

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ И МОЛОДЕЖИ
РЕСПУБЛИКИ КРЫМ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ
«МАЛАЯ АКАДЕМИЯ НАУК «ИСКАТЕЛЬ»

УТВЕРЖДАЮ
Директор В.В. Члек
Приказ № 111-90/2024 от 05 2024



КОРПОРАТИВНАЯ ПРОГРАММА

**«СОХРАНЕНИЕ И УКРЕПЛЕНИЕ ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ НА
РАБОЧИХ МЕСТАХ» ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ
«МАЛАЯ АКАДЕМИЯ НАУК «ИСКАТЕЛЬ»**

г. Симферополь, 2024 год

I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В настоящее время особенно острой стала проблема сохранения физического, психического и социального здоровья работников сферы образования. Результативность работы образовательного учреждения напрямую связана с состоянием здоровья педагогического коллектива, следовательно, организация работы по сохранению и укреплению здоровья работников является одной из наиболее актуальных задач современной системы образования.

По определению Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ), здоровье — это состояние полного физического, душевного и социального благополучия, а не только отсутствие болезней и физических дефектов. Здоровье человека является качественной характеристикой, складывающейся из набора количественных параметров: антропометрических, физических, биохимических, биологических. Для состояния организма человека существует понятие «нормы», когда значения параметров укладываются в определённый, выработанный медицинской наукой и практикой диапазон. Отклонение значения от заданного диапазона может являться признаком и доказательством ухудшения здоровья. Внешне утрата здоровья будет выражаться в измеримых нарушениях в структурах и функциях организма, изменениях его адаптивных возможностей.

По данным ВОЗ, причиной 2/3 случаев преждевременной смерти населения в трудоспособном возрасте являются хронические неинфекционные заболевания, причем основная доля приходится на болезни системы кровообращения, злокачественные новообразования и травмы. Почти 60% общего бремени болезней обусловлены семью ведущими факторами: артериальная гипертония, курение, чрезмерное потребление алкоголя, повышенное содержание холестерина крови, избыточная масса тела, низкий уровень потребления фруктов и овощей, малоподвижный образ жизни. Данные факторы поддаются управлению через систему мероприятий, направленных на формирование ответственного отношения человека к собственному здоровью, повышение мотивации к здоровому образу жизни и ответственности за сохранение собственного здоровья. Человеческий капитал является одним из ведущих факторов социально-экономического развития, и сохранение здоровья сотрудника является актуальным приоритетом для государства и отдельного работодателя.

Согласно определению ВОЗ, рабочее место - оптимальная организационная форма охраны и поддержания здоровья, профилактики заболеваний.

Внедрение корпоративной программы укрепления здоровья на рабочем месте является частью мероприятий федерального проекта «Укрепление общественного здоровья», входящего в состав национального проекта «Демография», и позволяет охватить профилактическими мероприятиями основную целевую группу, имеющую все поведенческие факторы риска, а именно трудоспособную организованную часть населения. В долгосрочной перспективе учреждения, внедряющие корпоративную программу укрепления здоровья работников, потенциально успешнее, более устойчивы и эффективны.

Нормативную основу программы составляют:

1. Конституция Российской Федерации;
2. Указ Президента Российской Федерации от 09.10.2007 № 1351 «Об утверждении Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
3. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 29.12.2020);
4. Федеральный закон от 23.02.2013 № 15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака»;
5. Приказ Минздрава России от 13.03.2019 № 124н «Об утверждении порядка проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации определенных групп взрослого населения» (зарегистрировано в Минюсте России 24.03.2019 № 54495);
6. Паспорт федерального проекта «Укрепление общественного здоровья» от 24 декабря 2018 года на заседании президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам;
7. Паспорт национального проекта «Демография». Утвержден 24 декабря 2018 года на заседании президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам;
8. Паспорт федерального проекта «Спорт - норма жизни». Утвержден 24 декабря 2018 года на заседании президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам.

Программа укрепления здоровья и благополучия сотрудников подразумевает под собой комплекс мероприятий, предпринимаемых работодателем для улучшения состояния здоровья работников, улучшения микроклимата в коллективе, в целях профилактики заболеваний, повышения

безопасности, производительности и эффективности труда работников. Залогом успешности программы является целостный подход, основанный на определении здоровья не только как отсутствие болезней, но и состояние полного физического, эмоционального, интеллектуального, социального благополучия.

Корпоративная программа «Сохранение и укрепление здоровья работников на рабочих местах» ГБОУ ДО РК «МАН «Искатель» — это комплексная система сохранения и укрепления здоровья работников, направленная на формирование умения и желания заботиться о своем здоровье, потребности в здоровом образе жизни и эмоциональном благополучии как залого успешности в трудовой деятельности. В программе разработан комплекс мероприятий, направленный на все стороны профессионального здоровья работников, а именно физического, психического, социального, который осуществляется на основе дифференцированного подхода к разным категориям групп сотрудников. Реализация содержания Программы осуществляется через разнообразные формы работы: тренинги, семинары - практикумы, обучающие семинары, спортивный досуг и др.

Участниками Программы являются работники Государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Республики Крым «Малая академия наук «Искатель».

Цели Программы:

1. Сохранение и укрепление здоровья работников путем поощрения здорового образа жизни, расширения мер профилактики заболеваний, формирование здорового климата в коллективе, повышение эффективности деятельности всех работников.

2. Позитивное изменение отношения работников к собственному здоровью, преобразование гигиенических знаний в конкретные действия и убеждения.

3. Профилактика заболеваний, факторами риска которых являются низкая физическая активность, избыточный вес, курение, неправильное питание, повышенное артериальное давление.

4. Снижение потерь, связанных с временной нетрудоспособностью работников.

5. Улучшение психологического климата в коллективе.

Задачи Программы:

- увеличение продолжительности жизни работников;
- увеличение трудового долголетия работников;
- укрепление здоровья работников;

- обеспечение безопасных и комфортных условий труда;
- предупреждение травматизма и профессиональных заболеваний;
- снижение уровня заболеваемости, восстановление трудового потенциала работников;
- организация отдыха работников;
- формирование приверженности работников здоровому образу жизни;
- повышение мотивации к формированию потребности в здоровом образе жизни, физической активности и правильном питании;
- создание благоприятного социально-психологического климата в коллективе;
- обеспечение психологической и физической устойчивости работников, профилактика эмоционального выгорания;
- повышение производительности труда и конкурентоспособности учреждения;
- совершенствование работы спортивно-оздоровительных мероприятий.

Основные направления программы:

- создание благоприятной рабочей среды и оптимальных гигиенических условий для укрепления здоровья и благополучия работников организации;
- медицинские мероприятия;
- профилактика потребления табака;
- отказ от употребления алкоголя и других психоактивных веществ;
- повышение физической активности;
- здоровое питание;
- сохранение психологического здоровья и благополучия, повышение корпоративной культуры.

II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Диагностический модуль включает исследования психосоматического здоровья педагогических работников, их представлений о ценности здоровья, здорового образа жизни на основе комплексной диагностики.

В рамках данного модуля педагогическим работникам предлагается заполнить анкеты и тесты:

- тест «Эмоциональное выгорание» В. Бойко;
- анкета оценки знаний и умений педагога по теме здоровья Г.А. Воронина;

- анкета для педагогов дополнительного образования «Самооценка педагогом образа жизни» адаптированный вариант анкеты В.П. Петленко, Д.Н. Давиденко;
- диагностика уровня саморазвития и профессионально-педагогической деятельности Л.Н. Бережнова.

Для всех сотрудников учреждения предусмотрен мониторинг отношения к ЗОЖ.

В рамках **информационно-познавательного модуля** осуществляется формирование у работников учреждения ценностного отношения к собственному здоровью. Содержание данного модуля включает в себя формирование валеологической компетентности, информирование сотрудников о проблемах состояния здоровья, раскрытие роли их собственного примера здорового образа жизни в учреждении, как образца для обучающихся, вооружение педагогических работников знаниями и способами здоровьесберегающей деятельности с помощью проведения бесед, лекций, мастер-классов, круглых столов, в том числе с привлечением медицинских работников.

Оздоровительный модуль объединяет психопрофилактические, психогигиенические и психотерапевтические мероприятия по снятию эмоционального напряжения сотрудников учреждения посредством тренингов, мастер-классов. Профилактика вирусных и сезонных заболеваний. В содержании данного модуля представлены мероприятия по организации двигательной активности сотрудников через спортивный досуг.

Сроки и этапы реализации Программы

Программа разработана на 2024-2025 год.

I этап – организационный (подготовительный) – май-август 2024 г. Изучение нормативных актов для разработки и реализации Программы. Проведение анализа текущей ситуации для выявления проблем на рабочем месте, связанных со здоровьем работников. Проведение анкетирования, с помощью которого выстраивается траектория Программы. Определение ресурсов учреждения, потребностей и мотивации для участников Программы. Разработка плана мероприятий, индикаторов оценки процесса и результата, определение механизма мониторинга. Назначение ответственных (рабочая группа) за координацию, контроль и выполнение мероприятий Программы.

II этап – практический (основной) – сентябрь-декабрь 2024 г. и январь-октябрь 2025 г. Реализация плана мероприятий Программы.

III этап – итоговый (аналитический) ноябрь-декабрь 2025 г. Подведение итогов реализации Программы, мониторинг и оценка эффективности в

соответствии с целевыми индикаторами. Коррекция мероприятий Программы для достижения положительного эффекта в долгосрочной перспективе.

Показатели эффективности Программы

1. В соматическом здоровье педагогических и иных работников учреждения отмечается улучшение состояния здоровья (по результатам периодических медицинских осмотров).

2. Физический компонент здоровья - благодаря использованию здоровьесберегающих технологий происходит уменьшение количества пропусков по болезни сотрудников.

3. Психическое здоровье - улучшение психологического климата в коллективе, снижение уровня эмоционального выгорания.

4. Нравственный компонент здоровья - осознание ценности и принятие ответственности за свое здоровье.

5. Повышение мотивации сотрудников учреждения к самооздоровлению и профессиональному совершенствованию.

6. Улучшение качества образовательной деятельности.

Мероприятия по реализации Программы

1. СОЗДАНИЕ БЛАГОПРИЯТНОЙ РАБОЧЕЙ СРЕДЫ И ОПТИМАЛЬНЫХ ГИГИЕНИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ДЛЯ УКРЕПЛЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ И БЛАГОПОЛУЧИЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

ЦЕЛЬ: Разработка и реализация системы управления охраной труда. Создание благоприятных санитарно-гигиенических условий труда, улучшение условий труда на рабочих местах, снижение уровня производственного травматизма, обеспечение оптимального режима труда и отдыха.

ОПИСАНИЕ: Система управления охраной труда в организации – ключевой элемент, благодаря которому на предприятии обеспечивается безопасность сотрудников. Данная часть общей системы менеджмента направлена на защиту здоровья и жизни работников. Положительное воздействие внедрения системы управления охраной труда на уровне организации, выражается в снижении воздействия опасных и вредных производственных факторов и рисков, повышении производительности труда.

Перечень мероприятий	Ответственные исполнители	Сроки реализации	Индикаторы
Мероприятия по повышению комфорта рабочей среды, кондиционирования воздуха, изменение освещения, другие меры психологической разгрузки, специальные мероприятия для снятия стресса и профилактики эмоционального выгорания	Члек В.В., директор, Белякова И.В., зам. директора Борисенко Н.В., зам. директора, Анищенко М.В., специалист по охране труда	постоянно	Увеличение количества рабочих мест, на которых улучшены условия труда по результатам СОУТ (подтвержденные результатами СОУТ); Доля рабочих мест, на которых проведена СОУТ (100 %)
Мероприятия по охране и безопасности труда (контроль санитарно-гигиенической оценки условий труда)			
Предотвращение происшествий на рабочем месте. Проведение инструктажей по предотвращению риска получения травмы.			
Оценка производственных факторов риска, приводящих к расстройству здоровья. Проведение специальной оценки условий труда.			
Обучение по программе: «Программа обучения безопасным методам и приемам выполнения работ при воздействии вредных и (или) опасных производственных факторов, источников опасности, идентифицированных в рамках специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков» (ОЗ, 16 час.)	Анищенко М.В., специалист по охране труда	при поступлении на работу	Доля сотрудников, обучившихся по программам (100%)

Обучение по программе: «Оказание первой помощи пострадавшим» (ОЗ, 8 час.)			
Обучение по программе: «Программа обучения безопасным методам и приемам выполнения работ при воздействии вредных и (или) опасных производственных факторов, источников опасности, идентифицированных в рамках специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков» (в т.ч. программа обучения использованию (применению) средств индивидуальной защиты)» (ОЗ, 8 час.)			
СТРАХОВАНИЕ			
Обеспечение права работников на обязательное социальное страхование (статья 2 ТК РФ)	Члек В.В., директор, Воловатова Н.И., главный бухгалтер, Анищенко М.В., специалист по охране труда, Андрейчук З.И., специалист по персоналу	постоянно	Увеличение количества использованных услуг по данным видам страхования
Осуществление страхования работников от несчастных случаев на производстве			
Перечисление средств в страховые фонды (медицинский, социального страхования, пенсионный) в размерах, определенных законодательством РФ			
Информирование работников о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте		1 раз в год	
Произведение полной компенсации расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины организации) и при профзаболевании		1 раз в год	
МЕДИЦИНСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ			
Вакцинация сотрудников в рамках Национального календаря профилактических прививок. Проведение вакцинации на рабочем месте	Андрейчук З.И., специалист по персоналу	1 раз в год	Процент охвата медосмотрами, вакцинацией,
Периодические медицинские осмотры		1 раз в год	

Предварительные (при поступлении на работу) медицинские осмотры		при поступлении на работу	диспансеризацией работников (100%)
Диспансеризация. Проведение диспансеризации на рабочем месте		1 раз в год	
Предоставление дополнительных выходных дней с сохранением заработной платы работникам, проработавшим в течение календарного года без листа нетрудоспособности (3 календарных дня)	Члек В.В., директор	1 раз в год	
Оказание материальной помощи работникам на оздоровление один раз в год при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск в размере не выше должностного оклада (ставки заработной платы) в пределах утвержденного фонда оплаты труда	Члек В.В., директор	1 раз в год	
ПРОФИЛАКТИКА ПОТРЕБЛЕНИЯ ТАБАКА			
Запрет курения на рабочих местах и на территории предприятий регулируется Федеральным законом №15-ФЗ от 23 февраля 2013г. «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака».			
Установление запрета курения на рабочих местах и на территории предприятий	Члек В.В., Беляков Н.С., зав. отделом АХЧ, Анищенко М.В., специалист по охране труда	однократно, в начале программы	Процент курящих сотрудников, сокративших количество перекуров (90 %)
Оформление мест общего пользования и территории знаками, запрещающими курение			
ОТКАЗ ОТ УПОТРЕБЛЕНИЯ АЛКОГОЛЯ И ДРУГИХ ПСИХОАКТИВНЫХ ВЕЩЕСТВ			
Коммуникационная кампания по повышению осведомленности в отношении вреда алкоголя и других психоактивных веществ		1 раз полугодие	Рост числа сотрудников с положительным отношением к безалкогольным праздникам
Организация безалкогольных корпоративных мероприятий. Изменение отношения персонала к употреблению алкоголя как необходимому атрибуту праздника		до достижения устойчивого результата	
ПОВЫШЕНИЕ ФИЗИЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ			
Участие сотрудников в выполнении нормативов Всероссийского физкультурного спортивного комплекса «Готов к труду и обороне»		без ограничений	Снижение доли работников с низким

Проведение коллективного отдыха на свежем воздухе с применением активных игр	Усатенко В.С., педагог-организатор, Януш Н.Ф., педагог-организатор	2 раза в год	уровнем физической активности (50 %); Снижение доли работников с низким уровнем тренированности (50 %).
Разработка десятиминутных комплексов упражнений, которые можно проводить прямо на рабочем месте, гимнастика для глаз, дыхательная гимнастика	Усатенко В.С., педагог-организатор, Януш Н.Ф., педагог-организатор	однократно, в начале программы	
Пропаганда здорового образа жизни, популяризация физической культуры и спорта среди сотрудников на общих собраниях трудового коллектива, педагогических советах, совещаниях	Анищенко М.В., специалист по охране труда	3-4 раза в год	
Участие в Республиканской спартакиаде здоровья	Бурко В.И., председатель первичной профсоюзной организации	апрель	
Участие в Республиканском туристическом слете	Бурко В.И., председатель первичной профсоюзной организации	апрель	
Оздоровительные поездки выходного дня	Бурко В.И., председатель первичной профсоюзной организации	в течение года	
Республиканская акция «Родник здоровья 60+»	Бурко В.И., председатель первичной профсоюзной организации	июнь-август	
ЗДОРОВОЕ ПИТАНИЕ			
Обеспечение работников в течение рабочего времени свободным доступом к питьевой воде.	Беляков Н.С., заведующий отделом по АХЧ	постоянно	100% сотрудников, имеющих доступ к питьевой воде не далее 50 м от рабочего места Охват сотрудников, имеющих возможность приема пищи в рабочее время (100%)
Предоставление в течение рабочего дня перерыв для отдыха и питания		постоянно	
Проведение конкурсов среди сотрудников: «Конкурс здоровых рецептов», «Здоровый перекус»	Усатенко В.С., педагог-организатор, Януш Н.Ф., педагог-организатор	1 раз в полугодие	
Мастер-класс по правильному питанию «Здоровое питание по вкусу!» (обмен опытом).			

СОХРАНЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ЗДОРОВЬЯ И БЛАГОПОЛУЧИЯ. ПОВЫШЕНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

Проведение тренингов, консультаций, семинаров по управлению конфликтными ситуациями	Алексеюк М.И., педагог-психолог	1 раз в квартал	Уровень удовлетворенности работой (50 % изменений по сравнению с предыдущими временными периодами); Уровень текучести персонала (изменение показателя по отношению к предыдущему периоду) (70%)
Тренинг по профилактике эмоционального выгорания	Алексеюк М.И., педагог-психолог	1 раз в квартал	
Предоставление оздоровительных путевок для сотрудников и членов их семей в базы отдыха, санатории, пансионаты	Бурко В.И., председатель первичной профсоюзной организации	в течение года	
Экскурсионные поездки выходного дня	Бурко В.И., председатель первичной профсоюзной организации	в течение года	
Акции «Бархатный сезон для бархатного возраста» и «Человек славен трудом»	Бурко В.И., председатель первичной профсоюзной организации	август-сентябрь	

АДМИНИСТРАТИВНЫЕ И ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ

Изучение нормативных актов для разработки и реализации Программы	рабочая группа	апрель-май 2024	
Проведение анализа текущей ситуации для выявления проблем на рабочем месте, связанных со здоровьем работников	рабочая группа	май-август 2024	
Проведение анкетирования, с помощью которого выстраивается траектория Программы	рабочая группа	апрель-май 2024	
Определение ресурсов учреждения, потребностей и мотивации для участников Программы	рабочая группа	апрель-май 2024	
Назначение ответственных (рабочая группа) за координацию, контроль и выполнение мероприятий Программы	Члек В.В., директор	апрель-май 2024	
Реализация плана мероприятий Программы	рабочая группа	сентябрь-декабрь 2024 январь-октябрь 2025	

Подведение итогов реализации Программы, мониторинг и оценка эффективности в соответствии с целевыми индикаторами	рабочая группа	ноябрь-декабрь 2025	
Коррекция мероприятий Программы для достижения положительного эффекта в долгосрочной перспективе	рабочая группа	ноябрь-декабрь 2025	
Подготовка отчетной документации	рабочая группа	ноябрь-декабрь 2025	
Организация поощрений за работу по укреплению здоровья на рабочем месте и практической деятельности по изменению образа жизни	Члек В.В., директор	в течение реализации Программы	

III. Ожидаемые результаты от реализации мероприятий Программы

- 3.1. Увеличение производительности труда, работоспособности и эффективности деятельности работников;
- 3.2. Повышение мотивации работников к занятиям физической культурой;
- 3.3. Увеличение доли лиц с умеренной физической активностью среди работников;
- 3.4. Формирование культуры безопасности труда, ЗОЖ среди работников;
- 3.5. Увеличение охвата работников профилактическими мероприятиями, направленными на здоровый образ жизни;
- 3.6. Укрепление здоровья и улучшение самочувствия работников;
- 3.7. Снижение стоимости затрат на медицинское обслуживание;
- 3.8. Снижение риска заболеваемости работников, уменьшение среднего срока временной нетрудоспособности работников;
- 3.9. Повышение выявляемости хронических неинфекционных заболеваний работников;
- 3.10. Снижение количества стрессовых и конфликтных ситуаций, повышение стрессоустойчивости работников;
- 3.11. Профилактика вредных привычек;
- 3.12. Улучшение имиджа организации по мнению работников и повышение их мотивации;
- 3.13. Снижение текучести кадров и расходов на адаптацию работников, повышение вероятности привлечения более квалифицированного персонала;

IV. Мониторинг реализации программы

В ходе реализации Программы проводится мониторинг с целью своевременной коррекции в случае неудовлетворенности работников Программой, а также низким охватом работников мероприятиями Программы.

V. Оценка эффективности реализации Программы

Для оценки эффективности реализации Программы разработаны критерии эффективности:

- отзывы работников (удовлетворенность/неудовлетворенность программой);
- охват работников Программой;
- оценка результатов Программы по созданию условий для ведения здорового образа жизни;

– оценка достижения результатов Программы.

На основании анализа полученных показателей Программа указывает основные стратегические направления становления здорового образа жизни, обеспечивающие позитивную динамику развития здоровьесберегающей среды учреждения, положительную динамику отказа от вредных привычек.

VI. СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бухтияров И. В. Формирование здорового образа жизни работников для профилактики перенапряжения и сохранения здоровья / И. В. Бухтияров, О. И. Юшкова, В. В. Матюхин, Э. Ф. Шардакова, И. А. Рыбаков // Здоровье населения и среда обитания. 2016. № 6 (279). С. 16-19.

2. Василенко С. В. Корпоративная культура как инструмент эффективного управления персоналом /С. В. Василенко. М.: Дашков и К°, 2013. 136 с.

3. Глобальные факторы риска для здоровья. Смертность и бремя болезней, обусловленные некоторыми основными факторами риска // Всемирная организация здравоохранения. 2015. 70 с. URL: <https://www.who.int/publications/list/2015/global-health-risks/ru/>

4. Данилова Е. А. Проблема выбора стилей руководства в процессе формирования организационной культуры / Е. А. Данилова, Ю. С. Синельникова // Социокультурные факторы консолидации современного российского общества: сборник статей III Международной научно-практической конференции. 2019. С. 51-55.

5. Зорина М. С. Корпоративная культура: мировой опыт формирования и развития на примере компании IBM / М. С. Зорина, А. А. Колесников // Актуальные вопросы экономики и управления: теоретические и прикладные аспекты: материалы Четвертой международной научно-практической конференции. 2019. С. 110-123.

6. Карпов А. В. Организационная культура в теории и практике отечественного менеджмента /А. В. Карпов // Журнал практического психолога. 2016. № 4. С. 28-36.

7. Наумов А. И. Организационная культура как фактор долгосрочной конкурентоспособности /А. И. Наумов // Управление компанией. 2018. № 7. С. 52-60.

8. Рыбаков И. А. Корпоративное здоровье: как мотивировать повышать производительность труда и экономить, используя программы благополучия / И. А. Рыбаков. ЛитРес: Самиздат, 2018. 140 с.

9. Рыбаков И. А. Программы управления здоровьем в менеджменте качества / И. А. Рыбаков // Менеджмент качества. 2015. № 2. С. 156-161.

10. Рыбаков И. А. Экономическая эффективность программ по укреплению корпоративного здоровья, а также профилактических программ на рабочем месте для сотрудников с краткосрочной временной нетрудоспособностью / И. А. Рыбаков // Биозащита и биобезопасность. 2015. №1 (22). С. 10-17.