

ОРИГИНАЛЬНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

doi : 10.52485/19986173_2026_1_3

УДК: 614.2

¹Брынза Н.С., ¹Горбунова О.П., ¹Стрельников С.С.,¹Ушакова О.М., ²Абдразаков Р.И., ³Кузьменко О.А., ¹Зольникова Н.Е.**ОЖИДАНИЯ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ
ОТ КОРПОРАТИВНЫХ ПРОГРАММ УКРЕПЛЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ**¹ФГБУ ВО «Тюменский государственный медицинский университет» Министерства
здравоохранения РФ, 625023, Россия, г. Тюмень, ул. Одесская, д. 54;²ФГБУ ВО «Тюменский индустриальный университет», 625000,
Россия, г. Тюмень, ул. Володарского, 38;³ФГАУ ВО «Тюменский государственный университет», 625003,
Россия, г. Тюмень, ул. Володарского, 6;

Цель: выявить и проанализировать ожидания студенческой молодежи от корпоративных программ укрепления здоровья.

Материалы и методы. С применением метода Кано изучено отношение студентов технического и медицинского вузов и колледжа к отдельным компонентам (атрибутам) корпоративных программ укрепления здоровья работающих. Для каждого атрибута определена категория по классификации Кано, рассчитаны индекс удовлетворенности и индекс неудовлетворенности. Обработка результатов проводилась с использованием авторской программы на Python.

Результаты. Значительная часть атрибутов отнесена к категории безразличных («I», Indifferent) большинством студентов, вне зависимости от образовательной организации, в которой они обучаются, а также от их трудового опыта, что указывает на отсутствие у студенческой молодежи сформированных ожиданий и ценностного отношения к программам здоровьесбережения по месту будущей работы. Авторы проанализировали полученные результаты с позиции салютогенеза.

Заключение. Фактором, определяющим безразличное отношение студенческой молодежи к программам корпоративного здоровья, авторы считают дефицит салютогенной среды по месту учебы и работы. В сфере здоровья молодежи необходим переход от пропаганды здорового образа жизни к созданию салютогенной инфраструктуры.

Ключевые слова: студенческая молодежь, метод Кано, корпоративная программа укрепления здоровья работающих, общественное здоровье, профилактика, салютогенная среда

¹Brynza N.S., ¹Gorbunova O.P., ¹Strelnikov S.S.,¹Ushakova O.M., ²Abdrzakov R.I., ³Kuzmenko O.A., ¹Zolnikova N.E**STUDENT YOUTH'S EXPECTATIONS
FROM CORPORATE HEALTH PROMOTION PROGRAMS**¹Tyumen State Medical University, 54 Odesskaya St., Tyumen, Russia, 625023²Tyumen Industrial University, 38 Volodarsky St., Tyumen, Russia, 625000³Tyumen State University, 6 Volodarsky St., Tyumen, Russia, 625003

The aim of the research: to identify and analyze student expectations regarding elements of corporate health promotion programs.

Materials and methods. Using the Kano method, we studied the attitudes of students at technical and medical universities and colleges toward individual components (attributes) of corporate health promotion programs. For each attribute, a Kano classification category was assigned, and a satisfaction index and a

dissatisfaction index were calculated. The results were processed using a proprietary Python program.

Results. *A significant portion of the attributes were categorized as "Indifferent" by the majority of students, regardless of their educational institution or work experience. This indicates that students lack well-developed expectations and a strong value proposition for health promotion programs at their future workplaces. The authors analyzed the obtained results from a salutogenic perspective.*

Conclusion. *The authors believe that the lack of a salutogenic environment at their places of study and work is a factor behind students' indifference to corporate wellness programs. In the field of youth health, it is necessary to move from promoting a healthy lifestyle to creating a salutogenic infrastructure.*

Keywords: *student youth, Kano method, corporate health promotion program, public health, prevention, salutogenic environment*

В современных социально-экономических условиях студенческая молодежь представляет собой не только перспективный кадровый резерв, но и активно вовлеченную в трудовые отношения группу. Феномен совмещения учебы и работы приобрел массовый характер, что актуализирует вопросы охраны здоровья данной когорты для широкого круга стейкхолдеров, включая работодателей. Здоровье молодого поколения начинает осознаваться как стратегический ресурс национального развития, повышающий значимость превентивных мер на уровне организаций [1].

Со стороны корпоративного сектора наблюдается устойчивый интерес к разработке программ здоровьесбережения сотрудников. Их внедрение продиктовано комплексом причин: от формирования позитивного имиджа и символического капитала компании в конкурентной борьбе за таланты до инструментального управления человеческим капиталом. Корпоративные программы укрепления здоровья (КПУЗ) позиционируются как элемент системы удержания персонала и фактор повышения его продуктивности [2, 3, 4, 5].

Однако данная стратегия сталкивается с рядом противоречий. Современные исследования фиксируют у молодежи трудовые установки, характеризующиеся высокой мобильностью (феномен «увольнения одним днем»), прагматизмом, приоритетом баланса работы и жизни над вертикальной карьерной динамикой [6]. В этих условиях эффективность традиционных КПУЗ в решении двойной задачи — сохранения здоровья персонала и формирования его лояльности — ставится под вопрос. Ситуация усугубляется экономической конъюнктурой, повышающей издержки на социальные инвестиции и обостряющей проблему выбора приоритетных направлений корпоративных расходов.

Таким образом, возникает научная и практическая необходимость в изучении реальных ожиданий и запросов студенческой молодежи — ключевой группы будущих и действующих участников корпоративных программ. Выявление структуры их предпочтений позволит сформировать актуальный профиль востребованности элементов КПУЗ, что может служить ориентиром для компаний при разработке эффективных и экономически обоснованных стратегий здоровья и благополучия.

Цель исследования — выявить и проанализировать ожидания студенческой молодежи от элементов корпоративных программ укрепления здоровья, а также определить их потенциальное влияние на лояльность работодателю.

Материалы и методы.

Для изучения структуры предпочтений и ожиданий молодежи в отношении КПУЗ был использован метод Кано. Данный метод позволяет классифицировать атрибуты продукта или услуги по характеру их влияния на удовлетворенность потребителя. Подробное описание и обоснование применения модели Кано для оценки приоритетов сотрудников в контексте КПУЗ представлено в нашей предыдущей работе [7].

В качестве респондентов выступили студенты высших и средних профессиональных образовательных организаций г. Тюмени:

- ФГБОУ ВО «Тюменский государственный медицинский университет» Минздрава России (ТГМУ) – 434 человека;
- ФГБОУ ВО «Тюменский индустриальный университет» (ТИУ) – 657 человек;
- Колледж искусственного интеллекта, креативного мышления и мастерства ФГАОУ ВО

«Тюменский государственный университет» (Колледж) – 139 человек.

В выборку включались лица в возрасте от 14 до 35 лет. Анкетирование проводилось добровольно и анонимно в октябре-ноябре 2025 года с использованием онлайн-форм (Яндекс.Формы), ссылки на которые распространялись через мессенджеры и электронную информационно-образовательную среду учебных заведений.

Респондентам предлагалось описать свой трудовой опыт и оценить восемь атрибутов КПУЗ. Перечень атрибутов был сформирован авторами на основе анализа практик крупных компаний и включал один традиционный элемент (медосмотры) и семь инновационных:

1. Регулярные медицинские осмотры сотрудников.
2. Наличие персонализированных консультаций по здоровому питанию.
3. Проведение групповых занятий по снижению стресса (йога, медитация).
4. Возможность проверки уровня стресса и получения профессиональной психологической поддержки.
5. Станции экспресс-оценки физической формы (тест на баланс, силу рук, гибкость).
6. Психологическая разгрузочная комната (релакс-зона) с ароматерапией, приглушенным светом.
7. Установка автоматов с полезными продуктами (орехи, батончики, смузи).
8. Периодические дни «здорового сообщества» с открытыми тренировками и консультациями.

По каждому атрибуту задавалась пара функционального и дисфункционального вопросов в стандартной для модели Кано форме:

- «Как вы отнесетесь к тому, что [атрибут] будет включен в программу корпоративного здоровьесбережения вашего работодателя?»;
- «Как вы отнесетесь к тому, что [атрибут] не будет включен в программу корпоративного здоровьесбережения вашего работодателя?».

Варианты ответов: «Мне нравится», «Я ожидаю этого», «Мне всё равно», «Мне бы не понравилось, но я потерплю», «Мне это категорически не нравится». Комбинации ответов определяли итоговую категорию атрибута для каждого респондента.

В исследовании использовались общепринятые обозначения категорий атрибутов по модели Кано:

- А (Attractive) – привлекательные;
- О (One-dimensional) – одномерные;
- М (Must-be) – обязательные;
- I (Indifferent) – безразличные;
- R (Reverse) – обратные;
- Q (Questionable) – сомнительные.

Для определения достоверности различий в распределении категорий между атрибутами использовался тест Фонга [8]. Сравнение распределений между независимыми выборками проводилось с применением критерия хи-квадрат (χ^2).

Для количественной оценки были рассчитаны индекс удовлетворенности (Иу), отражающий силу позитивного влияния наличия атрибута, и индекс неудовлетворенности (Ину), характеризующий силу негативной реакции на его отсутствие.

Определение итоговой категории для каждого атрибута по каждой группе респондентов, а также расчет индексов Иу и Ину выполнялись с помощью авторской программы на языке Python. Дополнительная статистическая обработка и подготовка визуализаций (карт Кано) осуществлялись в программных средах IBM SPSS 27 и Microsoft Excel 2019.

Результаты исследования.

Средний возраст респондентов составил: у студентов ТГМУ – 19 (± 2) лет, у студентов ТИУ – 20 (± 2) лет, у учащихся Колледжа – 15 (± 1) лет. Ввиду существенных возрастных различий ответы студентов Колледжа были исключены из общей сводной выборки и анализировались отдельно.

Сведения о трудовом опыте студентов ТГМУ и ТИУ приведены в таблице 1.

Характеристики трудового опыта студентов ТИУ и ТГМУ

Вуз	имею опыт подработки (неофициальное трудоустройство)	имею опыт работы в качестве самозанятого	имею опыт работы по трудовому договору (официальное трудоустройство)	не имею опыта работы или подработки
ТИУ	212 (32,27%)	65 (9,89%)	221 (33,64%)	159 (24,2%)
ТГМУ	138 (31,80%)	27 (6,22%)	88 (20,28%)	181 (41,71%)
Итого	350 (32,1%)	92 (8,4%)	309 (28,3%)	340 (31,2%)

Распределение типов трудового опыта между студентами ТИУ и ТГМУ статистически значимо различается ($\chi^2 = 46,41$; $df = 3$; $p < 0,001$). Студенты ТИУ чаще имеют опыт официальной работы по договору и реже не имеют никакого опыта по сравнению со студентами ТГМУ, в то время как доля лиц с опытом подработки в обеих группах сопоставима. В целом, лишь около трети студентов (31,2%) в объединенной выборке вузов не имели какого-либо трудового опыта.

Распределение оценок по категориям модели Кано для восьми атрибутов КПУЗ в объединенной выборке студентов ТИУ и ТГМУ представлено в таблице 2. Выделена категория, набравшая наибольшую долю.

Таблица 2.

Распределение категорий атрибутов корпоративной программы укрепления здоровья по оценке студентов вузов ТИУ и ТГМУ, % (n = 1091)

Атрибут	A	O	M	I	R	Q
1. Регулярные медицинские осмотры сотрудников	26,95	14,85	7,33	46,29	3,57	1,01
2. Наличие персонализированных консультаций по здоровому питанию	31,16	9,99	2,84	52,34	2,57	1,1
3. Проведение групповых занятий по снижению стресса (йога, медитация)	32,91	9,17	2,2	45,46	8,52	1,74
4. Возможность проверки уровня стресса и получения профессиональной психологической поддержки	33,55	14,02	4,03	44,45	2,38	1,56
5. Станции экспресс-оценки физической формы (например, тест на баланс, силу рук, гибкость)	19,34	7,61	2,57	63,89	5,59	1,01
6. Психологическая разгрузочная комната (релакс-зона) с ароматерапией, приглушенным светом	37,58	20,53	3,57	36,3	1,1	0,92
7. Установка автоматов с полезными продуктами (орехи, батончики, смузи)	36,57	18,7	2,75	39,69	1,47	0,82
8. Периодические дни «здорового сообщества» с открытыми тренировками и консультациями	26,67	9,99	2,02	56,92	3,21	1,19

При помощи теста Фонга были определены итоговые категории для каждого атрибута и значимые различия между атрибутами. Результаты расчета категорий и индексов удовлетворенности (Иу) и неудовлетворенности (Ину) приведены в таблице 3. Достоверно определены категории для атрибутов с 1 по 5 и 8. Разница недостоверна для атрибутов 6 и 7, в таблице 3 и далее в скобках указаны вторые по распространенности категории для данных атрибутов.

Таблица 3.

Категории атрибутов и индексы удовлетворенности и неудовлетворенности атрибутами корпоративной программы укрепления здоровья по оценке студентов вузов

Атрибут	Категория	Иу	Ину
1. Регулярные медицинские осмотры сотрудников	I	0,44	-0,23
2. Наличие персонализированных консультаций по здоровому питанию	I	0,43	-0,13

3. Проведение групповых занятий по снижению стресса (йога, медитация)	I	0,47	-0,13
4. Возможность проверки уровня стресса и получения профессиональной психологической поддержки	I	0,5	-0,19
5. Станции экспресс-оценки физической формы (например, тест на баланс, силу рук, гибкость)	I	0,29	-0,11
6. Психологическая разгрузочная комната (релакс-зона) с ароматерапией, приглушенным светом	A(I)	0,59	-0,25
7. Установка автоматов с полезными продуктами (орехи, батончики, смузи)	I(A)	0,57	-0,22
8. Периодические дни «здорового сообщества» с открытыми тренировками и консультациями	I	0,38	-0,13

Как показали результаты, шесть из восьми атрибутов (1–5, 8) были однозначно отнесены к безразличной категории (I). Для атрибутов 6 и 7 разница между долями категорий «Привлекательный» (A) и «Безразличный» (I) оказалась статистически незначимой, что указывает на их двойственный, неоднозначный статус в восприятии респондентов.

Визуальное представление позиций атрибутов относительно осей удовлетворенности и неудовлетворенности (карта Кано) представлено на рисунке 1. Номера на диаграмме соответствуют номерам в табл. 2, 3.

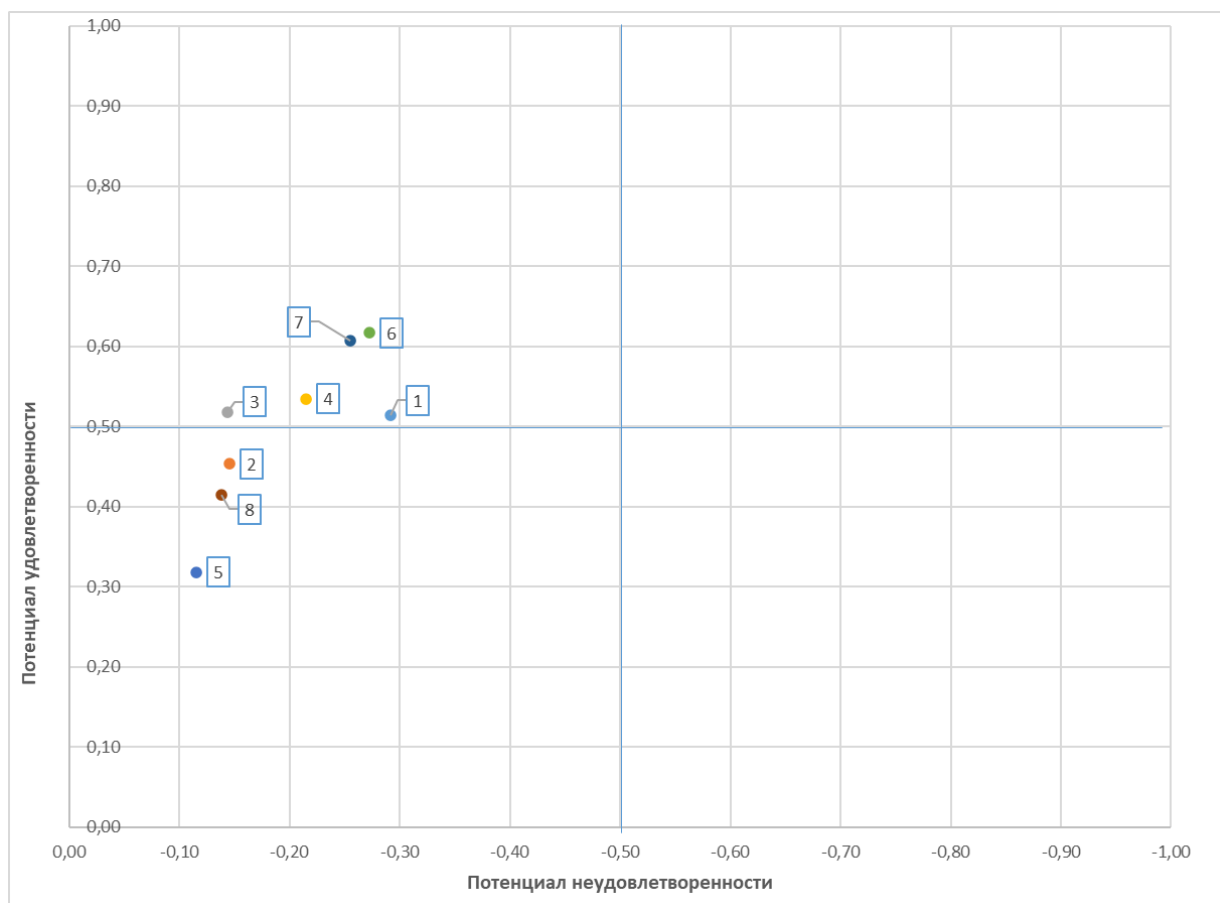


Рисунок 1 – Карта Кано для атрибутов корпоративных программ укрепления здоровья по оценке студентов ТИУ и ТГМУ

Аналогичные расчеты по определению категорий атрибутов КПУЗ были проведены отдельно для выборок студентов ТИУ, ТГМУ и Колледжа, сформированы карты Кано. Также мы определили категории атрибутов на основании оценки студентами вузов, имеющими трудовой опыт и не имеющими такового. Результаты расчетов представлены в таблице 4.

Отнесение атрибутов корпоративных программ укрепления здоровья к категориям различными группами студенческой молодежи

Атрибут	Студенты ТИУ	Студенты ТГМУ	Студенты колледжа	Студенты вузов, имеющие трудовой опыт	Студенты вузов, не имеющие трудового опыта
1. Регулярные медицинские осмотры сотрудников	I	I	I	I	I
2. Наличие персонализированных консультаций по здоровому питанию	I	I	I	I	I
3. Проведение групповых занятий по снижению стресса (йога, медитация)	I	I(A)	A(I)	I	I
4. Возможность проверки уровня стресса и получения профессиональной психологической поддержки	I	I(A)	I	I	I
5. Станции экспресс-оценки физической формы (например, тест на баланс, силу рук, гибкость)	I	I	I	I	I
6. Психологическая разгрузочная комната (релакс-зона) с ароматерапией, приглушенным светом	A(I)	A(I)	A(I)	A(I)	I
7. Установка автоматов с полезными продуктами (орехи, батончики, смузи)	I	A(I)	A	I	I(A)
8. Периодические дни «здорового сообщества» с открытыми тренировками и консультациями	I	I	I	I	I

Обсуждение

Значительная часть атрибутов, выбранных студентами, вне зависимости от образовательной организации, в которой они обучаются, а также их трудового опыта, относится к категории безразличных («I», Indifferent). В модели Кано эта категория обозначает те характеристики продукта или услуги, которые не оказывают заметного влияния на удовлетворённость потребителя — ни своим наличием, ни отсутствием. Иными словами, пользователь не ожидает этих функций, не придаёт им значения, и их наличие в продукте/услуге воспринимается нейтрально. В терминах Нориаки Кано, эти атрибуты «не создают ценности» для клиента в момент выбора и использования услуги. Мы видим, что даже наличие трудового опыта кардинально не меняет картины: значительная часть категорий атрибутов у студентов с трудовым опытом не отличается от студентов без этого опыта.

В модели Кано предполагается также наличие одномерных («O», One-dimensional) и обязательных («M», Must-Be) категорий. Обязательные категории — это те, что воспринимаются потребителем как само собой разумеющиеся. Их отсутствие вызывает сильное недовольство, но наличие — почти не замечается. Одномерные — атрибуты, наличие которых линейно повышает удовлетворённость, а отсутствие — понижает. Это ожидаемая, но не «базовая» функциональность. Категории M и O формируются, когда у потребителя есть устойчивые ожидания и опыт оценки сервиса.

Малое количество выборов таких категорий в нашем опросе в сочетании с большим количеством безразличных атрибутов может говорить о следующем. Во-первых, у опрошенных студентов не сформировалось представление о «здоровом рабочем месте», и, соответственно, нет и ожиданий, понимания «как должно быть». Во-вторых, представление о том, какие меры должны быть приняты, формируется тогда, когда личный опыт включает ситуацию острой нехватки. Мы можем предположить, что студенты, как правило, не сталкивались с переутомлением на работе, не испытывали нехватки медпомощи от работодателя, не обращались за психологической поддержкой в трудовых условиях. Это говорит о том, что у них не было оснований считать эти меры критически важными. В-третьих, мог сработать эффект новизны предлагаемых атрибутов, которые ещё не стали

стандартом. Однако это объяснение может считаться справедливым для семи инновационных атрибутов, но не для медосмотра. В-четвертых, может работать эффект возрастного оптимизма. Молодые люди часто недооценивают значимость превентивных мер, и поэтому могут полагать предлагаемые работодателем возможности как бесполезные.

Привлекательные («А», Attractive) качества в модели Кано – это те, которые потребитель не ожидает заранее, но при их наличии испытывает сильную положительную реакцию, то есть неожиданное удовлетворение. Их отсутствие не вызывает разочарования, но наличие значительно повышает лояльность. По сути, это элементы, которые обеспечивают «вау-эффект» от программы. К таким атрибутам относятся «Психологическая разгрузочная комната (релакс-зона) с ароматерапией, приглушенным светом» и «Установка автоматов с полезными продуктами (орехи, батончики, смузи)». Полагаем, что они попадают у студентов в категорию привлекательных не потому, что они осознают их критическую важность в трудовой среде, а потому, что воспринимают их как приятные, редкие и желаемые элементы комфорта. Можно сказать, что при ответе на вопрос «Хотели бы вы, чтобы это было на работе?», студент переносит неудовлетворённые потребности из своей учебной среды. Такое явление можно назвать интерференцией текущего потребительского дефицита на гипотетические ожидания от будущего. Также отметим, что такие форматы здоровьесбережения не требуют усилий со стороны участников и могут восприниматься как «ненавязчивое» гедонистическое благо, в отличие от медосмотра.

Характеризуя различия в структуре оценок атрибутов студентов ТГМУ и ТИУ, можно отметить, что такие атрибуты как «Проведение групповых занятий по снижению стресса (йога, медитация)» и «Возможность проверки уровня стресса и получения профессиональной психологической поддержки» чаще относились студентами-медиками к категории привлекательных. Это можно объяснить тем, что студенты медицинского вуза, в силу специфики подготовки и знакомства с механизмами воздействия стресса, лучше осознают его опасность и необходимость противодействия, причем как в форме индивидуальных консультаций, так и в формате групповой работы. Кроме того, специфическая учебная нагрузка, высокая интенсивность теоретического и клинического обучения, а также сопряжённый с этим эмоциональный стресс формируют у студентов-медиков более выраженный запрос на ресурсы саморегуляции, включая корпоративные мероприятия по управлению стрессом. В то время как студенты технического профиля, как правило, не имеют устойчивой внутренней установки на необходимость системной психологической поддержки и воспринимают подобные инициативы, скорее, как необязательные, что и выражается в индифферентном отношении.

Что касается особенностей оценки атрибутов корпоративной программы укрепления здоровья студентами Колледжа, то имеющиеся различия с оценкой студентов вузов можно объяснить спецификой возраста. В подростковом возрасте (15–17 лет) эмоциональные реакции чаще формируются не через абстрактные или рациональные обоснования (вроде пользы профилактики стресса), а через прямую телесную, сенсорную или гедоническую стимуляцию. Автомат с едой (оценка – однозначно привлекательный атрибут) даёт мгновенный, конкретный, понятный результат. Практики управления стрессом (йога, медитация, ароматерапия) требуют определённого уровня самоанализа и метапознания, чтобы их восприятие стало зрелым. У большинства подростков на уровне колледжа эти механизмы только формируются. Поэтому часть студентов, уже сталкивающихся с тревожностью, может воспринять такие практики как желанные (категория «А»), однако значительная доля ещё не идентифицирует стресс как проблему, а потому и не видит пользы в подобных форматах, следовательно, оценивает эти возможности безразлично.

Ключевым результатом исследования является системное доминирование безразличной категории (I, Indifferent) в оценках студенческой молодёжью атрибутов КПУЗ. С точки зрения модели Н. Кано, это указывает на отсутствие у данной группы сформированных ожиданий и ценностного отношения к предлагаемым wellness-мерам. Данный феномен можно рассмотреть, как следствие неразвитости салютогенной среды в текущем жизненном пространстве молодёжи [9, 10, 11].

Анализ полученных результатов с позиции салютогенеза выявил следующее:

1. Дефицит опыта «управляемой» среды. У респондентов очевидно не было опыта работы в

организациях с развитой культурой здоровья, отсутствует контакт со средой, где забота о здоровье и благополучии является структурированной и предсказуемой составляющей (компонент салютогенного дизайна «понятность»). Без такого опыта не формируются внутренние стандарты, которые переводят элементы заботы о здоровье в категории обязательных или ожидаемых атрибутов.

2. Невостребованность ресурсов в отсутствие вызова. Тот факт, что студенты не сталкивались с острым дефицитом поддержки на рабочем месте, указывает, что их текущая среда (учебная, повседневная) либо не предъявляет запроса на использование подобных ресурсов, либо эти ресурсы неочевидны и труднодоступны. Это ослабляет компонент управляемости, так как у индивида нет опыта успешного применения внешних инструментов для преодоления стресса в профессиональном контексте.

3. Проекция текущих дефицитов. Повышенная привлекательность атрибутов, связанных с немедленным комфортом (релакс-зона, полезные перекусы), является диагностическим признаком. Она отражает актуальный дефицит салютогенных ресурсов в учебной среде. Молодежь проецирует неудовлетворенную потребность в простых, доступных способах восстановления и эмоциональной регуляции на гипотетическую рабочую среду. Таким образом, эти атрибуты представляют собой не осознанный запрос на здоровьесбережение, а запрос на усиление компонента управляемости в их повседневной жизни через создание предсказуемых и легкодоступных точек восстановления.

Студенты-медики демонстрируют более высокую оценку атрибутов управления стрессом, что можно интерпретировать как формирование профессиональной салютогенной компетентности. В процессе обучения они не только сталкиваются со стрессом, но и получают знания о механизмах его преодоления, что усиливает для них осмысленность подобных практик и повышает оценку их потенциальной полезности.

Учащиеся колледжа, напротив, фокусируются на максимально простых и конкретных решениях (автоматы с едой), что соответствует этапу развития, когда компоненты чувства связности (особенно, осмысленность сложных практик саморегуляции) еще находятся в процессе формирования. Их выбор отражает запрос на среду с максимально низким порогом входа для удовлетворения базовых потребностей.

Заключение.

Проведенное исследование демонстрирует, что ключевым фактором, определяющим отношение студенческой молодежи к корпоративным программам укрепления здоровья, является дефицит салютогенной среды в их текущем жизненном пространстве. Преобладание безразличной категории (I) в оценках и избирательный интерес к элементам немедленного комфорта (перекусы, релакс-зоны) – это не просто отсутствие запроса, а диагностический сигнал. Он указывает на недостаток в учебных заведениях и общественных пространствах легкодоступных, предсказуемых и осмысленных ресурсов, которые усиливают «чувство связности» – ключевой компонент психологического благополучия и здоровья по А. Антоновскому.

Следовательно, выявленную формулу ожиданий молодежи – «от работодателя мы ничего не ждём, ничего не требуем, а потому – не разочаровываемся» – необходимо переосмыслить как вызов для системы государственного управления. Этот «запрос на отсутствие запроса» отражает неудовлетворенную потребность в среде, где забота о здоровье является не отдельной опцией или медицинской услугой, а неотъемлемым, встроенным свойством самой организации пространства и процессов.

Данный вывод задает новое стратегическое направление для межведомственной политики в сфере здоровья молодежи – переход от пропаганды ЗОЖ к проектированию салютогенной инфраструктуры. Государственная политика должна сместить акцент с информационных кампаний и разрозненных профилактических мероприятий на создание нормативной и финансовой основы для формирования здоровьесберегающей среды в ключевых институтах социализации – вузах, колледжах, молодежных центрах. Речь идет о стандартах, предписывающих наличие релаксационных зон, доступность здорового питания, интеграцию цифровых сервисов ментальной поддержки в образовательный процесс.

Должен быть создан «мостик» между образовательной и корпоративной средой через общие салютогенные принципы. Минобрнауки, Минздрав и Минтруд могут выступить с совместной инициативой по разработке сквозных стандартов «салютогенного дизайна среды». Это позволит сформировать у молодежи непрерывный опыт пребывания в поддерживающих пространствах: от «Wellness-Campus» в университете до рабочего места, спроектированного по тем же принципам управляемости, осмысленности и понятности. Такой подход превращает wellness из корпоративного бенефита в ожидаемую социальную норму.

Необходимо стимулирование бизнеса как со-создателя общественного здоровья. Экономические механизмы (гранты, налоговые льготы) должны быть перенацелены с поддержки медицинских осмотров на поощрение компаний, инвестирующих в салютогенный дизайн рабочих пространств. Это повысит эффективность вложений в человеческий капитал, так как среда, снижающая хронический стресс и повышающая резильентность, имеет долгосрочный и кумулятивный эффект на здоровье коллектива, превосходящий разовые оздоровительные акции.

Таким образом, выявленное в исследовании отношение молодежи к корпоративным программам укрепления здоровья задает вектор для проактивной государственной политики созидания здоровья. Задача государства – не ждать сформированного потребительского спроса на медицинские услуги, а выступать архитектором среды, которая, через свою организацию и дизайн, постоянно генерирует ресурсы для здоровья и благополучия. Инвестиции в салютогенный дизайн образовательных и рабочих пространств – это инвестиции в фундамент общественного здоровья и человеческий капитал страны, отвечающие на глубинную, хотя и не вербализованную, потребность нового поколения в осмысленной, управляемой и поддерживающей среде обитания.

Сведения о финансировании исследования и о конфликте интересов.

Авторы заявляют об отсутствии финансовой поддержки при проведении исследования.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Сведения о вкладе каждого автора в работу.

Брынза Н.С. – идея и разработка концепции и дизайна исследования, утверждение окончательного текста статьи (20%).

Горбунова О.П. – разработка концепции и дизайна исследования, анализ литературы, сбор и интерпретация данных, написание текста, техническое редактирование, утверждение окончательного текста статьи (20%).

Стрельников С.С. – разработка концепции и дизайна исследования, анализ и интерпретация данных, написание текста, техническое редактирование, утверждение окончательного текста статьи (20%).

Ушакова О.М. – создание программы на Python для обработки результатов исследования, анализ и интерпретация данных (10%).

Абдразаков Р.И. – организация сбора данных (10%).

Кузьменко О.А. – организация сбора данных (10%).

Зольникова Н.Е. – сбор данных (10%).

Информация о соответствии статьи научной дисциплине.

3.2.3. – Общественное здоровье, организация и социология здравоохранения, медико-социальная экспертиза

Список литературы:

1. Указ Президента Российской Федерации от 8 декабря 2025 г. N 896 “О Стратегии развития здравоохранения в Российской Федерации на период до 2030 года”. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/413121153/> (Дата обращения: 06 января 2026).
2. Тянь А.Ю., Кельчевская Н.Р. Стратегия повышения производительности труда на основе инвестиций в капитал здоровья. Экономика промышленности. 2024. 17. 4. 476–486. DOI 10.17073/2072-1633-2024-4-1358. EDN AMJWUM.
3. Bakker A.B., Demerouti E. The Job Demands-Resources model: state of the art. Journal of Managerial Psychology. 2007. 22. 3. 309–328. DOI: 10.1108/02683940710733115.

4. Grawitch M.J., Gottschalk M., Munz D.C. The path to a healthy workplace: A critical review linking healthy workplace practices, employee well-being, and organizational improvements. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*. 2006. 58. 3. 129–147.
5. World Health Organization. *Healthy Workplaces: A Model for Action: For Employers, Workers, Policymakers and Practitioners*. Geneva: WHO, 2010. 36 p. URL: <https://www.who.int/publications/i/item/healthy-workplaces-a-model-for-action> (Дата обращения: 12 декабря 2025).
6. Тонких Н.В., Баранова Н.В. Work-life balance в системе ценностей молодежи: методология исследования. *Дискуссия*. 2020. 5 (102). 50–62. DOI 10.24411/2077-7639-2019-10076. EDN QJDYDA.
7. Брынза Н.С., Горбунова О.П., Стрельников С.С. [и др.]. Применение модели Кано для оценки приоритетов сотрудников в корпоративных программах укрепления здоровья работающих. *Забайкальский медицинский вестник*. 2025. 2. 3–14. DOI 10.52485/19986173_2025_2_3. EDN HCNNRE.
8. Fong D. (1996). Using the self-stated importance questionnaire to interpret Kano questionnaire results. *Center for Quality Management Journal*. 5 (3). 21–24.
9. Antonovsky A. *Unraveling the Mystery of Health: How People Manage Stress and Stay Well*. San Francisco: Jossey-Bass, 1987. 218 p.
10. Lindström B., Eriksson M. *The Hitchhiker's Guide to Salutogenesis: Salutogenic pathways to health promotion*. – Helsinki: Folkhälsan Research Center, 2010. 99 p. URL: <https://www.folkhalsan.fi> (Дата обращения: 12 декабря 2025).
11. Хальфин Р.А., Мадьянова В.В., Татарина Т.А., Твилле П.С. Салютогенный дизайн как технология здоровьесбережения: перспективы внедрения в систему общественного здравоохранения. *Здоровье мегаполиса*. 2024. 5. 1. 16–28. DOI 10.47619/2713-2617.zm.2024.v.5i1;16-28. EDN OPAZIP.

References:

1. Decree of the President of the Russian Federation No. 896 dated December 8, 2025 “On the Strategy for the Development of Healthcare in the Russian Federation for the period up to 2030”. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/413121153/> (Date of access: January 06, 2026).
2. Tyan A. Yu., Kelchevskaya N. R. Strategy for increasing labor productivity based on investments in health capital. *Industrial economics*. 2024. 17. 4. 476–486. DOI 10.17073/2072-1633-2024-4-1358. EDN AMJWUM.
3. Bakker A. B., Demerouti E. The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*. 2007. 22. 3. 309–328. DOI: 10.1108/02683940710733115.
4. Grawitch M. J., Gottschalk M., Munz D. C. The path to a healthy workplace: A critical review linking healthy workplace practices, employee well-being, and organizational improvements. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*. 2006. 58. 3. 129–147.
5. World Health Organization. *Healthy Workplaces: A Model for Action: For Employers, Workers, Policymakers and Practitioners*. Geneva: WHO, 2010. 36 p. URL: <https://www.who.int/publications/i/item/healthy-workplaces-a-model-for-action> (Date of reference: December 12, 2025).
6. Tonkikh N. V., Baranova N. V. Work-life balance in the value system of youth: a research methodology. *Discussion*. 2020. 5(102). 50-62. DOI 10.24411/2077-7639-2019-10076. EDN QJDYDA.
7. Brynza N. S., Gorbunova O. P., Strelnikov S. S. [et al.]. Application of the Kano model to assess employee priorities in corporate employee health promotion programs. *Zabaikalsky Medical Bulletin*. 2025. 2. 3-14. DOI 10.52485/19986173_2025_2_3. EDN HCNNRE.
8. Fong D. (1996). Using the self-stated importance questionnaire to interpret Kano questionnaire results. *Center for Quality Management Journal*. 5 (3). 21–24.
9. Antonovsky A. *Unraveling the Mystery of Health: How People Manage Stress and Stay Well*. San Francisco: Jossey-Bass. 1987. 218 p.
10. Lindström B., Eriksson M. *The Hitchhiker's Guide to Salutogenesis: Salutogenic pathways to health*

promotion. Helsinki: Folkhalsan Research Center, 2010. 99 p. URL: <https://www.folkhalsan.fi> (Accessed December 12, 2025).

11. Khalfin R. A., Madyanova V. V., Tatarinova T. A., Twille P. S. Salutogenic design as a health-saving technology: prospects for implementation in the public health system. The health of the metropolis. 2024. 5. 1. 16–28. DOI 10.47619/2713-2617.zm.2024.v.5i1;16-28. EDN OPAZIP.

Информация об авторах:

1. **Брынза Наталья Семеновна**, д.м.н., профессор, заведующий кафедрой общественного здоровья и здравоохранения, e-mail: brynzans@tyumsmu.ru, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-5985-1780>, SPIN-код: 8404-2042, AuthorID: 792717.
2. **Горбунова Ольга Петровна**, к.м.н., доцент кафедры общественного здоровья и здравоохранения, e-mail: gorbunovaop@tyumsmu.ru, dzgor@mail.ru, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-2830-2038>, SPIN-код: 6850-1528. AuthorID: 792719.
3. **Стрельников Сергей Сергеевич**, к.ф.н., доцент кафедры медицинской информатики и биологической физики, e-mail: sss15@yandex.ru, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-3092-0022>, SPIN-код: 1344-3897, Author ID: 627965.
4. **Ушакова Ольга Михайловна**, к.ф.н., доцент кафедры медицинской информатики и биологической физики, e-mail: uschakova.om@yandex.ru, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2247-9003>, SPIN-код: 7021-8298, AuthorID: 1055463.
5. **Абдразаков Раис Ильясович**, к.э.н., доцент, первый проректор, E-mail: abdrazakovri@tyuiu.ru, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-7680-1275>, SPIN-код: 7992-7265, AuthorID: 648489.
6. **Кузьменко Ольга Анатольевна**, к.э.н., доцент, директор колледжа искусственного интеллекта, креативного мышления и мастерства, e-mail: o.a.kuzmenko@utmn.ru, SPIN-код: 7567-9674, AuthorID: 726026.
7. **Зольникова Наталья Евгеньевна**, к.м.н., доцент кафедры общественного здоровья и здравоохранения, e-mail: zolnikovant@tyumsmu.ru, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0008-4859-6364>, SPIN-код: 5185-9980, AuthorID: 327919.

Author information:

1. **Brynza N.S.**, Doctor of Medical Sciences, Professor, Head of the Department of Public Health and Healthcare, e-mail: brynzans@tyumsmu.ru, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-5985-1780>, SPIN-код: 8404-2042, AuthorID: 792717.
2. **Gorbunova O.P.**, Candidate of Medical Sciences, Associate Professor of the Department of Public Health and Healthcare, e-mail: gorbunovaop@tyumsmu.ru, dzgor@mail.ru, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-2830-2038>, SPIN-код: 6850-1528. AuthorID: 792719.
3. **Strelnikov S.S.**, Candidate of Philosophical Sciences, Associate Professor of the Department of Medical Informatics and Biological Physics, e-mail: sss15@yandex.ru, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-3092-0022>, SPIN-код: 1344-3897, Author ID: 627965.
4. **Ushakova O.M.**, Candidate of Philosophical Sciences, Associate Professor of the Department of Medical Informatics and Biological Physics, e-mail: uschakova.om@yandex.ru, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2247-9003>, SPIN-код: 7021-8298, AuthorID: 1055463.
5. **Abdrazakov R.I.**, Candidate of Economical Sciences, Associate Professor, First Vice-rector, e-mail: abdrazakovri@tyuiu.ru, <https://orcid.org/0000-0001-7680-1275>, SPIN-код: 7992-7265, AuthorID: 648489.

6. **Kuzmenko O.A.**, Candidate of Economical Sciences, Associate Professor, Director of the College of Artificial Intelligence, Creative Thinking and Mastery, e-mail: o.a.kuzmenko@utmn.ru, SPIN-код: 7567-9674, AuthorID: 726026.
7. **Zolnikova N.E.**, Candidate of Medical Sciences, Associate Professor of the Department of Public Health and Healthcare, e-mail: zolnikovant@tyumsmu.ru, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0008-4859-6364>, SPIN-код: 5185-9980, AuthorID: 327919.

Информация

Дата опубликования – 27.04.26