

УДК 796,075 (06)

Е. П. Гетман, Л. А. Гремينا

Кубанский государственный университет физической культуры, спорта и туризма,
г. Краснодар, email: egetman@mail.ru

УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ЗДОРОВОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ В ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Ключевые слова: управление, здоровый образ жизни, спорт, программа, производственная организация.

В настоящее время тема здорового образа жизни продолжает оставаться актуальной для населения, бизнеса и государства в целом. В статье анализируются теоретико-методические и практические подходы к организации управленческих процессов, направленных на развитие здорового образа жизни на крупном производственном предприятии. Предполагается, что реализация управления основывается на обозначенном в статье комплексе «мотивирующих элементов» лежащих в основе здорового образа жизни. Поднимаемая в статье тема анализируется на примере крупного производственного предприятия. Примеры проектов, которые реализует крупная производственная компания, могут стать основой подобного рода деятельности для малого и среднего бизнеса, который с помощью государственной поддержки также заинтересован в развитии здоровья своих сотрудников, что напрямую отражается на климате в коллективе на повышении производительности труда, на конкурентоспособности предприятий.

H. P. Getman, L. A. Gremina

Kuban State University of Physical Education, Sport and Tourism, Krasnodar,
email: egetman@mail.ru

Keywords: management, healthy lifestyle, sports, program, production organization.

Currently, the topic of a healthy lifestyle continues to become relevant for the population, business and the state as a whole. The article analyzes theoretical, methodological and practical approaches to the organization of management processes aimed at the development of a healthy lifestyle at a large industrial enterprise. It is assumed that the implementation of management is based on the set of “motivating elements” outlined in the article that underlie a healthy lifestyle. The topic raised in the article is analyzed using the example of a large manufacturing enterprise. Examples of projects implemented by a large manufacturing company can become the basis for this kind of activity for small and medium-sized businesses, which, with the help of state support, are also interested in developing the health of their employees, which directly affects the climate in the team and increases labor productivity and competitiveness. enterprises.

В современных экономических условиях продолжает оставаться значимой темой исследования проблема, связанная с развитием физического и духовного здоровья, которая как среди профессионалов, так и людей далёких от спорта получила название «здоровый образ жизни» (ЗОЖ). На всех уровнях хозяйственной деятельности от государственного до бизнес-структур и самого населения идёт формирование позитивного настроения к усилиям, направленным на здоровый образ жизни. С одной стороны, российское население стало понимать и проявлять экономическую заинтересованность в процессах, связанных с сохранением и укреплением здоровья. С другой стороны, бизнес-структуры стремятся поддержать персонал в их спортивной активности, связанной со здоровым образом жизни. Бизнес включает в свои

отчёты затраты на спорт, основываясь на рациональных ожиданиях, что «здоровый работник» более производителен, что в конечном итоге отразится на конкурентоспособности самого предприятия. Что касается действий государства то, они направлены как на население, так и на бизнес структуры и связаны с разработкой мер государственной поддержки, которые позволяют более эффективно выстраивать управление этим процессом как на уровне производственного коллектива, так и в личной траектории каждого человека.

Цель исследования – анализ теоретических и организационно-практических управленческих подходов к развитию здорового образа жизни на производственных предприятиях в контексте разработки управленческих рекомендаций.

Методы исследования: формально-логический, теоретический анализ, системно-структурный, функциональный в их разнообразном сочетании по изучаемой тематике.

Результаты исследования и их обсуждение

Теоретической и методологической основой исследования являются труды отечественных и зарубежных учёных. Отметим, однако, что управленческий инструментальный подход к управлению здоровым образом жизни практически не отражён в работах по данной проблематике, что подтверждает актуальность изучаемой темы.

Согласно планам Министерства здравоохранения Российской Федерации доля россиян, которые придерживаются здорового образа жизни должна к 2024 г. быть доведена до 60% от всего населения [5]. Такая сложная задача может быть решена только совместными усилиями каждого человека, семьи и коллективов предприятий.

Так, в настоящее время в российской экономике идёт постепенное становление системы здорового образа жизни. Формирование такой системы несколько приостановлено в связи с новой коронавирусной инфекцией, но ее становление неизбежно. Такая система носит атрибутивный характер, включая множество элементов, в которых вычлнить существенные достаточно трудно. Однозначно специалисты включают такие системы как формирование «правильного» здорового образа жизни, увеличение продолжительности жизни, повышения качества жизни, изменение в формате питания, правовых нормативов, связанных с нетерпимостью в обществе к вредным привычкам. Большая роль в этом процессе отводится развитию массовой физкультуры и спорта, государственных и производственных программ мотивирования каждого человека к культуре здорового образа жизни.

Анализ научной литературы и практика хозяйствующих субъектов позволяет выделить существенные «мотивирующие элементы», способствующие здоровому образу жизни:

– личный пример руководителя. Заинтересованность сотрудника возраста-

ет, если перед его глазами он видит пример руководства и в вопросах здорового образа жизни;

– кампания по отказу от курения;

– проведение спортивно-корпоративных мероприятий. Организация спортивных мероприятий в спортзале или на природе даёт возможность познакомиться глубже членам коллектива. А здоровый образ жизни может сплотить коллектив;

– компенсация занятий спортом. Даже частичное возмещение абонемента сотруднику может стимулировать развитие желания заниматься спортом;

– поощрение сотрудников, которые регулярно ведут здоровый образ жизни и добиваются спортивных результатов. Таких сотрудников надо поощрять в присутствии всего персонала. Такие сотрудники являются для других между их спортивными и профессиональными достижениями;

– пропаганда здорового образа жизни. Периодические лекции медиков, людей из бизнес-структур, которые ведут здоровый образ жизни. По мнению экспертов, демонстрация руководителями предприятия своей спортоориентированности повышают лояльность подчинённых и привлекательность организации у ее персонала.

За рубежом, у руководства крупных компаний считается нормальной практикой участие в разного рода соревнованиях типа Iron Men.

Отметим, что особенность здорового образа жизни заключается в том, что существуют как «внешние» (экономические), так и «внутренние» (физическая культура и спорт) аспекты деятельности.

Внешний аспект эффективности здорового образа жизни проявляется в следующем:

– поднятию престижа России, отдельной территории, организации. Спорт являясь социальным институтом продолжает оставаться статусным видом деятельности. Победы на международных соревнованиях являются своего рода показателем жизнеспособности, здоровья нации;

– влиянию на воспитание и патриотизм. Эмоционально влияя на зрителей, участников, как показывают многочисленные психологические эксперименты,

спорт формирует морально-этические идеалы и вкусы, моду;

– развитию коммуникативных навыков. Спортивные и развлекательные мероприятия оказывают влияние и являются одной из форм взаимодействия между различными социальными группами;

– влиянии на производственную деятельность. Здоровый образ жизни, не имея конкретного материального выражения, влияет на повышение производительности труда, работоспособность людей.

«Внутренний» аспект управленческой деятельности отражает эффективность функционирования самих связанных со здоровьем мероприятий, то есть наибольшую отдачу от использования всех видов ресурсов для их дальнейшего развития. Результативность достигается за счёт эффективного управления и использования экономических методов и технологий управления.

Оценивая эффективность «внутреннего» аспекта здорового образа жизни, необходимо рассматривать его как один из «производственных процессов» со смешанными характеристиками проявлений различных типов эффектов от повышения производительности труда до определённого производства или отрасли, предприятия.

В целях исследования данной темы проанализирована управление формированием здорового образа жизни на примере крупной производственной организации ПАО «Газпром». Безусловно, что малому и среднему бизнесу реализация проектов анализируемой компании в области здорового образа жизни пока остаётся недоступной в силу разного рода причин. Но как пример системной управленческой деятельности её опыт, достигнутые результаты, плюсы и минусы возможны к изучению.

Так в течение длительного времени «Газпром» финансирует социальные проекты, направленные на развитие детского спорта, возрождение духовных ценностей, расширение культурных связей [4, 6].

Из годовых отчётов видно, что ПАО «Газпром» выделяет средства на строительство объектов спортивной и социальной инфраструктуры, поддерживают мероприятия, направленные на про-

паганду здорового образа жизни, оказывают поддержку развитию детского творчества, науки, искусства. Понимая, что завтрашнее здоровье формируется сегодня через детей и подростков производственное предприятие «Газпром» в первую очередь реализует проекты, ориентированные на этот сегмент российского населения. Справедливости ради необходимо констатировать, что реализация такого глобального социального проекта – программы «Газпром – детям», в стране возможна пока только такой крупной компании как «Газпром».

С начала реализации программы в 2007 г. на территории России построены более 1 600 объектов разной спортивной направленности. В рамках функционирования программы завершено строительство 165 спортивных объектов: 14 физкультурно-оздоровительных комплексов, 151 открытого физкультурно-спортивного сооружения, из которых 81 пришкольный стадион, 60 многофункциональных спортивных площадок и 10 детских площадок. Финансирование программы охватывает 29 российских регионов. Это: 134 города и более 80 населённых пунктов».

Расходы предприятия ПАО «Газпром» на этот проект отражены в таблице 1. Из таблицы видно, что наибольшее количество средств выделено Краснодарскому краю (32%) [6].

Таблица 1

Распределение расходов «Газпром» по программе «Газпром-детям», регионы РФ, %

Регионы	Расходы, %
Краснодарский край	32
Ленинградская область	10
Хабаровский край	9
Тульская область	7
Псковская область	5
Ярославская область	4
Республика Мордовия	3
Другие регионы	25

Предприятие ПАО «Газпром» реализует Международную детскую социальную программу «Футбол для дружбы», в которой принимают участие более 60 стран. Однако, пандемия изменила жизнь населения по всей планете. Также пандемия можно так сказать «отменила»

большую часть спортивных, социальных проектов, организуемых во всех странах. Тем не менее мероприятия текущего, восьмого сезона Международной детской социальной программы ПАО «Газпром» «Футбол для дружбы» впервые прошли в онлайн-формате. В этой программе в совершенно нестандартном формате приняли участие более 1млн. участников. Позиции программы, ее значение представлено в таблице 2.

Одной из значимых составных частей социальной политики предприятия «Газпром» является развитие физкультуры и спорта, не только за пределами компании, так внутри самого предприятия, между своим персоналом. Задачи, которые стоят перед коллективом предприятия, направлены в первую очередь на привлечение к здоровому образу жизни максимального количества людей как детей и подростков, так и оказание помощи спортивным секциям и профессиональным спортсменам.

Анализируемое предприятие «Газпром», является крупной производственной организацией. На предприятии сложилась традиция, ещё с прошлого века, с 1996 года проводить зимние и летние Спартакиады для сотрудников. Ежегодно Участниками Спартакиад являются работники дочерних обществ и организаций «Газпром».

Важен тот факт, что к отраслевым соревнованиям не допускают профессиональных спортсменов. Так как известно, что в некоторых подобных Спартакиадах в других отраслях за сотрудников могут выступать профессионалы.

В организационных документах Спартакиады закреплена, что ее главная цель заключается в популяризации здорового образа жизни; обмена накопленным опытом работы в спортивной сфере, сохранении спортивных традиций.

Руководство предприятия, поддерживая финансово развитие корпоративного спорта считает, что спортивная активность – это средство физического развития, общения, проявление социальной активности, форма проведения активного досуга. Анализ документации предприятия показывает, что практически на всех дочерних компаниях в «Газпроме» созданы условия к занятиям физкультурой и спортом.

Вложив средства в создание собственных современных спортивных баз, руководство надеется и на достижение спортивных результатов. Однако необходимо отметить, что и теория и практика в этом находят подтверждение, что эффективность управленческой деятельности направленной на развитие физической культуры и спорта, здорового образа жизни должна определяться не столько в терминах экономической эффективности, как скорее в терминах социальной эффективности [3,7]. Считаем, что необходимо проведение дальнейших исследований, позволяющих определить степень прямого и косвенного влияния управления здоровым образом жизни на предприятии на производственную деятельность и также на развитие внешней среды предприятия. Тем не менее, понятно, что в спортивной сфере, особенно массового спорта, социальные результаты являются приоритетными. Экономические результаты скорее принято оцениваются как сопутствующие, как средство достижения социальных целей. Чаще всего у пиков социальных и экономических последствий нет совпадений. Из бесед с руководителями производственных компаний следует вывод, что инвестирование в сферу спорта скорее несёт социальный эффект, нежели экономические результаты, если эти два эффекта совпадают, то это скорее пока случайность, нежели эффект управленческих действий.

Как показывает анализ на территории Краснодарского края «Газпром» организует деятельность через корпоративную ассоциацию (Клуб) «Газпром на Кубани» [4]. В Краснодарском крае в настоящее время работает более 30 предприятий «Газпром». Что составляет до 50 тыс. населения Краснодарского края, которых предприятие старается приобщить к здоровому образу жизни посредством проведения названных выше Спартакиад.

Соревнования согласно разработанному Положению о проведении спортивных соревнований проводятся по следующим видам спорта: волейбол мужской, волейбол женский, мини-футбол, настольный теннис, гиревой спорт, легкоатлетический кросс, плавание.

Таблица 2

Международная детская социальная программа «Футбол для дружбы»

Позиции программы	Значение программы
Цель	Развитие детского футбола, продвижение общечеловеческих ценностей, в том числе принципов равенства, толерантности, здорового образа жизни
Участники	За время реализации программы в ней приняли участие более 4000 детей и подростков. Количество стран участниц выросло в 8 раз, с 8 в 2013г. до 64 в 2017году и более 1 млн участников в 2020г.
Организации участники проекта	Международная федерация футбола (ФИФА); Союз европейских футбольных ассоциаций (УЕФА) Олимпийский комитет России; Футбольные федерации разных стран; Детские международные благотворительные фонды; Ведущие мировые футбольные клубы.
Оценка значимости программы	Программа отмечена престижными наградами в США и Великобритании Программа обладатель более 14 премий в сфере коммуникаций, социальных и спортивных инициатив. Проект имеет мировое признание и занимает важное место в международной социальной политике РФ.

Кроме того, реализуя благотворительные проекты, предприятие «Газпром» поддерживает социальные программы, связанные с профилактикой и охраной здоровья населения в целом, не только сотрудников предприятия. Также в структуре организации существует служба, занятая пропагандой здорового образа жизни, физической культуры и массового спорта.

В целях совершенствования работы анализируемого предприятия, связанного с управлением развитием здорового образа жизни в рамках научной деятельности предложена реализация проекта мероприятий, опыт проведения которых есть у ряда компаний в структуре «Газпром», расположенных в других российских регионах. Для более активного развития здорового образа жизни в Краснодарском крае предлагается организовать несколько иной формат проведения спортивных мероприятий, учредив Премию «Кубань – территория ЗОЖ». Предварительная документация предложена к рассмотрению руководством предприятия «Газпром». Подобного рода проект включает необходимость проведения большого комплекса различных проектов и программ. Направленность такого рода проектов является важной составляющей в создании условий физического совершенствования и поддержания и укрепления здоровья персонала пред-

приятия и членов их семей и в целом населения региона, где проводятся спортивные мероприятия, предлагаемого формата.

В Кубанском государственном университете физической культуры, спорта и туризма (КГУФКСТ) [2] накоплен опыт подготовки, как менеджеров организации, так и отраслевых менеджеров – менеджеров в спорте.

Начиная с 2000-х годов КГУФКСТ является ведущим отраслевым вузом в подготовке спортивных менеджеров в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 49.03.01 Физическая культура, профиль «Спортивный менеджмент» [1]. На примере подобного рода кейсов, как представленный в статье управленческий опыт работы ПАО «Газпром», будущие бакалавры и магистры осваивают и закрепляют основы своих профессиональных знаний, умений и навыков.

Выводы

Таким образом, теоретические и практические аспекты управления формированием развитием здорового образа жизни, представленные в статье, могут быть эффективно реализованы в деятельности производственного предприятия. Уверены, что управленческая

деятельность, связанная с развитием здорового образа жизни может стать эффективным управленческим инструментом, влияющим на производственные показатели, сотрудников и престиж организации в глазах общества в целом.

Библиографический список

1. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 49.03.01 Физическая культура <http://kgufkst.ru/kgufk/html/svedoo5.html>
2. Бич Ю.Г., Гетман Е.П. Из истории развития спортивно-педагогического вуза (к 50-летию создания Кубанского государственного университета физической культуры, спорта и туризма). // Образование и проблемы развития общества. 2020. №1(10). С. 20-24.
3. Воеводина С.С., Гетман Е.П., Гремина Л.А. Предпринимательство в физической культуре и спорте: экономико-правовые аспекты: коллективная монография. – Краснодар: КГУФКСТ, 2016. – 282 с.
4. Консолидированная отчетность ПАО Газпром [Электронный ресурс] URL: <https://www.gazprom.ru/investors/disclosure/reports/2020/>
5. Министерство здравоохранения Российской Федерации [Электронный ресурс] URL: <https://minzdrav.gov.ru/>
6. Международная детская социальная программ «Футбол для дружбы» [Электронный ресурс] URL: <https://www.sovsport.ru/year2020/2:967390>
7. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М., 2020. – 704 с.