

*Модульная программа по управлению здоровьем персонала, реализованная в ряде крупнейших банков страны экспертами «АльфаСтрахование», увеличила физическую активность сотрудников кредитных учреждений на 38%.*

«АльфаСтрахование» подвела итоги программы управления здоровьем сотрудников, реализованной в нескольких российских банках, входящих в ТОП-50 участников кредитной системы страны. За 2 года 9% банковских сотрудников отказались от курения, 40% стали есть больше овощей и фруктов, 22% снизили потребление соли, 35% сократили потребление сахара и жиров. Но главным результатом программы стал, по заключению экспертов, рост физической активности персонала на 38%.

Благодаря изменению меню и сокращению числа блюд нерационального питания сотрудники улучшили качество потребляемой пищи и расширили свой рацион за счет блюд здорового питания, в составе которых есть рыба, мясо, птица, овощи, крупы. Как результат – потребление блюд нерационального питания снизилось на 14,6%. Зато приобрели популярность блюда здорового питания (рост потребления со стороны персонала – на 5,8%) и лечебного (+ 21,1%).

Нужно помнить, что плохие условия труда могут провоцировать у сотрудников стрессы и расстройства, низкая физическая активность – избыточную массу тела, вредные привычки и нерациональное питание – проблемы со здоровьем. Программа «АльфаСтрахование» позволяет повысить вовлеченность персонала и лояльность к работодателю, а также улучшить состояние здоровья, снизить временную нетрудоспособность работников на 20-25%, говорит Егор Сафрыгин, директор департамента маркетинга «Медицина» группы «АльфаСтрахование».

Каждый вложенный в программу рубль через 3-5 лет гарантирует возврат инвестиций в размере до шести рублей. Осведомленность сотрудников банка о принципах здорового питания помогла им пересмотреть культуру потребления пищи и сделать выбор в пользу более полезных блюд, что в скором времени положительно скажется на их здоровье, ежедневной активности, а значит, и на эффективности их труда, приводит он пример.

При реализации краткосрочных программ управления здоровьем персонала «АльфаСтрахование» делает ставку на вовлечение работников в программу и повышение командного духа. Программы, рассчитанные на 1-2 года, строятся на улучшении знаний работников в области здорового образа жизни (ЗОЖ), изменении их отношения к здоровью в целом и приобретении новых навыков. Следствием изменения поведения сотрудников и организационных изменений в компании становится повышение удовлетворенности работой у сотрудников и улучшение имиджа компании на рынке, замечает Егор Сафрыгин.

Процесс реализации программы управления здоровьем сотрудников состоит из нескольких этапов. В первую очередь проходит этап планирования, который включает оценку общей ситуации в компании и обозначенных клиентом потребностей. На этом же этапе определяется метод оценки эффективности программы и варианты ее коррекции. От правильности заложенных в программу алгоритмов оценки и коррекции во многом зависит ее последующих успех. После этапа планирования программа страховая компания переходит к процессу реализации, который в обязательном порядке требует вовлечения руководства компании клиента, добавляет Егор Сафрыгин.

При реализации 3-5-летней программы компания вернет вложенные в реализации

программы средства за счет роста производительности труда, улучшения состояния здоровья сотрудников, а также стойкого улучшения культуры рабочих мест. Также снизится абстенизм (общее количество потерянных рабочих дней) и размер компенсационных выплат сотрудникам, что станет прямым следствием сокращения травматизма, заболеваемости и смертности.

Статистика многолетней обращаемости по полисам ДМС работников определенной сферы или конкретной компании помогает страховщику выстроить программу управления персоналом – дает возможность учесть все особенности, подобрать действенные профилактические меры для оздоровления персонала, определить ключевые моменты в необходимом информационном просвещении. Индивидуальный подход к клиенту при разработке программы управления здоровьем помогает впоследствии сотрудникам этой компании сделать выбор в пользу здорового образа жизни, бросить курить, начать заниматься спортом, правильно питаться.

Проект «HR Lab. – Лаборатория HR Инноваций» в партнерстве с бизнес-журналом Harvard Business Review Россия, Ассоциацией менеджеров России и порталом HeadHunter работает с марта 2016 г. Проект ориентирован на HR-директоров, специалистов в области управления персоналом, собственников и генеральных директоров компании. Его главная задача – поиск и аккумуляция всех необходимых инструментов, компетенций и практик для успешной работы с персоналом в условиях турбулентного рынка.

Источник: [Википедия страхования](#) , 03.11.2016