновационные программы, направленные на финансовое обеспечение, психическое здоровье, здоровый образ жизни (включая питание и физическую активность), управление стрессом и другие аспекты. Эти инициативы становятся важной частью корпоративной политики, способствуя формированию позитивного HR-бренда, привлечению и удержанию

тантентов, а также повышению вовлеченности и эффективности персонала.

В рамках корпоративной политики, направленной на управление здоровьем сотрудников, менеджмент здоровья может оказать значительное влияние на такие ключевые факторы, как расходы на здравоохранение, уровень отсутствия работников, производительность труда, а также на привлечение и удержание кадров. Кроме того, политика сохранения здоровья и создание безопасных условий труда способствуют формированию благоприятного климата в коллективе и обеспечивают здоровье сотрудников, что, в свою очередь, повышает общую эффективность компании [2, с. 102].

В соответствии с рекомендациями Центров по контролю и профилактике заболеваний США (CDC), менеджмент здоровья на рабочем месте требует комплексного подхода. Процесс разработки и внедрения корпоративной политики по укреплению здоровья включает четыре ключевых шага (рис. 1).



Рис. 1. Модель реализации программы укрепления здоровья на рабочем месте (рекомендации Центров по контролю и профилактике заболеваний США (CDC)) [3, с. 41]

Эффективное управление здоровьем сотрудников должно учитывать создание безопасных условий труда и формирование благоприятного климата в коллективе, что в конечном итоге способствует улучшению здоровья сотрудников и повышению их производительности.

Государственное унитарное предприятие «Московский метрополитен» реализует эффективный менеджмент здоровья, обеспечивая социальные гарантии для всех сотрудников. В рамках корпоративной политики, машинисты электропоездов имеют право на ежегодный отпуск продолжительностью до 45 календарных дней. При достижении 12,5 лет

стажа, они могут претендовать на льготную пенсию с выходом на пенсию в 55 лет. Политика сохранения здоровья включает медицинскую страховку от предприятия, а также возможность получения медицинских услуг в специализированной поликлинике метрополитена. Создание безопасных условий труда и благоприятного климата в коллективе является приоритетом для управления здоровьем сотрудников.

Исследование условий труда производственных помещений ГУП «Московский метрополитен» показали следующие результаты (рис. 2).

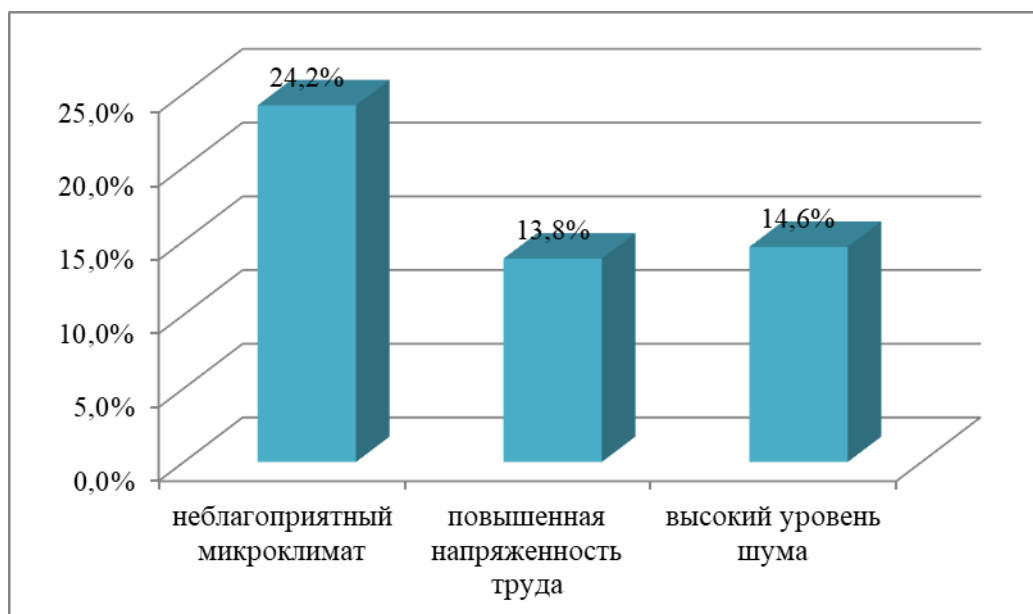


Рис. 2. Исследование условий труда производственных помещений ГУП «Московский метрополитен»

Данные рисунка 2 показывают, что неблагоприятные и вредные условия труда на рабочих местах в ГУП «Московский метрополитен» частое явление.

Ключевыми факторами, влияющими на здоровье сотрудников, являются неблагоприятный микроклимат, повышенные уровни шума и трудовая напряженность. Поэтому корпоративная политика и менеджмент здоровья должны акцентировать внимание на управлении здоровьем сотрудников, создавая безопасные условия труда и способствуя благоприятному климату в коллективе. Политика сохранения здоровья должна быть приоритетом для обеспечения благополучия персонала [4, с. 95].

В 2016 году был разработан и утвержден стандарт управления «Система управления охраной труда в ГУП «Московский метрополитен» СТО 60.21.23-НБТ-02. Основной целью данного стандарта является создание единой системы управления охраной труда в структурных подразделениях Московского метрополитена, ориентированной на обеспечение безопасных условий труда и формирование благоприятного климата в коллективе.

В рамках корпоративной политики менеджмента здоровья в России внедряется концепция «Нулевого травматизма» (Vision Zero), разработанная Международной ассоциацией социального обеспечения и представлена на XXI Всемирном конгрессе по без-

опасности и гигиене труда в Сингапуре 4 сентября 2017 года. Данная политика сохранения здоровья акцентирует внимание на важности управления здоровьем сотрудников как ключевого элемента для достижения нулевого

уровня травматизма на рабочем месте [3, с. 41].

Анализ правил, представленных в концепции, дает возможность их обобщить и выделить несколько направлений развития системы управления охраной труда (рис. 3).



Рис. 3. Схема обобщения правил концепции «Нулевого травматизма»

На станциях метрополитена внедряется комплексная интеллектуальная система видеонаблюдения, предназначенная для аналитического обеспечения устойчивого и без-

опасного функционирования транспортной инфраструктуры метрополитена, архитектура которой показана на рисунке 4.

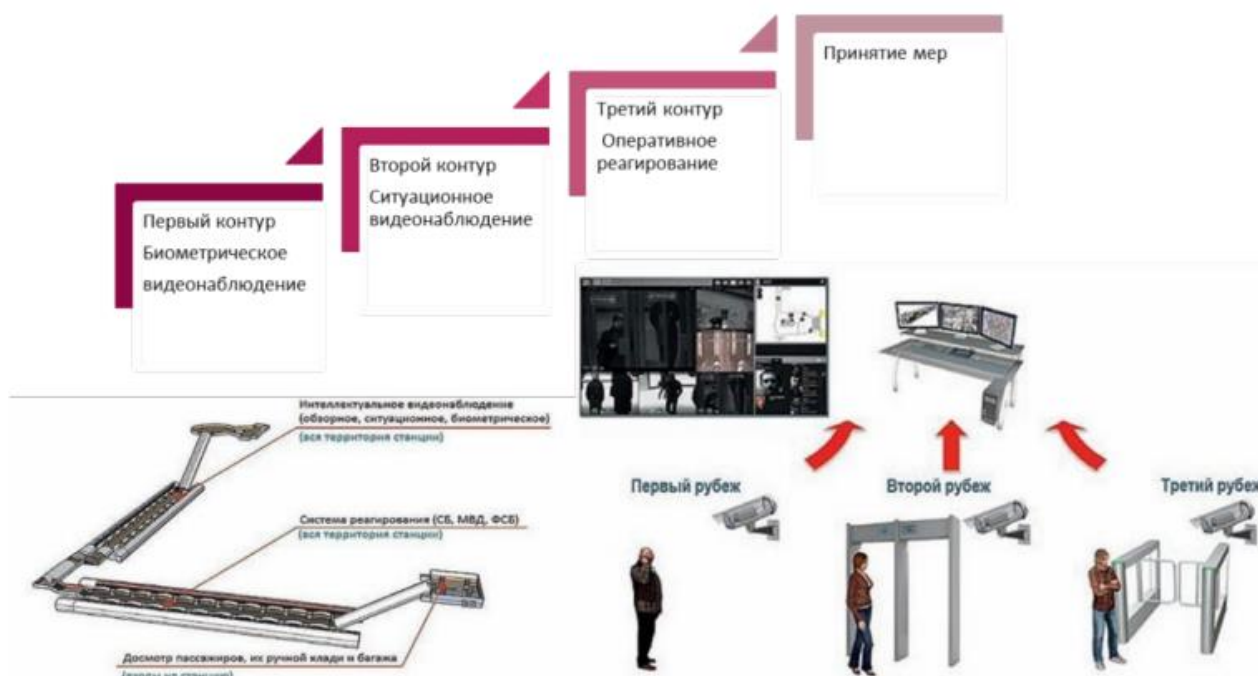


Рис. 4. Архитектура аналитического обеспечения

Факторы, отслеживаемые с помощью систем видеоаналитики, представлены на рисунке 5.



Рис. 5. Факторы, отслеживаемые с помощью систем видеоаналитики

Одной из главных целей является не просто противодействие терроризму, а раннее обнаружение и предотвращение нарушений.

На это направлены возможности инновационных технических средств, которые мы предлагаем использовать (рис. 6).



Рис. 6. Возможности инновационных технических средств

Комплексное управление безопасностью и контроль эксплуатации и строительства метрополитена должны также проводиться на основе информационного моделирования объ-

ектов инфраструктуры. Обнаружение опасностей должно быть смоделировано для заблаговременного выявления инцидентов от элементов системы и оборудования. Состояние



безопасности в режиме реального времени может отслеживаться с помощью Интернета Вещей или локальных сетей.

В рамках указанных направлений авторы разработали конкретные приоритетные задачи, решаемые в настоящее время (рис. 7).

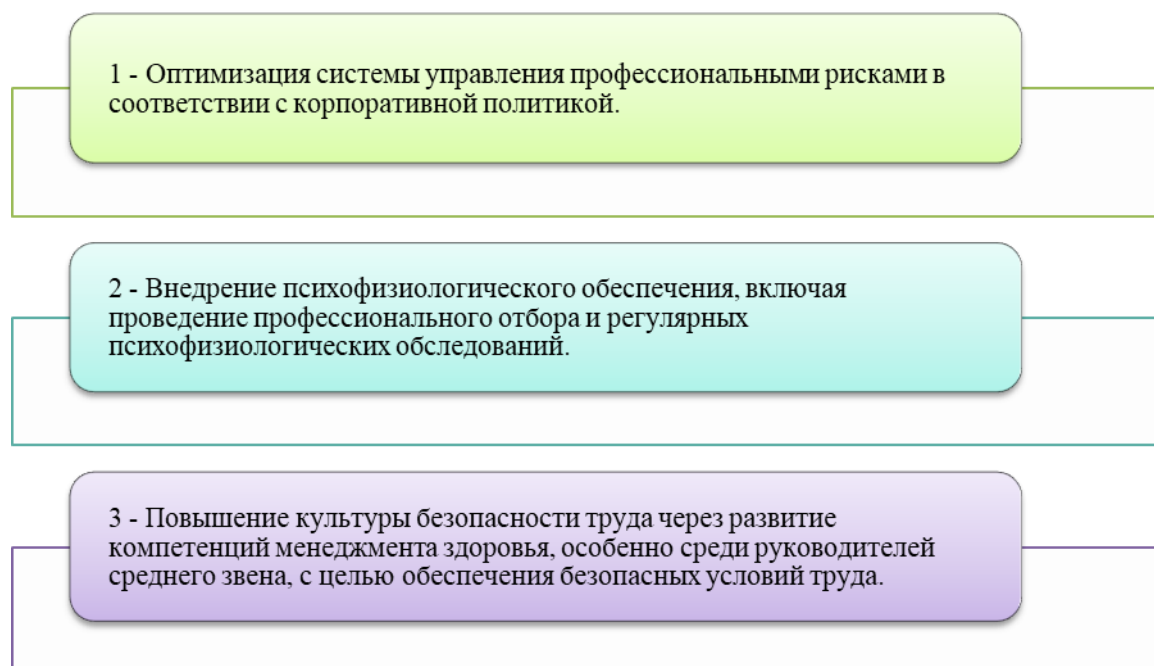


Рис. 7. Приоритетные задачи корпоративной политики в области менеджмента здоровья в ГУП «Московский метрополитен»

Таким образом, 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 помочь 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.

#### **Библиографический список**

1. Аксенова Е.И. Корпоративные практики управления здоровьем сотрудников: обзор. – М.: ГБУ «НИИОЗММ ДЗМ», 2022. – 40 с.
2. Духно Н.А. Обеспечение безопасности при эксплуатации объектов транспортной инфраструктуры // Транспортное право и безопасность. – 2021. – № 2 (26). – С. 8-19.
3. Иосифова Н.М., Пахтусов А.В., Попова Е.Н., Завьялов А.М. Исследование и разработка системы управления профессиональными рисками в целях реализации нулевого травматизма в хозяйстве пути // Техносферная безопасность городских агломераций. – М.: Российский университет транспорта, 2021. – 254 с.
4. Куллик И.Ю. Анализ эффективности функционирования системы управления охраной труда в Московском метрополитене // Проблемы безопасности российского общества. – 2020. – № 1 (29). – С. 8-15.

**METHODS AND TOOLS OF CORPORATE POLICY IN THE FIELD  
OF HEALTH MANAGEMENT AT THE «MOSCOW METRO» STATE UNITARY  
ENTERPRISE**

**S.A. Yushkevich, Student**  
**Russian University of Transport**  
**(Russia, Moscow)**

**Abstract.** *This study analyzes the accumulated experience and trends in the field of health management at the corporate level. It presents the results of international and national studies that highlight the benefits of implementing health programs for employees, employers, and society as a whole. The study also identifies key challenges in managing employee health, such as the lack of clear and specific goals in corporate programs and the absence of data collection to objectively assess the results and effectiveness of these initiatives. Despite significant investments and incentives, employee engagement in health and well-being management programs remains low, partly due to employee concerns about the purpose of using and protecting the confidentiality of their data, as well as instances of hidden discrimination. The article considers the introduction of the concept of "Zero injury" as a method of corporate policy in the field of health management at the Moscow Metro State Unitary Enterprise.*

**Keywords:** *employee health, health management, corporate policy, corporate governance, management.*