

## ВЭБ.ЗДОРОВЬЕ: ПРОГРАММА ЗДОРОВЬЯ И БЛАГОПОЛУЧИЯ ДЛЯ БАНКОВСКОГО ПЕРСОНАЛА

Иолтуховская Ю.В.

Государственная корпорация развития «ВЭБ.РФ», Москва, Россия

### Аннотация

**Цель исследования** – оценить эффективность корпоративной программы укрепления здоровья и благополучия «ВЭБ.Здоровье» среди сотрудников финансового сектора путем анализа динамики факторов риска хронических неинфекционных заболеваний, уровня медицинской грамотности, характеристик образа жизни и психологического благополучия. **Материалы и методы.** Исследование выполнено в квази-экспериментальном дизайне «до–после» без контрольной группы среди сотрудников ГК «ВЭБ.РФ». Итоговую оценку факторов риска прошли 183 работников в 2020 году и 80 работников в 2021 году. Программа включала аналитический этап (аудит факторов риска), образовательный модуль (лекции, вебинары, практикумы), мотивационные мероприятия (командные челленджи) и итоговую оценку здоровья через 12 месяцев. Для анализа использованы валидизированные опросники (РИА ЭЙДЖ), показатели физической активности, биологического возраста, самооценка здоровья и индексы благополучия. Статистический анализ выполнялся с использованием теста Краскела–Уоллиса и  $\chi^2$ -критерия с аппроксимацией распределения методом Монте-Карло. **Результаты.** После внедрения программы отмечено статистически значимое улучшение информированности сотрудников о показателях холестерина, ЛПНП, ЛПВП и уровня глюкозы ( $p \leq 0,01$ ). Доля работников с регулярной физической активностью увеличилась с 26,6 % до 43,7 %. Средний биологический возраст снизился на 8,5 года относительно исходного уровня. Улучшены характеристики питания: доля сотрудников, включающих в рацион полезные продукты, выросла с 19,6% до 31,1%. Отмечено повышение уровня психологического благополучия, снижение презентеизма и рост готовности сотрудников к изменению поведения. Возврат инвестиций в программу составил до 600%. Программа укрепила параметры корпоративной культуры: повысилась вовлечённость, улучшилось командное взаимодействие, увеличилась удовлетворённость участников (NPS = 90%). **Заключение.** Программа «ВЭБ.Здоровье» продемонстрировала высокую эффективность как корпоративный инструмент профилактики ХНИЗ, улучшения образа жизни и укрепления благополучия сотрудников финансовой отрасли. Полученные результаты подтверждают целесообразность дальнейшего масштабирования программы и интеграции цифровых и мотивационных решений в системы корпоративного управления здоровьем.

### Ключевые слова:

корпоративные программы здоровья; укрепление общественного здоровья; хронические неинфекционные заболевания; медицинская грамотность; факторы риска; цифровые школы здоровья; благополучие сотрудников; биологический возраст; физическая активность; РИА ЭЙДЖ; корпоративная культура; финансовый сектор.

## VEB.HEALTH: A HEALTH AND WELL-BEING PROGRAM FOR BANKING STAFF

Yoltukhovskaya Yu. V.

The State Development Corporation "VEB.RF", Moscow, Russia

### Abstract

**The purpose** of the study is to evaluate the effectiveness of the corporate health and well-being promotion program "VEB.Health" among employees of the financial sector by analyzing the dynamics of risk factors for chronic noncommunicable diseases, the level of medical literacy, lifestyle characteristics and psychological well-being. **Materials and methods.** The study was performed in a quasi-experimental "before–after" design without a control group among employees of the VEB.RF Group of Companies. The final assessment of risk factors was completed by 183 employees in 2020 and 80 employees in 2021. The program included an analytical stage (risk factor audit), an educational module (lectures, webinars, workshops), motivational events (team challenges) and a final health assessment after 12 months. Validated questionnaires (RIA AGE), indicators of physical activity, biological age, self-assessment of health and well-being indices were used for the analysis. Statistical analysis was performed using the Kraskel–Wallis test and the  $\chi^2$  criterion with Monte Carlo approximation of the distribution. **Results.** After the program was implemented, there was a statistically significant improvement in employee awareness of cholesterol, LDL, HDL, and glucose levels ( $p < 0.01$ ). The proportion of workers with regular physical activity increased from 26.6% to 43.7%. The average biological age decreased by 8.5 years relative to the baseline level. Nutrition characteristics have been improved: the proportion of employees who include healthy foods in their diet has increased from 19.6% to 31.1%. There was an increase in the level of psychological well-being, a decrease in presenteeism and an increase

in the willingness of employees to change behavior. The return on investment in the program was up to 600%. The program has strengthened the parameters of the corporate culture: increased engagement, improved teamwork, increased satisfaction of participants (NPS = 90%). **Conclusion.** The program "VEB.Health" has demonstrated its high effectiveness as a corporate tool for preventing NCDS, improving lifestyle and strengthening the well-being of employees in the financial industry. The results obtained confirm the expediency of further scaling the program and integrating digital and motivational solutions into corporate health management systems.

#### Keywords:

corporate health programs; public health promotion; chronic noncommunicable diseases; medical literacy; risk factors; digital health schools; employee well-being; biological age; physical activity; RIA AGE; corporate culture; financial sector.

#### Введение

В последние годы вопросы укрепления здоровья работников приобретают стратегическое значение для финансово-кредитных организаций, где высокая интеллектуальная нагрузка, стресс, длительная работа за компьютером и низкая физическая активность повышают риск развития хронических неинфекционных заболеваний (ХНИЗ) и профессионального выгорания. По данным Всемирной организации здравоохранения, до 80% преждевременной смертности в экономически активной популяции связано с модифицируемыми факторами риска – недостатком физической активности, нерациональным питанием, курением и стрессом (ВОЗ, 2022).

Для банковской сферы, где успех деятельности определяется когнитивными функциями, внимательностью и стрессоустойчивостью сотрудников, профилактические программы являются не только элементом социальной политики, но и инструментом управления эффективностью и снижением операционных рисков. Международный опыт показывает, что инвестиции в корпоративное здоровье повышают производительность труда на 10–25 % и уменьшают уровень абсентеизма до 30 % (Deloitte, 2023; WHO, 2021).

В Российской Федерации развитие корпоративных программ укрепления здоровья поддерживается Министерством здравоохранения РФ, которое в письме от 04.02.2025 № 15-6/И/2-1774 рекомендовало внедрение цифровых решений и геймификации в профилактической работе с персоналом (Минздрав РФ, 2025). Согласно национальному проекту «Продолжительная и активная жизнь», работодатели рассматриваются как ключевые партнёры в реализации профилактических мероприятий и формировании ответственного отношения к собственному здоровью (Минздрав РФ, 2024).

Таким образом, внедрение программ корпоративного здоровья в банковской сфере, таких как программа «ВЭБ.Здоровье», направлено на формирование культуры благополучия, профилактику ХНИЗ и укрепление кадрового потенциала

финансового сектора. Практический опыт ВЭБ.РФ демонстрирует, что комплексные программы, сочетающие очные и цифровые форматы, позволяют достичь значимых результатов в повышении физической активности, снижении биологического возраста сотрудников и развитии командного взаимодействия (Драпкина и др., 2022; Анциферова и др., 2022).

#### Материалы и методы

Программа «ВЭБ.Здоровье» реализуется в ГК «ВЭБ.РФ» с 2019 года и представляет собой комплекс мероприятий, направленных на укрепление здоровья и формирование культуры благополучия среди сотрудников банка. Программа разработана в соответствии с положениями федерального проекта «Укрепление общественного здоровья» (Минздрав РФ, 2024) и рекомендациями Всемирной организации здравоохранения по реализации стратегий «Здоровье на рабочем месте» (WHO, 2021).

Исследование проведено в квази-экспериментальном формате **оценки эффективности корпоративной программы здоровья** методом до-после без контрольной группы. Целевая аудитория – сотрудники ГК «ВЭБ.РФ». Итоговую анонимную оценку риска прошли 183 работника в 2020 году (84 мужчина и 99 женщин: 19 работников в возрасте 20-29 лет, 85 работников в возрасте 30-39 лет, 76 работников в возрасте 40-59 лет, 3 работников в возрасте свыше 60 лет). Все работники также были сгруппированы по профессиональным группам. Прохождение опроса в 2021 году было также полностью анонимным. Итоговую оценку прошли 80 работников (37 мужчин и 43 женщины: 12 работников в возрасте 20-29 лет, 34 работника в возрасте 30-39 лет, 32 работника в возрасте 40-59 лет, 2 работника в возрасте свыше 60 лет).

Этапы проведения корпоративной программы «ВЭБ.Здоровье» включали 4 ключевых этапа:

1. **Аналитический этап** — аудит факторов риска и составление «портрета сотрудника» с экспертами «Корпоративного благополучия» (ООО МИП «Новая Ремедика») (базовая диагностика).

2. **Образовательный этап** — проведение лекций, онлайн-вебинаров и практикумов по питанию, стресс-менеджменту и профилактике ХНИЗ (с привлечением экспертов ВЭБ.РФ и партнёров).

3. **Мотивационный этап** — организация челленджей и командных соревнований («Кругосветное путешествие ВЭБ», «Космическое путешествие», индивидуальный челлендж «Будь молодым»).

4. **Оценочный этап** — повторное измерение биологического возраста, уровня физической активности и удовлетворённости участников программой через 12 месяцев после начала участия.

Ключевая цель программы — формирование культуры здоровья и благополучия в корпоративной среде. Основные задачи включают:

- повышение уровня осведомлённости о профилактике заболеваний;
- формирование устойчивых здоровьесберегающих привычек;
- повышение физической активности сотрудников;
- развитие стрессоустойчивости и эмоционального благополучия;
- профилактику факторов риска хронических заболеваний.

Для бизнеса, ориентированного на долгосрочное развитие, поддержка физического и психоэмоционального состояния персонала рассматривается как стратегический элемент повышения производительности труда, адаптации к изменениям и формирования командной эффективности (ВОЗ, 2022; Deloitte, 2023).

Предобработка, анализ и визуализация полученных данных проводились с использованием среды для статистических вычислений R 3.5.3 (R Foundation for Statistical Computing, Вена, Австрия). Представленные в таблицах р-значения получены с помощью теста Краскела-Уоллиса для количественных переменных и теста  $\chi^2$  с аппроксимацией распределения с помощью метода Монте-Карло для категориальных переменных.

### Результаты и обсуждение

Анализ динамики показателей участников программы «ВЭБ.Здоровье» показал положительные изменения по большинству критериев оценки физического и психоэмоционального благополучия сотрудников. Уже в течение первого года реализации программы наблюдалось достоверное улучшение показателей физической активности, качества питания и информированности работников о профилактических мерах.

В рамках проведения оценки проводимых мероприятий был использован опросник «РИА ЭЙДЖ» в рамках которого были проанализированы данные о факторах риска сотрудников. Сотрудникам задавался вопрос: «Когда в последний раз Вы измеряли артериальное давление?» Варианты ответа на вопрос: 1 – Нормальное 120/80 или низкое (ниже 100/60 у мужчин и 95/60 у женщин); 2 – Повышенное от 120/80 до 139/89; 3 – Высокое от 140/90; 4 – Я не помню. В результате оценки полученных данных нами были обнаружены статистически значимые различия (см. Таблица 1).

Сотрудникам задавался вопрос: «Какой уровень холестерина был измерен у Вас в последний раз?» Варианты ответа на вопрос: 1 – Желательный (менее 5); 2 – Пограничный (5-6.4); 3 – Высокий (более 6.5); 4 – Я не знаю. В результате оценки полученных данных нами были обнаружены статистически значимые различия (см. Таблица 2).

Сотрудникам задавался вопрос: «Какой уровень ЛПНП («плохой» холестерин) был измерен у Вас?» Варианты ответа на вопрос: 1 – Нормальный (2,5-3,5); 2 – Пограничный (3,5-4); 3 – Высокий (больше 4); 4 – Я не знаю (см. Таблица 3).

Сотрудникам задавался вопрос: «Какой уровень ЛПВП («хороший» холестерин) был определён у Вас?» Ответы: 1 – Высокий (более 1,5); 2 – Средний (1-1,5); 3 – Низкий (менее 1); 4 – Я не знаю (см. Таблицу 4).

Сотрудникам задавался вопрос: «Знаете ли Вы уровень глюкозы в крови?» Ответы: 1 – Желательный (менее 5,5); 2 – Пограничный (5,5-6,7); 3 – Высокий (больше 6,7); 4 – Я не знаю (см. Таблица 5).

Сотрудникам задавался вопрос: «Оцените общее состояние Вашего здоровья» Ответы: 1 – Отличное; 2 – Очень хорошее; 3 – Хорошее; 4 – Удовлетворительное; 5 – Плохое (см. Таблицу 6).

### Обсуждение

В рамках реализации программы были достигнуты статистически значимые улучшения уровня здоровья, благополучия и эффективности работников. Средний биологический возраст участников снизился на 1,5 года, что свидетельствует об улучшении физиологического состояния и уровня здоровья коллектива. Доля сотрудников, регулярно занимающихся спортом, увеличилась с 26,6% до 43,7% (+17,1%). Также отмечено улучшение пищевых привычек: доля работников, включающих в рацион здоровые продукты, возросла с 19,6% до 31,1% (+11,5%). Осведомлённость о возможностях получения медицинской помощи повысилась на 22,2 % (см. Таблицу 7).

Таблица 1

Оценка статистических различий в вопросе «Как давно вы измеряли давление»

Вопрос	Номер ответа	N (2020 г.)	% (2020 г.)	N (2021 г.)	% (2021 г.)	Хи-квадрат	P (при $p \leq 0,05$ )
Когда в последний раз Вы измеряли артериальное давление?	1	117	68,82	56	70,00	12,763	0,005
	2	51	30,00	17	21,25		
	3	2	1,18	2	2,50		
	4	0	0,00	5	6,25		

Таблица 2

Оценка статистических различий в вопросе «Какой уровень холестерина был измерен у Вас в последний раз?»

Вопрос	Номер ответа	N (2020 г.)	% (2020 г.)	N (2021 г.)	% (2021 г.)	Хи-квадрат	P (при $p \leq 0,05$ )
Какой уровень холестерина был измерен у Вас в последний раз?	1	41	24,12	58	72,50	78,712	0,005
	2	27	15,88	19	23,75		
	3	7	4,12	3	3,75		
	4	95	55,88	0	0,00		

Таблица 3

Оценка статистических различий в вопросе «Какой уровень ЛПНП («плохой» холестерин) был измерен у Вас?»

Вопрос	Номер ответа	N (2020 г.)	% (2020 г.)	N (2021 г.)	% (2021 г.)	Хи-квадрат	P (при $p \leq 0,05$ )
Какой уровень ЛПНП («плохой» холестерин) был измерен у Вас?	1	19	11,18	32	40,00	58,080	0,005
	2	6	3,53	17	21,25		
	3	11	6,47	4	5,00		
	4	134	78,82	27	33,75		

Таблица 4

Оценка статистических различий в вопросе Какой уровень ЛПВП («хороший» холестерин) был определён у Вас?

Вопрос	Номер ответа	N (2020 г.)	% (2020 г.)	N (2021 г.)	% (2021 г.)	Хи-квадрат	P (при $p \leq 0,05$ )
Какой уровень ЛПВП («хороший» холестерин) был определён у Вас?	1	9	5,29	16	20,00	17,513	0,001
	2	15	8,82	6	7,50		
	3	3	1,76	5	6,25		
	4	143	84,12	53	66,25		

Таблица 5

Оценка статистических различий в вопросе Знаете ли Вы уровень глюкозы в крови?

Вопрос	Номер ответа	N (2020 г.)	% (2020 г.)	N (2021 г.)	% (2021 г.)	Хи-квадрат	P (при $p \leq 0,05$ )
Знаете ли Вы уровень глюкозы в крови?	1	71	41,76	60	75,00	85,610	0,005
	2	10	5,88	3	3,75		
	3	1	0,59	17	21,25		
	4	88	51,76	0	0,00		



Таблица 6

Оценка статистических различий в вопросе «Оцените общее состояние Вашего здоровья»

Вопрос	Номер ответа	N (2020 г.)	% (2020 г.)	N (2021 г.)	% (2021 г.)	Хи-квадрат	P (при $p \leq 0,05$ )
Оцените общее состояние вашего здоровья	1	12	7,06	62	77,50	250,000	0,005
	2	23	13,53	9	11,25		
	3	84	49,41	9	11,25		
	4	49	28,82	0	0,00		
	5	2	1,18	0	0,00		

Таблица 7

Изменение показателей здоровья и вовлечённости сотрудников ВЭБ.РФ до и после участия в программе «ВЭБ.Здоровье»

Показатель	До участия	После участия	Δ (изменение)
Средний биологический возраст относительно паспортного, лет	+7	-1,5	-8,5
Регулярная физическая активность, %	26,6	43,7	+17,1
Потребление здоровых продуктов, %	19,6	31,1	+11,5
Осведомлённость о медицинской помощи, %	44,0	66,2	+22,2
Удовлетворённость программой (NPS), %	—	90,0	—
Оценка организации мероприятий («отлично»/«хорошо»), %	—	89,0	—

Примечание:  $p < 0,05$  для показателей физической активности, осведомлённости и пищевых привычек

### Изменения уровня здоровья благополучия, полученные в рамках реализации программы «ВЭБ.Здоровье»

#### Образ жизни:

- Данные, полученные в результате опроса, показывают, что осведомлённость работников о высоком и пограничном уровне холестерина повысилась на 7,3% с 19% до 26,3% (снизились незнание показателей холестерина на 22,2% с 56% до 33,8%). Высокий уровень холестерина является фактором риска сердечно-сосудистых заболеваний.
- Данные, полученные в результате опроса, показывают, что медицинская осведомлённость работников о высоком и пограничном уровне глюкозы повысилась на 3% с 7% до 10% (снизились незнание показателей уровня глюкозы на 18,75% с 50% до 31,25%). Высокий уровень глюкозы является фактором риска диабета 2 типа. При этом мужчины имеют более низкий уровень медицинской грамотности, чем женщины, среди которых лишь 27,2% (2021 г.) против 39% в 2020 г. не знали свой уровень глюкозы в капиллярной крови в сравнении с 35,1% (2021 г.) против 64,3% в 2020 г. у мужчин. Одновременно с этим 11,3% (2021 г.) против 25% в 2020 г. утверждают, что никогда не измеряли свой уровень глюкозы в капиллярной крови.
- Уровень курения, согласно данным опроса, показал, что 17,5% (2020 г.) против 16,8% (2021 г.) работников курят; 3,8% работников отказались от вредной привычки в течение прошлого года. Данные опроса, подтверждаю данные объективного исследования.
- Согласно данным опроса 19% (2020 г.) против 23,8% (2021 г.) работников, имеют повышенное артериальное давление. При этом только 7% (2020 г.) против 5% (2021 г.) от общего числа работников не знают свой уровень артериального давления. Работницы женского пола имеют проблемы с повышенным артериальным давлением в 11% (2020 г.) против 16,3% (2021 г.) случаев, в 28,5% (2020 г.) против 32,5% (2021 г.) высокое и повышенное давление наблюдается у мужчин.

5. Согласно проведенному опросу, было выявлено, что 34,2% (2020 г.) против 33,8% (2021 г.) работников не выполняют регулярные физические упражнения (реже одного раза в неделю). При этом высокий уровень физической активности отмечен у 19% (2020 г.) против 42% (2021 г.) работниц женского пола и 36,9% (2020 г.) против 46% (2021 г.) работников мужского пола.
6. Согласно проведенному опросу, во время фокус-групп было выявлено, что 73% (2020 г.) против 63% (2021 г.) работников имеют недостаточный уровень потребления пищевых волокон – менее 3 порций в день (основной источник – овощи и фрукты).

#### **Анализ распространенности хронических неинфекционных заболеваний**

7. Согласно данным опроса, 32% (2020 г.) против 27,5% (2021 г.) работников сталкивались с симптомами боли в спине, 22% (2020 г.) против 20% (2021 г.) работников отмечали симптомы головных болей.
8. 11,4% (2020 г.) против 10% (2021 г.) работников отметили, что страдают гипертонической болезнью. 4,3% (2020 г.) против 1,2% (2021 г.) работников столкнулись с ней в год проведения опроса.
9. Под данным опроса, аллергические заболевания являются проблемой у 20% (2020 г.) против 22,5% (2021 г.) работников. При этом 3,8% работников в 2020 г. против 5% в 2021 г. столкнулись с этими заболеваниями в год опроса. Заболевания желудочно-кишечного тракта имеются у 32,6% (2020 г.) против 33,8% (2021 г.) работников, причем в год проведения опроса их проявления ощутили 9,7% работников в 2020 г. против 13,8% в 2021 г.
10. Субъективная оценка уровня здоровья рассматривается как один из факторов риска в области построения комплексной корпоративной программы укрепления здоровья и благополучия на рабочем месте. Только 1% (2020 г.) против 0,3% (2021 г.) работников отмечает, что их уровень здоровья «плохой», 28,2% (2020 г.) против 22,5% (2021 г.) работников отмечают, что их уровень здоровья «удовлетворительный», 62,94% (2020 г.) против 48,5% (2021 г.) работников отмечают, что уровень их здоровья «хороший», 7,86% (2020 г.) против 28,7% (2021 г.) работников отмечают, что уровень их здоровья «отличный».
11. 6,5% (2020 г.) против 29% (2021 г.) работников отсутствовали на рабочем месте более 7 дней.

Без оформления больничного листа отсутствовали 21% (2020 г.) против 16,2% (2021 г.) работников женщин и 16,7% (2020 г.) против 29,7% (2021 г.) работников мужчин.

12. О заболеваниях щитовидной железы упомянули 10% работников (17% (2020 г.) против 16,2% в 2021 г. у женщин и только 10,7% (2020 г.) против 2,7% в 2021 г. у мужчин).

#### **Образ жизни работников**

13. Согласно данным опроса, 35,3% (2020 г.) против 22,5% (2021 г.) работников регулярно сталкиваются с пассивным курением. Пассивное курение является таким же фактором риска сердечно-сосудистых заболеваний и онкологии, как и курение.
14. Пищевые привычки работников были оценены с использованием специализированных форм в отчете. Нами был обнаружен некоторый дисбаланс по сравнению с принципами рационального питания. Так 21,1% (2020 г.) против 26,3% (2021 г.) работников не употребляют крупы, орехи и другие богатые клетчаткой продукты, 86,4% (2020 г.) против 95% (2021 г.) регулярно употребляют жаренную и жирную пищу, 40,2% (2020 г.) против 35% (2021 г.) работников не употребляют кисломолочные продукты. При этом только 5% (2020 г.) против 2,5% (2021 г.) работников регулярно (более 2 раз в неделю) посещают заведения быстрого питания (16,6% (2020 г.) против 6,7% (2021 г.) от численности группы «моложе 34 лет»).
15. Согласно данным опроса, 79,8% (2020 г.) против 77,5% (2021 г.) более 4 часов проводят в сидячем положении.
16. Уровень стресса на рабочем месте отмечают 25% (2020 г.) против 31,25% (2021 г.) работников, в т.ч. 17,3% (2020 г.) против 20% (2021 г.) – работники женского пола, 7,6% (2020 г.) против 11,25% (2021 г.) – работники мужского пола. Навыков преодоления стресса не хватает у 35% (2020 г.) против 42,5% (2021 г.) работников. Продолжительные промежутки упадка настроения (характерные для проявления депрессии) отмечали 32% (2020 г.) против 40% (2021 г.) работников (24% из которых – работницы женского пола).
17. Частично удовлетворены профессиональной жизнью 17,3% (2020 г.) против 19% (2021 г.) работников, не удовлетворены профессиональной жизнью 3,8% (2020 г.) против 1,2% (2021 г.) работников. При этом личной жизнью не удовлетворены 6,5% (2020 г.) против 9% (2021 г.) работников, частично удовлетво-

рены 19,5% (2020 г.) против 6% (2021 г.) работников.

18. Оценка уровня презентеизма показывает средний уровень влияния стресса и здоровья на производительность труда. Согласно данным опроса, общий уровень презентеизма составил 18 баллов (2020 г.) против 10 баллов (2021 г.) (из возможных 30 баллов).
19. Группа «высокий уровень благополучия» составляет 47% (2020 г.) против 60% (2021 г.) от количества опрошенных, 48% (2020 г.) против 40% (2021 г.) – группа «среднего уровня благополучия». Средний показатель индекса благополучия составил 44,2 балла для женщин и 43 баллов для мужчин (из 54 баллов возможных). Данный показатель свидетельствует об общем уровне благополучия выше среднего. Меньший показатель выявлен для финансового благополучия (составил 5,5 балла для женщин и 6 баллов для мужчин при возможных значениях от 3 до 9).

#### **Оценка готовности работников к изменению образа жизни**

20. Оценка готовности к изменениям показывает, что на стадии предосознания (неготовности принимать участие в программе) находится: 42,3% (2020 г.) против 39% (2021 г.) – не готовы участвовать в школах здоровья, 46,7% (2020 г.) против 46% (2021 г.) – не готовы участвовать в программах по профилактике стресса, 35,3% (2020 г.) против 26,3% (2021 г.) – в программе профилактики излишнего веса, 72% (2020 г.) против 60% (2021 г.) – в программе профилактики депрессии.
21. Оценка готовности к изменениям показала, что на стадии осознания (понимания проблемы) и планирования изменения поведения находятся: 53,2% (2020 г.) против 35% (2021 г.) работников – планируют проходить обследования и получать консультации специалистов, 31,3% – планируют заняться коррекцией питания (27,2% из возрастной группы от 35 до 44 лет, 31% от общей численности работников из группы «руководители»), 24% – интересуются профилактикой стресса, 35% – интересуются укреплением здоровья и профилактикой хронических заболеваний (36,7% в возрасте моложе 34 лет), 33,7% работников – планируют увеличить физическую активность. Полученные данные показывают изменение потребностей работников после пандемии.

#### **Оценка культуры укрепления здоровья на рабочем месте**

22. Большинство опрошенных работников предпочитают принимать участие в программах укрепления здоровья и благополучия в обеденное время (35%), в вечернее время онлайн (25%), после работы (22%).

Полученные данные свидетельствуют, что программа также оказала выраженный эффект на развитие корпоративной культуры и вовлечённости персонала. Сотрудники отмечали улучшение командного взаимодействия, повышение мотивации к участию в совместных активностях и укрепление социальной поддержки на рабочем месте. Эти данные согласуются с международными исследованиями, демонстрирующими, что участие в программах здоровья способствует росту производительности и снижению эмоционального выгорания (WHO, 2021; Deloitte, 2023).

#### **Заключение**

Реализация программы «ВЭБ.Здоровье» в корпоративной среде ВЭБ.РФ продемонстрировала высокую эффективность в укреплении здоровья сотрудников и развитии культуры благополучия. Комплексный подход, включающий образовательные, мотивационные и профилактические компоненты, позволил достичь значимых улучшений показателей здоровья и вовлечённости персонала за относительно короткий период.

Полученные результаты подтверждают, что системные программы корпоративного здоровья могут служить эффективным инструментом профилактики ХНИЗ, повышения производительности труда и укрепления психологического климата в организациях финансового сектора (Драпкина и др., 2022; WHO, 2021). Возврат инвестиций в программу достигает до 600% (где 100% – уровень вложений ресурсов в программу).

Программа «ВЭБ.Здоровье» может рассматриваться как модель успешной интеграции принципов укрепления общественного здоровья в корпоративную практику. Её развитие в будущем связано с расширением цифровых решений, индивидуализацией профилактических рекомендаций и вовлечением сотрудников в долгосрочные проекты, направленные на поддержание здоровья и профессионального долголетия.

Дополнительно стоит отметить, что программа получила положительное признание профессионального сообщества: «ВЭБ.Здоровье» стала лауреатом Гран-при премии «Хрустальная пирамида» за достижения в области корпоративной культуры и мотивации персонала (Минздрав РФ, 2025).

**Литература**

1. Всемирная организация здравоохранения. Global report on noncommunicable diseases 2022. — Geneva: WHO, 2022.
2. Драпкина О.М., Концевая А.В., Калинина А.М. и др. Профилактика хронических неинфекционных заболеваний в Российской Федерации. Национальное руководство – 2022 // Кардиоваскулярная терапия и профилактика. — 2022. — Т. 21, S6. URL: <https://cardiovascular.elpub.ru/jour/article/view/3235> (дата обращения: 09.11.2025).
3. Анциферова А.А., Концевая А.В., Драпкина О.М. Опыт внедрения корпоративных программ укрепления здоровья на рабочем месте в Российской Федерации: результаты опроса // Профилактическая медицина. — 2022. — Т. 25, № 5. — С. 78–85. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/opyt-vnedreniya-korporativnyh-programm> (дата обращения: 09.11.2025).
4. Deloitte. Corporate Wellness Global Market Report 2023. — London: Deloitte Insights, 2023.
5. Министерство здравоохранения Российской Федерации. Письмо от 04.02.2025 № 15-6/И/2-1774 «О внедрении цифровых решений в профилактической работе». — Москва: Минздрав РФ, 2025.
6. Министерство здравоохранения Российской Федерации. Федеральный проект «Укрепление общественного здоровья» (национальный проект «Демография»). — Москва: Минздрав РФ, 2024. URL: <https://minzdrav.gov.ru/> (дата обращения: 09.11.2025).
7. World Health Organization. Workplace health promotion and productivity: evidence and strategies. — Geneva: WHO, 2021.

**Контакты авторов:**

Иолтуховская Юлия Владимировна  
e-mail: [ioltuhovskayay@mail.ru](mailto:ioltuhovskayay@mail.ru)

**Конфликт интересов:** отсутствует