

Каменева Т. Н.

ФОРМИРОВАНИЕ ЕДИНОГО ПРОСТРАНСТВА КОРПОРАТИВНОГО ЗДОРОВЬЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве РФ», 125993, г. Москва

Профессиональная деятельность государственных служащих связана с повышенными нагрузками, стрессами, конфликтами и может выступать фактором снижения показателей здоровья и развития профессиональных болезней. В статье обоснована необходимость изменения существующих подходов к их здоровьесбережению. Формирование единого пространства корпоративного здоровья государственных служащих и передача задачи по сохранению и укреплению здоровья кадровой службе в рамках централизации ее функций является конструктивно новым подходом. Цель статьи заключается в обосновании функционирования единого пространства корпоративного здоровья на государственной службе. Новизна полученных результатов состоит в разработке методологических основ функционирования пространства сохранения здоровья, его уровней, принципов, направлений. В основу методологии статьи положены анализ и обобщение положений социологии девиантного поведения Э. Дюркгейма, Т. Парсонса и результатов междисциплинарных исследований (И. П. Безносос, А. К. Маркова и А. А. Баранов, А. А. Алексеенко, А. Т. Арутюнов и П. С. Турзин, Р. К. Албаев). Результаты проведенного исследования показали целесообразность организации здоровьесбережения в системе государственной гражданской службы на основе единого корпоративного пространства. Программы корпоративного здоровья могут быть использованы в качестве ключевого инструмента и способны обеспечить гибкость и адаптивность в применении технологий сохранения и укрепления здоровья контингента служащих.

Ключевые слова: корпоративное здоровье; централизация; кадровая служба; государственные служащие; здоровьесбережение.

Для цитирования: Каменева Т. Н. Формирование единого пространства корпоративного здоровья государственных служащих. Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. 2026;34(4):801–806. DOI: <http://dx.doi.org/10.32687/0869-866X-2026-34-4-801-806>

Для корреспонденции: Каменева Татьяна Николаевна, д-р социол. наук, доцент, профессор кафедры социологии факультета социальных наук и массовых коммуникаций; главный научный сотрудник Института гуманитарных технологий и социального инжиниринга ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве РФ», e-mail: kalibri0304@yandex.ru.

Kameneva T. N.

THE FORMATION OF SINGLE SPACE OF CORPORATE HEALTH OF STATE EMPLOYEES

The Federal State Educational Budgetary Institution “The Financial University under the Government of the Russian Federation”, 125993, Moscow, Russia

The professional activities of state employees are associated with increased workload, stress and conflicts and can come out as factor inputting into decrease of health indicators and development of occupational diseases. This article substantiates necessity to change existing approaches to their health preservation. The formation of unified space of corporate health of state employees and transfer of responsibility for maintaining and promoting health to the HR department within the framework of centralization of its functions represents constructively new approach. The purpose of the study is to justify functioning of unified space of corporate health in public service. The novelty of obtained results is in development of methodological basics of functioning of space of health preservation, its levels, principles and directions. The methodology is based on analysis and generalization of propositions of sociology of deviant behavior by E. Durkheim and T. Parsons results of interdisciplinary studies (I. P. Beznosov, A. K. Markova and A. A. Baranov, A. A. Alekseenko, A. T. Arutyunov and P. S. Turzin, R. K. Albaev). The results of the study demonstrated feasibility of organizing health preservation in the system of state public service based on unified corporate space. The corporate health programs can be used as key tool and can ensure flexibility and adaptability in application of technologies preserving and promoting health of employees.

Key words: corporate health; centralization; human resources service; public employee; health preservation.

For citation: Kameneva T. N. The formation of single space of corporate health of state employees. *Problemi socialnoi gigieny, zdravookhraneniya i istorii meditsini*. 2026;34(4):801–806 (In Russ.). DOI: <http://dx.doi.org/10.32687/0869-866X-2026-34-4-801-806>

For correspondence: Kameneva T. N., doctor of sociological sciences; associate professor, professor of the Chair of Sociology of the Faculty of Social Sciences and Mass Communications; the Chief Researcher of the Institute of Humanitarian Technologies and Social Engineering of the Federal State Educational Budgetary Institution “The Financial University under the Government of the Russian Federation”. e-mail: kalibri0304@yandex.ru

Conflict of interests. The author declares absence of conflict of interests.

Acknowledgment. The article was prepared based on the results of research carried out at the expense of budgetary funds under the state assignment of the Financial University under the Government of the Russian Federation.

Received 18.02.2026

Accepted 14.03.2026

Введение

Профессиональная деятельность государственных служащих связана с работой в условиях ненормированной занятости, постоянными перегрузками, высоким психоэмоциональным напряжением.

Специфика государственной службы требует от работников повышенной концентрации, внимания, стрессоустойчивости, хорошего состояния здоровья. Постоянные стрессы, многозадачность и высокая интенсивность трудовой деятельности оказывают негативное влияние, охрана здоровья данной ка-

тегории служащих требует пристального внимания. Порядок прохождения диспансеризации с сентября 2025 г. определяется согласно приказу Министерства здравоохранения Российской Федерации от 14 апреля 2025 г. № 201н «Об утверждении Порядка прохождения диспансеризации федеральными государственными гражданскими служащими, государственными гражданскими служащими субъектов Российской Федерации и муниципальными служащими, перечня заболеваний, препятствующих поступлению на государственную гражданскую службу Российской Федерации и муниципальную службу или ее прохождению, а также формы заключения медицинской организации». В документе определен перечень заболеваний, с которыми нельзя работать в системе государственной службы, а также установлены четыре группы здоровья служащих. Однако специфика профессиональной деятельности, зачастую сидячий образ жизни, нехватка времени для контроля показателей здоровья организма способствуют появлению профессиональных заболеваний, которые не всегда удается заметить на раннем периоде развития. В связи с этим необходимы не только программа контроля здоровья, но и комплексные профилактические, поддерживающие корпоративные программы. Они включают набор мероприятий профилактической направленности, направлены на вовлечение в здоровый образ жизни, профилактику вредных привычек, повышение двигательной активности, что может способствовать поддержанию здоровья сотрудников на должном уровне.

В целом корпоративные программы представляют собой последовательность действий по решению конкретных задач в определенное время, в конкретных условиях, с изначально четко поставленными целью, затратами и результатом. В системе государственной службы такие программы могут содержать методические рекомендации по укреплению и сохранению здоровья применительно к условиям профессиональной деятельности. Реализация корпоративных программ здоровья может стать отдельным направлением кадровой службы. Централизованное внедрение здоровьесберегающих мероприятий создаст условия для формирования единого пространства корпоративного здоровья на государственной службе. Однако условия внедрения, реализации корпоративных программ здоровья в настоящее время нуждаются в детальной проработке,

Материалы и методы

В основу методологии статьи положен анализ научных подходов, обосновывающих влияние окружающей среды на состояние здоровья, взаимосвязи профессиональной деятельности и профессионального здоровья, а также факторов поддержания и сохранения здоровья в системе государственной службы. Начало социологического осмысления проблем деформаций личности, в том числе и профессиональных, связано с социологией девиантного поведения Эмиля Дюркгейма. Как отмечает А. А. Ба-

риева, «сферой приложения социологии к медицине Э. Дюркгейма является проблематика социальных причин болезней. Причины заболеваний, подобных стрессу, находятся в определенных „моральных силах“ или „токах“, протекающих в общественном сознании. С одной стороны, эти силы усваиваются индивидами, но с другой — остаются внешними для них» [1].

Влияние социального статуса, профессиональных позиций, положения в обществе на здоровье анализировались Робертом Мертоном: показатели социального статуса, в частности профессиональная позиция и образование, выступают важными предикторами неравного состояния здоровья [2].

Эвристичным в контексте исследования профессионального здоровья являются и идеи Толкотта Парсонса: «...заболевая, человек перестает выполнять свою главную функцию и, кроме того, теряет значимость в глазах других членов общества. Неспособность соответствовать своей социальной роли угрожает обособлением от общества» [3]. Таким образом, вопросы, связанные со здоровьем человека и влиянием на него социальных факторов, а фактически — профессионального здоровья, привлекали внимание основателей социологической мысли.

Проблема профессиональной деформации личности привлекала внимание психологов. Так, И. П. Безносов описал влияние профессии на личность и последствия такого влияния [4]. Влияние профессии на соматическое и психологическое здоровье описано в работах А. К. Марковой [5] и А. А. Баранова [6]. Опираясь на положение А. А. Баранова о том, что преодолению профессионального стресса способствуют общие (универсальные) и специфические личностно-средовые ресурсы и стратегии, можно предположить ведущую роль пространства корпоративного здоровья на госслужбе в здоровьесбережении сотрудников.

В условиях повышенных нагрузок, стрессов, переутомлений профессиональные деформации отражаются на физическом состоянии служащего, нарушают коммуникации и затрудняют выполнение рабочих задач. Нарушения в здоровье могут приводить к «бюрократизму чиновников-служащих, в менторском, поучающем тоне обращения, эмоциональной черствости, повелительно-приказном тоне управления» [7].

На необходимость совершенствования системы социальной защищенности, в том числе в сфере здоровья государственных служащих, изучения зарубежного опыта в этой сфере указывал А. А. Алексеенко, определивший важную роль в этом процессе системы страхования [8].

Взаимосвязь управленческого труда и профессионального здоровья рассмотрена в работах А. Т. Арутюнова и П. С. Турзина, акцентировавших внимание на необходимости единого, комплексного подхода к сбережению здоровья госслужащих [9]. Попытка разработки организационно-методологических основ улучшения состояния здоровья и формирования здорового образа жизни у государствен-

Здоровье и общество

ных служащих предпринята Р. К. Албаевым, разработавшим методологическую основу расчета двух комплексных показателей, характеризующих состояние здоровья государственных служащих и специфику социально-гигиенических факторов, его формирующих: комплексного показателя здоровья, включающего показатели впервые выявленной (первичной) заболеваемости, диспансерной заболеваемости, госпитализированной заболеваемости, общего уровня совстречаемости патологий и самооценки здоровья государственных служащих и комплексного показателя формирующих здоровье социально-гигиенических факторов (использовано также пять параметров: удельный вес лиц, употребляющих алкоголь, процент курящих лиц, уровень стрессовых нагрузок, доля лиц, удовлетворенных чистотой воздуха в помещении, средняя продолжительность рабочего времени в неделю) [10]. Применение такой методики позволит сформировать единые подходы к оценке здоровья. Однако такие подходы должны строиться на научно обоснованных методах, учитывающих специфику государственной службы [11].

Рассмотренные в работах способы формирования здорового образа жизни могут быть положены в основу пространства корпоративного здоровья госслужащих: поддержание в целом позитивного имиджа госслужащего, минимизация факторов профессионального риска, соблюдение условий охраны труда [12]. Таким образом проведенный теоретико-методологический анализ обосновывает необходимость более детального научного осмысления вопросов, связанных с формированием единого пространства корпоративного здоровья в системе государственной службы.

Результаты исследования

Формирование единого корпоративного пространства здоровьесбережения является важной задачей для системы государственной службы и охватывает три уровня. Государство обеспечивает нормативную и правовую базу, министерства и ведомства государственной гражданской службы обеспечивают организационные условия для реализации программ корпоративного здоровья, являются ответственными за реализацию мер по сохранению и поддержанию здоровья служащих. На индивидуальном уровне каждый госслужащий обязан вести здоровый образ жизни, заботиться о поддержании своей работоспособности.

Принципами функционирования единого корпоративного пространства здоровьесбережения являются нормативно-правовое регулирование, администрирование, мотивирование, управление здоровьесбережением, учет рисков и эффективность. Организация такого пространства может быть осуществлена в условиях сложившейся структуры госслужбы и не предполагает создания новых организационных структур.

Организационные структуры единого пространства здоровьесбережения включают кадровые служ-

бы, нормативное и методическое обеспечение, также необходимо учитывать ценностные установки на здоровье самих служащих. Пространство корпоративного здоровья функционирует на основе социальных и правовых норм, действующих в системе государственной службы. Например, в качестве таких норм, помимо обязательной диспансеризации и установления групп здоровья, могут быть приняты индивидуальные программы здоровья, закрепленные в нормативных актах общеоздоровительные программы, в том числе по поддержанию психоэмоционального благополучия, предписания о недопустимости вредных привычек. Важность норм обусловлена тем, что они выступают в качестве системы правовых, административных и нравственных координат в сфере сохранения и укрепления здоровья для государственных служащих.

Релевантным эффектом от создания единого пространства корпоративного здоровьесбережения должно стать повышение эффективности деятельности [13] госслужащих за счет улучшения показателей здоровья.

В основу системы мероприятий, реализуемых в пространстве корпоративного здоровья государственной службы, могут быть положены технологии управления здоровьесбережением — комплекс мер, сочетающих как управленческие воздействия, организационные условия, так и личностное отношение к здоровью. Управление здоровьем, мотивация государственных служащих на здоровый образ жизни, повышение двигательной активности, снижение показателей неинфекционных заболеваний должны начинаться на уровне государства, федеральных органов власти, высших учебных заведений [14] и распространяться на министерства, ведомства и их структуры. Регулятивные меры в отношении здоровьесбережения контингента госслужащих основываются на выявлении, формировании и культивировании ценностей здорового образа жизни как необходимой составляющей их профессиональной деятельности. Важным условием выступает консолидация усилий всех субъектов регулирования в сфере государственного управления на основе не только управленческих воздействий, но и общей системы ценностей.

Основные направления, реализуемые в рамках корпоративного пространства здоровья, предполагают создание условий для оздоровления госслужащих, формирование эффективной системы мотивации, повышение привлекательности здорового образа жизни, снижение профессиональных рисков здоровья и деформаций, в том числе профессионального выгорания, совершенствование мероприятий, проводимых в ходе диспансеризации и профессиональных осмотров. Некоторые из предлагаемых направлений могут быть реализованы кадровой службой в рамках предложенной Минтрудом модели централизации ее функций. Включение в функционал кадровых служб мероприятий по здоровьесбережению обеспечит единство их реализации. Единый подход к здоровьесбережению в систе-

ме государственной гражданской службы будет способствовать профессиональной адаптированности, снижению конфликтогенности, повышению стрессоустойчивости и работоспособности служащих.

Организационные условия, обеспечивающие функционирование пространства здоровьесбережения, предполагают комплексы нормативных, административных, прогностических воздействий, направленных прежде всего на адаптацию нормативно-правовой базы, а также на развитие знаний и ценностно-смысловой составляющей здоровья. В основу предлагаемого подхода к здоровьесбережению на госслужбе могут быть положены корпоративные программы здоровья, предназначенные для диагностики и мониторинга состояния здоровья непосредственно на рабочем месте, определения уровня рисков здоровью, прежде всего от вредных привычек (курение, злоупотребление алкоголем), нерационального питания, недостаточной физической активности, а также профессиональных деформаций и стрессов, обеспечения оптимальных экологигиенических и эргономических условий на рабочем месте, применения комплекса мероприятий по сохранению и улучшению индивидуального и профессионального здоровья, продлению профессионального долголетия.

Корпоративная программа здоровья может состоять из расширенного набора опций, из которых сотрудники единой кадровой службы сформируют корпоративную программу оздоровления контингента служащих. В таких программах обобщаются сведения о группах здоровья госслужащих, результатах диспансеризации и профосмотров. На основе имеющихся сведений определяются цели и задачи по оздоровлению контингента служащих, формируется конкретный набор оздоровительных мероприятий, а в случае необходимости — и организации консультаций профильных медицинских специалистов. В результате на основе единого подхода к здоровью централизованной кадровой службой создается персонализированная под конкретное ведомство или подразделение программа. Исходя из поставленных задач выбираются приоритетные направления укрепления здоровья госслужащих, например организуются обучающие курсы в сфере питания или борьбе со стрессами, рациональный режим труда и отдыха, санитарно-эпидемиологические мероприятия, иммунопрофилактика, физическая активность, борьба с вредными привычками. Мероприятия, реализуемые в рамках корпоративных программ здоровья, предполагают анализ условий труда, рабочего места на соответствие условиям здоровьесберегающей среды. Следующим этапом могут стать разработка и выполнение комплекса мероприятий по устранению (уменьшению неблагоприятного воздействия) негативных профессиональных факторов с целью создания благоприятной и здоровой экосреды на рабочем месте или же проведения мероприятий по гигиене труда. Учитывая специфику профессиональной деятельности госслужащего, особое внимание должно быть уделено

поддержке психоэмоционального здоровья и профилактике эмоционального выгорания. Реализация мероприятий по предупреждению профессионального выгорания включает несколько этапов. На первом определяется состояние работника и в случае выявления снижения действенности мотивационных установок может быть предложено изменение набора выполняемых трудовых действий в рамках профессиональных компетенций. На втором этапе целесообразна организация курсов повышения квалификации, ожидаемым результатом которых станет снижение уровня профессионального выгорания и повышение мотивации к трудовой деятельности.

На третьем этапе реализуются меры поддержки контингента служащих, находящихся в состоянии профессионального выгорания:

- внедрение в кадровую службу профессионально-личностных проектных карт, которые заполняются сотрудником с целью планирования и проектирования своей профессиональной деятельности, позволяют визуализировать трудовые обязанности, задачи, выявить проблемы и определить способы их решения;
- развитие системы гибких отпусков (возможность ухода в кратковременный отпуск в состоянии профессионального выгорания);
- профессионально-психологическое консультирование (при наличии штатного психолога), коучинг с наставником, направленный на самостоятельный поиск решения;
- расширение спектра активных корпоративных мероприятий.

В едином пространстве корпоративного здоровья государственной службы набор реализуемых мероприятий может различаться в зависимости от выявленных с помощью программ «проблемных зон», однако он охватывает все направления, министерства, ведомства и подразделения и функционирует на основе единых принципов и технологий реализации здоровьесберегающих мероприятий.

Заключение

В условиях централизации функций кадровой службы представляется целесообразным формирование единого пространства корпоративного здоровья в системе государственной службы. Пространство корпоративного здоровья многоуровневое, его нормативное регулирование определяется на уровне государства, организационные условия — министерствами и ведомствами, и на личностном индивидуальном уровне определяется ценностное отношение к здоровью. В пространстве реализуются мероприятия по созданию условий для оздоровления, мотивированию, вовлечению в здоровый образ жизни, минимизации рисков здоровью и профессиональных деформаций, профессионального выгорания, контроль и совершенствование диспансеризации и профосмотров. Здоровьесбережение госслужащих предполагает ряд процедур: диагностику, анализ текущей ситуации, осуществление меропри-

Здоровье и общество

ятий и оценку полученного результата. Для формирования единого пространства корпоративного здоровья необходимы организационные, в том числе кадровые условия, адаптация нормативной базы, разработка методологии, аналитика здоровьесбережения (карты профессионального здоровья), обучение служащих, модернизация и контроль за условиями труда.

Изменение подхода к охране здоровья на государственной службе будет способствовать повышению ее привлекательности в целом, развитию идеологии здоровьесбережения, профессиональному долголетию, развитию корпоративной культуры здоровья, снижению конфликтности. Методология создания единого пространства здоровья основывается на соответствующих корпоративных программах, диагностический инструментарий которых направлен на выявление проблемных зон и дисфункций в здоровьесбережении госслужащих. Несмотря на общие принципы и технологии, присущие корпоративным программам здоровья на госслужбе, выбор конкретных методов определяется именно кадровой службой на основе результатов диагностических мероприятий.

Предлагаемый подход к здоровьесбережению в системе государственной службы является дискуссионным, требует анализа нормативно-правовых условий его реализации, его научное осмысление будет продолжено в дальнейших исследованиях.

Статья подготовлена по результатам исследований, выполненных за счет бюджетных средств по государственному заданию Финансового университета при Правительстве РФ.

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бариева А. А. Научная программа Эмиля Дюркгейма в социологии здравоохранения. *Теория и практика современной науки*. 2015;5(5). Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/nauchnaya-programma-emilya-dyurkgeyma-v-sotsiologii-zdravooohraneniya> (дата обращения 02.02.2026).
2. Siegrist J. Robert Merton: Occupational Roles, Social Status and Health Inequalities. In: Collyer F. (ed). *The Palgrave Handbook of Social Theory in Health, Illness and Medicine*. London: Palgrave Macmillan; 2015. P. 222—35. Режим доступа: https://doi.org/10.1057/9781137355621_14
3. Евсеева Я. В. 2011. 03. 002. Варул М. З. Толкотт Парсонс, роль больного и хронические заболевания. Varul M. Z. Talcott Parsons, the sick role and chronic illness // *Body & society*. — L., 2010. — Vol. 16, N 2. — p. 72-94. *Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Сер. 11, Социология*. 2011;(3). Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/2011-03-002-varul-m-z-tolkott-parsons-rol-bolnogo-i-hronicheskie-zabolevaniya-varul-m-z-talcott-parsons-the-sick-role-and-chronic-illness-body> (дата обращения 02.02.2026).
4. Безносков С. П. Профессиональные деформации личности. *Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России*. 2012;(3). Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnye-deformatsii-lichnosti> (дата обращения 02.02.2026).
5. Маркова А. К. Формирование мотивации учения. М.: Просвещение; 1990. С. 131.

6. Баранов А. А. Стресс-толерантность педагога: теория и практика. М.: АСТ; Ижевск: Издательский дом «Удмуртский университет»; 2002.
7. Казакова А. Ю. Специфика деформаций профессионального здоровья государственных служащих. *Акмеология*. 2011;(4) Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/spetsifika-deformatsiy-professionalnogo-zdorovya-gosudarstvennyh-služhaschih> (дата обращения 03.02.2026).
8. Алексеенко А. А. Охрана здоровья государственных служащих посредством медицинского и обязательного государственного страхования. *Современное право*. 2008;(7):78-82. ISSN 1991-6027
9. Арутюнов А. Т., Турзин П. С. К вопросу о сохранении и улучшении профессионального здоровья государственных служащих. *Медицина труда и промышленная экология*. 2006;(5). Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-sohraneni-i-uluchsheni-professionalnogo-zdorovya-gosudarstvennyh-služhaschih> (дата обращения 17.01.2026).
10. Албаев Р. К. Улучшение состояния здоровья и формирование здорового образа жизни у государственных служащих. *Молодой ученый*. 2023;18(465):193—5. Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/465/102028>
11. Чепрасов В. Ю. Адаптация государственных служащих к деятельности в условиях психологической перегрузки. *Управленческое консультирование*. 2011;(4). Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/adaptatsiya-gosudarstvennyh-služhaschih-k-deyatelnosti-v-usloviyah-psihologicheskoy-peregruzki> (дата обращения 03.02.2026).
12. Кетова А. С. Государственная политика здоровьесбережения в Российской Федерации. *Экономика и социум*. 2018;44(1). Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/gosudarstvennaya-politika-zdoroviesberezeniya-v-rossiyskoy-federatsii> (дата обращения 03.02.2026).
13. Ананченкова П. И., Кудрявцев М. Г., Шегай М. Н. Влияние здоровья на формирование человеческого капитала. *Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины*. 2023;31(S2):1263—7. doi: 10.32687/0869-866X-2023-31-s2-1263-1267. EDN UJVGA
14. Ананченкова П. И., Интеграция корпоративного обучения в организационную культуру компании. *Труд и социальные отношения*. 2025;36(4):76—84. doi: 10.20410/2073-7815-2025-36-4-76-84. EDN SZKPWA

Поступила 18.02.2026
Принята в печать 14.03.2026

REFERENCES

1. Barieva A. A. "Emile Durkheim's Scientific Program in the Sociology of Health Care". *Theory and Practice of Contemporary Science*. 2015;5(5). Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/nauchnaya-programma-emilya-dyurkgeyma-v-sotsiologii-zdravooohraneniya> (accessed 02.02.2026) (in Russian).
2. Siegrist J. Robert Merton: Occupational Roles, Social Status, and Health Inequalities. In: Collyer F. (ed). *The Palgrave Handbook of Social Theory in Health, Illness, and Medicine*. London: Palgrave Macmillan; 2015. P. 222—35. doi: 10.1057/9781137355621_14
3. Evseeva Ya. V. 2011. 03. 002. Varul M. Z. Talcott Parsons, the sick role and chronic illness // *Body & society*. — L., 2010. — Vol. 16, N 2. — p. 72-94. *Social and humanitarian sciences. Domestic and foreign literature. Series. 11, Sociology*. 2011;(3). Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/2011-03-002-varul-m-z-talcott-parsons-rol-bolnogo-i-hronicheskie-zabolevaniya-varul-m-z-talcott-parsons-the-sick-role-and-chronic-illness-body> (accessed 02.02.2026) (in Russian).
4. Beznosov S. P. Professional deformations of personality. *Bulletin of the St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Rus-*

- sia. 2012;(3). Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnye-deformatsii-lichnosti> (accessed 02.02.2026) (in Russian).
5. Markova A. K. Formation of motivation for learning. Moscow: Education; 1990. P. 131 (in Russian).
6. Baranov A. A. Stress Tolerance in Teachers: Theory and Practice. Moscow: AST; Izhevsk: Udmurt University Publishing House; 2002 (in Russian).
7. Kazakova A. Yu. Specifics of Deformations in the Professional Health of Civil Servants. *Acmeology*. 2011;(4). Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/spetsifika-deformatsiy-professionalnogo-zdorovya-gosudarstvennyh-sluzhaschih> (accessed 03.02.2026) (in Russian).
8. Alekseenko A. A. Protecting the Health of Civil Servants Through Medical and Compulsory State Insurance. *Modern Law*. 2008;(7):78–82. ISSN 1991-6027 (in Russian).
9. Arutyunov A. T., Turzin P. S. On the Issue of Maintaining and Improving the Professional Health of Civil Servants. *Meditsina truda i promyshlennaya ekologiya*. 2006;(5). Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-sohranении-i-uluchshenii-professionalnogo-zdorovya-gosudarstvennyh-sluzhaschih> (accessed 17.01.2026) (in Russian).
10. Albaev R. K. Improving the Health Status and Forming a Healthy Lifestyle among Civil Servants. *Young Scientist*. 2023;18(465):193–5. Available at: <https://moluch.ru/archive/465/102028> (in Russian).
11. Cheprasov V. Yu. Adaptation of Civil Servants to Activities under Psychological Overload. *Management Consulting*. 2011;(4). Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/adaptatsiya-gosudarstvennyh-sluzhaschih-k-deyatelnosti-v-usloviyah-psihologicheskoy-peregruzki> (accessed 03.02.2026) (in Russian).
12. Ketova A. S. State Health Policy in the Russian Federation. *Economy and Society*. 2018;1(44). Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/gosudarstvennaya-politika-zdorovieberezheniya-v-rossiyskoy-federatsii> (accessed 03.02.2026) (in Russian).
13. Ananchenkova P. I., Kudryavtsev M. G., Shegay M. N. The Impact of Health on the Formation of Human Capital. *Problems of Social Hygiene, Health Care and the History of Medicine*. 2023;31(S2):1263–7. doi: 10.32687/0869-866X-2023-31-s2-1263-1267. EDN UJVGA (in Russian).
14. Ananchenkova P. I. Integration of Corporate Training into the Organizational Culture of the Company. *Labor and Social Relations*. 2025;36(4):76–84. doi: 10.20410/2073-7815-2025-36-4-76-84. EDN SZKPWA (in Russian).