**Информация о разработке корпоративных программ укрепления здоровья работников**

Цель реализации корпоративных программ: сохранение и укрепление здоровья сотрудников организации.  
Рекомендуем всем работодателям разработать программы, достаточным важным аргументом для реализации корпоративных программ является, воспитание командного духа, развитие физической выносливости и стрессоустойчивости сотрудников.  
Сведения о порядке разработки и о примерах корпоративных программ укрепления здоровья работников содержатся на официальном сайте Главного управления по труду и занятости населения Курганской области  
Решением Комиссии по охране труда при Правительстве Курганской области (протокол заседания от 25.10.2023 №4)также поручено обеспечить разработку, утверждения и реализацию работодателями корпоративных программ по соответствующим направлениям или в формате комплексной корпоративной программы по нескольким направлениям.  
 Рекомендуется следующие направления для корпоративных программ  
1. Профилактика потребления табака.  
2. Профилактика потребления алкоголя с вредными последствиями.  
3. Здоровое питание.  
4. Повышение физической активности.  
5. Сохранение психологического здоровья и благополучия.  
6. Профилактика инфекционных и неинфекционных заболеваний.  
Возможны и иные востребованные у работодателей направления.  
Наиболее успешные оздоровительные программы поддерживаются шестью основными стратегическими принципами:   
1.Активное лидерство на всех уровнях. Личный пример руководства позволяет работникам более уверенно использовать рабочее время на предоставляемые кампанией возможности для укрепления здоровья. Кроме того, работники видят поддержку и заинтересованность руководства в их здоровье и благополучии.  
2. Стратегическое согласование с индивидуальностью и устремлениями компании. Укрепления здоровья работников – это долгосрочная программа, требующая времени для привыкания, а также поощрения со стороны руководства для увеличения вовлеченности и заинтересованности работников в сохранении и улучшения своего здоровья. Этот аспект отражает как корпоративную ответственность, так и деловую необходимость для компании, которая хочет поддерживать и удерживать здоровый, талантливый и удовлетворенный условиями на рабочем месте трудовой коллектив.  
3. Актуальность и качество разработки программы. Некачественная программа. Программа не отвечающая настоящим потребностям коллектива конкретной организации, не будет пользоваться популярностью. Нередко работодатель берет модельную программу и просто утверждает ее для своей организации без какой либо переработки. Прежде чем внедрять определенные мероприятия, необходимо провести изучение потребностей, измерение показателей здоровья, определить факторы риска, влияющие на здоровье работников. Программа , разработанная на основе изученных потребностей, позволит работнику выбрать наиболее подходящие ему мероприятия оздоровления, а также повысить удовлетворенность работника.  
4. Широкая доступность. Приоритет мероприятий, заложенных в оздоровительной программе, должен отдаваться услугам, которые бесплатны для сотрудников или низкозатратны для них. Так, полезная диетическая еда на работе должна быть вкусной и недорогой, абонементы в тренажерный или фитнес залы должны предоставляться по льготной цене или бесплатно и т.д .Также компании могут сделать оздоровительные приложения доступными на смартфонах для удобства и повышения мобильности.

5.Внутренние и внешние партнерства. Внутренние сотрудничества помогают оздоровительным программам завоевать доверие. Они должны помогать преодолевать возможные препятствия , такие как нежелание работника вовлекаться в оздоровительную программу, и учитывать индивидуальные особенности здоровья ,а также географическую , демографическую и культурную неоднородность коллектива . Привлечение внешних партнеров ( аутсорсинг ) для разработки и контроля реализации программы укрепления здоровья может быть более экономически выгодным для компании с большой численностью работающих .

6.Эффективные коммуникации . Индивидуальные беседы с сотрудниками , или «оздоровительное общение » , должны быть направлены на преодоление нежелания работником участвовать в предложенной программе из-за личных проблем со здоровьем , а также учитывать географическую ,демографическую , физическую , культурную неоднородность коллектива .

Более подборные сведения и примеры корпоративных программ приведены на официальном сайте Главного управления по труду и занятости населения Курганской области по адресу :http://czn.kurganobl.ru/8381.html