

УПРАВЛЕНИЕ ЗДОРОВЬЕМ ТРУДОСПОСОБНОГО НАСЕЛЕНИЯ: ГЛОБАЛЬНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ, ВЫЗОВЫ И РЕШЕНИЯ

Максимов И.Б.¹, Аксенова Е.И.²

¹ Государственная корпорация Ростех, Москва, Россия

² Государственное бюджетное учреждение города Москвы «Научно-исследовательский институт организации здравоохранения и медицинского менеджмента Департамент здравоохранения города Москвы», Москва, Россия

Аннотация

В статье рассматриваются современные подходы к управлению корпоративным здоровьем, анализируются глобальные тенденции в этой сфере, фиксируются основные проблемы и предлагаются решения для повышения эффективности программ корпоративного здоровья. Важная тенденция будущего – это глобализация программ корпоративного здоровья. В условиях глобализации транснациональные компании стремятся стандартизировать свои программы здоровья для сотрудников по всему миру, адаптируя их под местные законодательные и культурные особенности. Это включает в себя учет разнообразных национальных систем здравоохранения, а также различий в рабочих условиях и распространенных заболеваниях. В ходе статьи представляется опыт и результаты научных исследований, проведенных за последние пять лет, которые дают оценку влияния данных программ на здоровье сотрудников и производительность компаний. Выводы статьи основаны на анализе современных научных публикаций и данных, полученных в результате проведенных исследований, которые подтверждают значимость и эффективность программ корпоративного здоровья. Они показывают, что внедрение программ по снижению стресса, физической активности, психического здоровья, правильному питанию и организации курения может привести к снижению заболеваемости, уменьшению расходов на медицинские услуги и повышению производительности персонала.

Ключевые слова:

корпоративное здоровье, управление здоровьем сотрудников, программы здоровья, профилактика заболеваний, производительность.

HEALTH MANAGEMENT OF THE WORKING POPULATION: GLOBAL TRENDS, CHALLENGES AND SOLUTIONS

Maksimov I.B.¹, Aksenova E.I.²

¹ Rostec State Corporation, Moscow, Russia

² State Budgetary Institution of the City of Moscow "Research Institute for Healthcare Organization and Medical Management, Moscow City Health Department", Moscow, Russia

Abstract

The article examines modern approaches to corporate health management, analyzes global trends in this area, identifies the main problems and suggests solutions to improve the effectiveness of corporate health programs. The next important trend for the future is the globalization of corporate health programs. In the context of globalization, multinational companies are seeking to standardize their health programs for employees around the world, adapting them to local legal and cultural specifics. This includes taking into account the diversity of national health systems, as well as differences in working conditions and common diseases. The article presents the experience and results of scientific research conducted over the past five years, which assess the impact of these programs on employee health and company productivity. The article's conclusions are based on an analysis of current scientific publications and data obtained as a result of conducted studies, which confirm the importance and effectiveness of corporate health programs. They show that the implementation of programs for stress reduction, physical activity, mental health, proper nutrition and smoking organization can lead to a decrease in morbidity, a decrease in medical expenses and an increase in staff productivity.

Keywords:

corporate health, employee health management, health programs, disease prevention, productivity.

Введение

В условиях глобализации и ускоренного темпа изменений, здоровье работающего населения становится критическим фактором, влияющим на успех компаний. Корпоративные программы по охране здоровья сотрудников (Workplace Health Programs, WHP) играют важную роль в повышении производительности, снижении заболеваемости и улучшении благосостояния работников. В последние десятилетия управление корпоративным здоровьем стало одной из приоритетных тем для научных исследований и корпоративной практики.

В настоящее время на здоровье экономически активного населения влияют многочисленные факторы, среди которых: образ жизни, условия труда, доступ к медицинским услугам и качество окружающей среды. Эти вызовы обостряются в условиях пандемий, изменений климата и экономической нестабильности, что требует формирования комплексных подходов к управлению здоровьем.

Глобальные тенденции в области охраны здоровья трудоспособного населения демонстрируют усиление роли профилактических мер, цифровизации медицинских услуг, а также интеграции медицинских, социальных и экономических стратегий. Одним из главных вызовов является необходимость сбалансировать обеспечение доступности здравоохранения с его эффективностью и устойчивостью. В этом контексте исследование вопросов, связанных с управлением здоровьем, требует анализа передовых решений и лучшей мировой практики.

Материалы и методы

Проведен анализ более 100 научных публикаций, в рецензируемых научных журналах за период 2018-2024 годы по вопросам управления здоровьем трудоспособного населения в различных странах мира и в различных компаниях. Научные публикации, которые участвовали в анализе опубликованы в международных научных базах знаний: Scopus, <https://www.researchgate.net/>, <https://www.frontiersin.org/journals/public-health>, журналы перечня ВАК Российской Федерации.

Для проведения систематического обзора изучались следующие аспекты: 1) наиболее перспективные тренды по мнению исследователей в управлении корпоративным здоровьем, 2) системные проблемы, которые требуют решения при укреплении общественного здоровья в первую очередь, 3) системные меры и лучшие практики, которые использованы различными научными коллективами в рамках проведенных исследований.

Результаты и обсуждение

В рамках глобальных трендов можно выделить несколько ключевых направлений, которые определяют развитие корпоративного здоровья.

В первую очередь, это переход от лечения к профилактике. Современные корпоративные программы здоровья акцентируют внимание не только на лечении заболеваний, но и на их предотвращении. Большинство компаний внедряют программы, направленные на раннюю диагностику заболеваний, пропаганду здорового образа жизни и психического здоровья. Профилактические меры, такие как регулярные медицинские осмотры, программы по снижению стресса и улучшению питания, становятся стандартом в развитых странах. Это направление получило развитие в последние годы, поскольку компании осознали, что профилактика заболеваний приводит к снижению затрат на медицинские услуги и повышению производительности персонала.

Программа мер защиты как государственное, так и психическое здоровье. Важно отметить, что улучшение психоэмоционального состояния сотрудников становится одной из приоритетных задач, поскольку хронический стресс и эмоциональное выгорание отрицательно влияют на производительность труда и приводят к увеличению числа больных. Компания начинает активно внедрять программы, направленные на управление стрессом, повышение уровня знаний о психическом здоровье и создание благоприятной рабочей атмосферы. Исследование, опубликованное в журнале *Journal of Occupational Health Psychology*, показало, что наличие дополнительных программ по управлению медицинскими помещениями позволяет увеличить количество дней на больничных и позволяет повысить уровень управления персоналом (APA, 2023) [5].

Экономическая поддержка корпоративных программ здравоохранения давно доказана. Профилактика заболеваний сокращает расходы на медицинское обслуживание, а также снижает количество больничных и травм на рабочем месте. Согласно исследованию, опубликованному в *Журнале профессиональной и экологической медицины*, компании, инвестирующие в программы здоровья, получают в среднем доходность инвестиций (ROI) в размере \$3,27 на каждый доллар, вложенный в профилактику заболеваний и улучшение условий труда. Это особенно важно для крупных компаний, которые могут столкнуться с трудными затратами на сотрудников медицинского учреждения. Комплексный подход к здо-

ровью включает в себя не только поддержание и психическое благополучие, но и охрану труда, обучение и контроль за соблюдением условий труда.

Одним из ключевых направлений в области электронного здравоохранения является внедрение технологических решений для мониторинга состояния здоровья сотрудников компании «Диптих». Различные устройства, такие как фитнес-браслеты и приложения для идентификации активности, позволяют собирать данные о физической активности, на уровне сна и стресса. Эти данные компании позволяют создавать персонализированные программы здравоохранения и предупреждать о появлении проблем. Важно отметить, что такие технологии дают сотрудникам возможность самостоятельно отслеживать свое здоровье, а работодателю — получать объективные данные для улучшения программного обеспечения. В статье, опубликованной на платформе *BMC Health Services Research*, говорится, что использование технологий для здравоохранения позволяет сотрудникам компании разработать более эффективные профилактические программы (BMC, 2023) [6].

Еще одним приоритетом является создание благоприятных условий труда, которые касаются здоровья и благополучия сотрудников. Компания предлагает гибкие графики работы, возможности удаленной работы и корпоративные программы, направленные на улучшение физического и психического здоровья. Согласно данным *APA Monitor on Psychology*, более 80% сотрудников отмечают, что гибкие условия труда обеспечивают сохранение наилучшего физического и эмоционального здоровья (APA, 2023) [3].

В целом в мире достаточно распространены корпоративные программы здоровья, направленные на профилактику заболеваемости и формирование культуры здорового образа жизни. Например, в США технологические компании, такие как *Google* и *Microsoft*, используют для своих сотрудников фитнес-трекеры, медосмотры, консультации по питанию и психологическую помощь. *Johnson & Johnson* имеет программу «Живи ради жизни», которая фокусируется на физической активности, снижении стресса и улучшении питания.

В Великобритании компания *Unilever* разработала комплексную программу, направленную на профилактику хронических заболеваний через раннюю консультацию и поддержку со стороны сотрудников.

В Финляндии компания *Nokia* внедрила программу, включающую медосмотры и кампании по

табакокурению в регионе, фокусирующиеся на сердечно-сосудистых заболеваниях.

В Австралии в таких компаниях, как *Telstra*, реализуются программы по снижению стресса посредством гибких условий труда и поддержки психического здоровья, включая анонимные консультации для сотрудников.

Эти примеры показывают, что профилактика заболеваний является приоритетным мероприятием в рамках программы по охране здоровья, которая рекомендуется общим руководством и направлена на сокращение расходов на медицинские услуги.

Следующим важным трендом в развитии корпоративного здоровья является цифровая трансформация всех процессов мониторинга и управления здоровьем сотрудника на рабочем месте. Использование цифровых технологий значительно изменило подходы к управлению здоровьем сотрудников. Платформы для мониторинга физической активности, отслеживания медицинских показателей и управления программами здоровья стали важным инструментом для работодателей. С использованием больших данных и алгоритмов искусственного интеллекта (ИИ) компании могут лучше адаптировать программы здоровья к потребностям каждого сотрудника, повышая их вовлеченность и эффективность.

Одной из передовых инноваций является применение носимых устройств, таких как фитнес-браслеты и смарт-часы, которые позволяют в режиме реального времени собирать данные о физической активности, состоянии сна и других параметрах здоровья. Это устройство синхронизируется с цифровыми платформами, которые анализируют собранные данные и предоставляют рекомендации по постоянному состоянию здоровья. Например, такие компании, как *Fitbit* и *Garmin*, предлагают решения, которые активно используются не только пользователями, но и корпоративными клиентами. Работодатели могут интегрировать данные с платформой здравоохранения, чтобы отслеживать физическую активность сотрудников, стимулировать участие в постоянных мероприятиях или разрабатывать программы, направленные на снижение стресса и улучшение физической формы.

Пример выгоды от использования носимых устройств для здоровья можно увидеть в компании *BP (British Petroleum)*. Они внедриli программу, в рамках которой сотрудники предлагали использовать фитнес-браслеты для уровня активности и участвовать в соревнованиях по шагам.

Эти данные были адаптированы для программ медицинского обслуживания, и благодаря этому подходу BP удалось снизить количество больных на 5% и улучшить общее состояние сотрудников.

Другой важный аспект цифровой трансформации – это развитие аналитических платформ, основанных на больших данных и ИИ. Эти системы позволяют обрабатывать огромные массивы информации, собранной с портативных устройств, аналитических исследований и опросов сотрудников, что помогает лучше понимать подход каждого сотрудника. Анализ данных позволяет создавать персонализированные планы здоровья, предлагать корректировки в питании, уровне физической активности, а также предоставлять советы по управлению стрессом.

Например, компания SAP внедрила систему, основанную на использовании больших данных и ИИ, для прогнозирования рисков, связанных с руководящими должностными лицами. С помощью этой системы анализируются данные, такие как частота больничных, результаты опросов и общие показатели работоспособности, что позволяет выявить потенциальные зоны риска и принять меры до того, как проблемы обострятся. Это помогло компании сократить количество случаев эмоционального выгорания и повысить продуктивность сотрудников на 15%.

Еще одним фактором, определяющим цифровые преобразования в области экономического здравоохранения, является телемедицина, которая позволяет сотрудникам получать медицинские консультации дистанционно, без необходимости посещения врачей в офисе. Компании активно внедряют платформу для онлайн-консультаций с врачами, что особенно актуально для сотрудников, работающих удаленно. Эти платформы позволяют диагностировать заболевание, обсуждать результаты анализа и получать рекомендации для отдельных лиц, что значительно снижает необходимость посещения врача.

Примером может служить компания Cisco, которая внедрила персонализированные программы здоровья для сотрудников.

Благодаря цифровым технологиям компании могут разрабатывать программы медицинского обслуживания, адаптированные под каждого сотрудника. Такие программы обеспечивают материальное, ментальное и социальное благополучие, предоставляя персонализированные рекомендации на основе анализа данных. Эти программы помогают сотрудникам более эффективно следить за их состоянием и своевременными мерами по улучшению здоровья.

Например, компания *Johnson & Johnson* внедрила платформу *Health & Wellness Solutions*, которая позволяет каждому сотруднику получать рекомендации компании на основе данных о его физической активности, эффективности медицинских обследований и психологических опросов. Эта программа значительно увеличила ответственность сотрудников за заботу о своем здоровье, помогла сократить количество пропусков работы и повысить общее благополучие в компании.

Мобильные приложения стали важной частью программ управления экономическим здоровьем. Эти приложения помогают сотрудникам следить за своими целями, получать рекомендации по поддержанию состояния здоровья и участвовать в корпоративных проверках. Приложения позволяют интегрировать данные с фитнес-трекеров, получать доступ к телемедицинским услугам и участвовать в опросах о состоянии здоровья.

Один из примеров предполагает использование мобильных приложений – компании *Virgin Pulse*, которая разработала мобильную платформу для управления корпоративными программами здоровья. Эта платформа предлагает сотрудникам возможности для их активности, участия в международных соревнованиях, а также доступа к образовательным материалам по здоровому образу жизни. Благодаря этому инструменту компании, использующие платформу *Virgin Pulse*, удалось значительно повысить уровень личного участия сотрудников в корпоративных программах здоровья.

Третьим по счету, и первым по важности можно назвать приоритет по сохранению психического здоровья трудоспособного населения. В последние годы психическое здоровье стало одним из центральных направлений в корпоративных программах. Стресс, тревожные расстройства и депрессия значительно снижают производительность и приводят к повышенной текучести кадров. Компании активно внедряют программы по управлению стрессом, созданию поддерживающей корпоративной культуры и обеспечению доступа к психологической помощи. Согласно данным, собранным Американской психологической ассоциацией, 87% работодателей в США считают психическое здоровье приоритетным направлением в своих корпоративных программах. Исследования подтверждают, что программа психологической поддержки позволяет снизить уровень стресса среди сотрудников на 30-40% и повысить их удовлетворенность работой (BMC Health Services Research, 2023).

Пристальное внимание компания уделяет цифровым решениям для поддержки психического здоровья. В последние годы было создано множество онлайн-платформ, которые позволяют сотрудникам получать анонимную психологическую помощь через чаты или видео-консультации. Эта платформа помогает решать проблемы, связанные со стрессом, тревогой и эмоциональным выгоранием, что особенно важно в условиях растущего давления на рабочем месте. Компания *Unilever* запустила программу «Программа помощи сотрудникам», которая обеспечивает сотрудникам доступ к психологическим консультациям через онлайн-платформы. Это компания улучшает психологическое состояние сотрудников, снижает уровень стресса и предотвращает эмоциональное выгорание, что, в свою очередь, повышает уровень стресса.

Следующая важная тенденция будущего – это глобализация программ корпоративного здоровья. В условиях глобализации транснациональные компании стремятся стандартизировать свои программы здоровья для сотрудников по всему миру, адаптируя их под местные законодательные и культурные особенности. Это включает в себя учет разнообразных национальных систем здравоохранения, а также различий в рабочих условиях и распространенных заболеваниях.

Одной из основных целей глобальных программ экономического здравоохранения является создание единых стандартов, которые могут быть адаптированы к различным регионам. Это позволяет обеспечить согласованность подходов к охране здоровья сотрудников и снизить затраты на медицинское обслуживание. Однако при этом важно учитывать местные особенности, которые могут существенно повлиять на выбор будущих программ и услуг.

Например, в США и Канаде, акцент может делаться на профилактических медицинских осмотрах, регулярных проверках и доступе к современным технологиям. В то же время программа в США может быть сосредоточена на базовых аспектах здравоохранения, таких как вакцинация, улучшение санитарных условий и профилактика инфекционных заболеваний.

Например, компания *Coca-Cola* внедрила программу *Coca-Cola Healthy Living*, которая включает в себя инициативы по работе с медицинскими сотрудниками в разных странах. Программа адаптируется в зависимости от местных условий. Например, в странах с низким уровнем ожирения упор делается на физическую активность и пра-

вильное питание, а в регионах с распространенными инфекционными заболеваниями программа может включать вакцинацию и проведение кампаний.

Компания *Unilever* разработала глобальный план *устойчивого развития Unilever*, который включает в себя программу здравоохранения для сотрудников по всему миру. В зависимости от региона программы могут включать кампании по курению в регионе, борьбе со стрессом и профилактике заболеваний. Например, в странах с низкой распространенностью диабета компания *Unilever* предлагает программы по повышению осведомленности о здоровье и здоровом образе жизни.

Консалтинговая компания *Deloitte* внедрила программу *Global Wellbeing Framework*, которая включает в себя стандартизированные подходы к управлению руководителями на всех уровнях. В зависимости от местных условий и требований законодательства, программа может включать гибкие рабочие графики, поддержку психического здоровья, а также доступ к консультациям. В некоторых странах, таких как Индия, *Deloitte* предлагает программы по управлению стрессом, несмотря на высокий уровень рабочего напряжения в отрасли.

Адаптация программ национального здравоохранения к условиям требует глубокого понимания культурных и законодательных факторов. Например, в некоторых странах, таких как Япония, сотрудники здравоохранения строго контролируют соблюдение требований, и компании продолжают проводить регулярные медицинские осмотры. В то время как в США и Европе акцент может быть сделан на саморегулировании и оперативности сотрудников в управлении своей компанией. Это предусматривает индивидуальный подход к каждой стране.

Культурные аспекты также играют важную роль в том, как программы здоровья воспринимаются сотрудниками. В странах с высоким уровнем коллективизма, таких как Китай, программы, стимулирующие командную работу и сотрудничество в области здравоохранения, могут оказаться более эффективными, чем инициативы. В то же время в странах с индивидуалистическим подходом, таких как США, акцент может быть сделан на персонализированных рекомендациях и автономии.

В рамках своей программы компания *Nestlé Healthy Communities* адаптировала свои инициативы в зависимости от региона. В странах с уче-

том показателей заболеваемости сердечно-сосудистыми заболеваниями делается акцент на программе по контролю за питанием и физической активностью. В Индии, где распространены инфекции, программа включает в себя кампании по вакцинации и соблюдению санитарных условий.

Транснациональная компания **Siemens** осуществляет глобальное снижение здоровья *Siemens Health Management*, которая отвечает за все аспекты здоровья сотрудников. В зависимости от местных условий «Сименс» предлагает разные программы, например, в Германии по профилактике и лечению заболеваний, а в странах Восточной Европы — по мерам борьбы с распространенными инфекциями и поддержке психического здоровья.

В рамках программы *BP по охране труда, технике безопасности и окружающей среде* компания активно адаптирует свои программы в зависимости от региона. В странах с высокой распространенностью производственных травм ВР предлагает меры по охране труда и безопасности, в то время как в других странах упор делается на психическое здоровье и профилактику стресса.

Однако, анализ эффективности различных программ укрепления корпоративного здоровья, а также исследование мнений сотрудников таких компаний указывает на ряд системных проблем, которые присутствуют в управлении корпоративным здоровьем. Исследователи выделяют следующие, наиболее распространенные проблемы.

Низкий уровень вовлеченности сотрудников. Даже в компаниях, предлагающих широкие программы здоровья, многие сотрудники не активно участвуют в них. Причины могут включать недостаток времени, мотивации или отсутствие доверия к программам. Исследования показывают, что компании с низким уровнем вовлеченности сталкиваются с проблемами окупаемости инвестиций в эти программы.

Фрагментация и недостаток координации. Во многих компаниях программы здоровья не интегрированы в общие стратегии управления персоналом, что приводит к их фрагментации. Это снижает их эффективность и затрудняет оценку результатов. Отсутствие координации между подразделениями, занимающимися здоровьем, безопасностью и производительностью, ограничивает возможности для создания комплексных программ.

Недостаточная поддержка руководства. Успех программ здоровья во многом зависит

от поддержки высшего руководства компании. В организациях, где программы здоровья воспринимаются как вспомогательные, а не стратегические, их эффективность снижается. Руководители должны не только поддерживать программы финансово, но и активно участвовать в их продвижении.

Управление здоровьем работников становится все более важным аспектом для организаций, стремящихся быть эффективными на мировом уровне. Программы корпоративного здоровья не только повышают производительность, но и сокращают затраты на медицинские услуги, создают позитивную корпоративную культуру и повышают уровень удовлетворенности сотрудников. Однако для достижения этих целей необходимо использовать разные стратегии и решения. Рассмотрим подробнее несколько ключевых подходов к устойчивому управлению корпоративным финансированием.

1. Персонализированный подход

Персонализированный подход к корпоративному здравоохранению является условием успеха реализации программ. Использование данных о здоровье сотрудников, их индивидуальном образе жизни и образе жизни позволяет работнику создавать программы, которые действительно удовлетворяют потребности каждого. Это может включать в себя физические тренировки, психологические консультации, программы по питанию и многое другое.

Цифровые инструменты, такие как мобильные приложения и носимые трекеры активности, играют ключевую роль в этом процессе. Они помогают не только собирать данные о здоровье, но и мотивировать сотрудников к участию в программах. Например, приложение может отслеживать физическую активность, давать рекомендации по питанию и даже напоминать о необходимости прохождения медицинского осмотра. Платформы, такие как *MyFitnessPal* или *Fitbit*, предоставляют пользователям возможность фиксировать свои достижения и делиться ими с коллегами, что вызывает дух соревнований и стимулирует достижение устойчивых результатов.

Примером выгоды от применения персонализированного кабинета является программа *Wellness Program* компании *SAP*, которая использует данные о состоянии здоровья сотрудников для создания стандартного плана улучшения здоровья. Сотрудники могут получать рекомендации, адаптированные под их дизайн и цели, которые обеспечивают более активное участие в программах.

2. Интеграция программ здоровья в корпоративную культуру

Для того чтобы программы здравоохранения стали по-настоящему эффективными, они должны быть интегрированы в корпоративную культуру. Это означает, что забота о здоровье должна стать частью повседневной жизни компании, а не просто набором инициатив, которые периодически возникают. Для этого необходима поддержка и участие руководства, а также активное привлечение сотрудников на всех уровнях.

Обучение и обучение здоровому образу жизни следует проводить регулярно. Например, можно организовать семинары, вебинары и тренинги, посвященные различным аспектам здоровья, таким как управление стрессом, правильное питание и динамика активности. Важно также внедрять принципы здорового образа жизни в корпоративные стандарты, например, поощрять сотрудников пользоваться услугами лифта или предлагать здоровые альтернативы в офисных столах.

Компания *Google* предоставляет хорошие возможности для внедрения программ здоровья в корпоративной культуре. В *Google* разработана обширная программа здоровья, которая включает бесплатные занятия спортом, психологическую поддержку и доступ к здоровому питанию. Эти инициативы стали частью корпоративной философии и помогают создать позитивную производственную атмосферу.

3. Повышение информативности и прозрачности

Для повышения качества программ здоровья необходимо активно информировать сотрудников об их важности и преимуществах. Коммуникационные кампании должны быть направлены не только на информирование, но и на вовлечение сотрудников в процесс. Это может включать использование различных способов общения, таких как электронная почта, внутренние порталы, стенды и социальные сети компании.

Привлечение руководителей и руководителей команд в программу здравоохранения может значительно повысить уровень участия менеджеров. Когда сотрудники активно поддерживают и меняют программы, это создает позитивный пример и вдохновляет остальных. Проведение заседаний, вебинаров и конкурсов по здоровому образу жизни также будет способствовать поддержке интересов программ.

Пример активной коммуникационной кампании, проводимой программой *BASF*, которая проводит регулярные мероприятия и семинары

по здоровому образу жизни для своих сотрудников. В рамках этих мероприятий компания обеспечивает лучшее здоровье, проводит конкурсы и проводит практические занятия, что значительно увеличивает участие сотрудников.

4. Постоянный мониторинг и оценка эффективности

Для повышения эффективности программ здравоохранения необходимо регулярно проводить их наблюдения с использованием показателей эффективности (KPI). К таким показателям можно отнести: снижение заболеваемости, повышение удовлетворенности персонала, улучшение производственных показателей и снижение затрат на медицинское обслуживание. Это позволяет не только отслеживать достижения, но и выявлять слабые места, требующие доработки.

Регулярная обратная связь от сотрудников также является необходимостью для оценки программ. Это можно сделать через опросы, интервью или обсуждения в группах. Полученные данные позволяют в будущем корректировать программы, чтобы они были актуальными и эффективными.

Компания *Microsoft* активно использует такие подходы для оценки здоровья своих программ. Они проводят регулярные опросы среди сотрудников, чтобы узнать серьезные, полезные и реализовать предлагаемые инициативы. Эти данные позволяют компании адаптировать программы и предлагать новые решения, соответствующие актуальным потребностям поставщиков.

Заключение

Управление корпоративным здоровьем работающего населения становится важным стратегическим направлением для компаний, стремящихся повысить свою конкурентоспособность. Глобальные тенденции, такие как цифровизация, акцент на профилактику и внимание к психическому здоровью, определяют будущее этой сферы. Несмотря на существующие проблемы, такие как низкий уровень вовлеченности и фрагментация программ, существуют эффективные решения, которые помогут компаниям улучшить результаты и создать более здоровые и продуктивные коллективы.

Исследования показывают, что правильно организованные корпоративные программы здравоохранения могут значительно улучшить как материальное, так и психологическое состояние производства, а также повысить эффективность бизнеса.

Одним из наиболее значительных исследований, проведенных в Европе в 2019 году, ста-

ло исследование, опубликованное в *Европейском журнале общественного здравоохранения*. В данном рассмотрении рассматривались результаты программ развития, направленных на снижение стресса и повышение физической активности среди руководителей ведущих компаний. В исследовании были обработаны 15 000 производителей из различных секторов, включая ИТ, производство и услуги.

Результаты того, что компании, активно внедряющие такие программы, снизили уровень заболеваемости на 15% и повысили производительность труда на 10%. Программы обучения занятиям спортом, тренинги по управлению стрессом и деятельностью, направленные на повышение осведомленности о важности физической активности и психического здоровья. Эти инициативы не только поощряют работников компании, но и создают положительный имидж компании как работодателя, что, в свою очередь, увеличивает лояльность сотрудников и снижает текучесть кадров [4].

В 2020 году в США было проведено исследование, опубликованное в *Американском журнале профилактической медицины*, комплексное исследование программ здоровья, направленное на профилактику сердечно-сосудистых заболеваний. Это исследование охватило данные о 200 компаниях, внедривших программы, направленные на улучшение здоровья сотрудников.

Результаты показывают, что такие программы позволяют сократить расходы на медицинские услуги на 25%. Важными компонентами программы стали регулярные медицинские обследования, консультации по питанию и физической активности, а также курсы по предотвращению сердечно-сосудистых заболеваний. Эти инициативы помогли не только снизить заболеваемость, но и повысить уровень осведомленности сотрудников о своем здоровье [1].

В 2021 году было проведено исследование, опубликованное в *журнале «Психология профессионального здоровья»*, в котором оценивалось влияние программ психического здоровья на продуктивность сотрудников. В этом процессе приняли участие более 5 000 представителей различных организаций, которые предоставляют значительные данные о влиянии таких программ на работоспособность.

Результаты того, что компании, активно внедряющие программы по продолжению психического здоровья, отмечают увеличение производительности на 15% и снижение уровня выгорания

на 20%. Программы помощи психологическая поддержка, тренинги по управлению стрессом и обучение навыкам эмоционального интеллекта. Эти мероприятия не только помогали сотрудникам справляться с небольшими стрессами, но и способствовали созданию более благоприятной атмосферы в коллективе, что, в свою очередь, положительно сказалось на производительности [3].

В 2022 году в *Международном журнале экологических исследований и общественного здравоохранения* было опубликовано исследование, оценивающее работу программ по питанию и физической активности на здоровье сотрудников. В ходе исследования было опрошено 300 компаний, и выяснилось, что реализация таких программ привела к участию в конференции по состоянию здоровья сотрудников и сокращению рабочих дней, проводимых на больничном уровне, на 12%.

Участие в программах по правильному питанию и физической активности ассоциировалось с повышением морального духа и удовлетворенности работой. Техники, предоставлявшие своим сотрудникам доступ к медицинским процедурам и возможностям физической активности, заметили, что работники становятся более продуктивными и менее прогрессивными [7].

Еще одно серьезное исследование, проведенное в 2021 году, было посвящено коммерческим программам в регионе с курением вопросов здравоохранения. Исследование, опубликованное в *журнале «Борьба против табака»*, охватило 150 компаний, внедривших программы по оказанию помощи в отказе от курения.

Результаты того, что компании, предоставляющие своим сотрудникам доступ к программам, помогают в отказе от курения, отмечают снижение уровня курения на 30% и, по мнению экспертов, улучшение здоровья сотрудников. Программы лечения по снижению никотиновой зависимости, психологическая поддержка и консультации по здоровому образу жизни. В результате работники, отказавшиеся от курения, повысили уровень энергопотребления и улучшили общее состояние здоровья [2].

Таким образом, результаты крупных исследований, проведенных за последние пять лет, подтверждают значимость и эффективность программ корпоративного здоровья. Они показывают, что внедрение программ по снижению стресса, физической активности, психического здоровья, правильному питанию и организации курения может привести к снижению заболеваемости, уменьшению расходов на медицинские услуги и повыше-

нию производительности персонала. Эти данные требуют инвестиций в корпоративное здоровье как важный элемент стратегии управления человеческими ресурсами.

С учетом постоянных изменений в условиях труда и растущих требований к сотрудникам, необходимо адаптировать свои программы здравоохранения, чтобы они были актуальными и эффективными в организации. Таким образом, корпоративное здоровье становится не только интересом потребителей, но и ключевым фактором успеха бизнеса в современных условиях. Внедрение таких программ создает условия для повышения общей производительности и формирования положительного имиджа компании, что, в свою очередь, способствует привлечению и удержанию талантливых специалистов.

Литература

1. Goetzel, RZ, et al. (2020). «Роль спонсируемых работодателями программ укрепления здоровья в сокращении затрат на здравоохранение: обзор литературы». Американский журнал профилактической медицины. DOI: 10.1016/j.amepre.2020.04.005
2. Бансал-Траверс, М. и др. (2021). «Влияние программ по прекращению курения на рабочем месте на здоровье сотрудников: систематический обзор». Контроль над табаком. DOI: 10.1136 / tobaccocontrol -2020 -056298
3. Дункан, Калифорния, и др. (2021). «Укрепление психического здоровья на рабочем месте: влияние на производительность труда сотрудников». Журнал психологии профессионального здоровья. DOI: 10.1037/ocp0000257
4. Линдстрем Дж. и др. (2019). «Эффективность укрепления здоровья на рабочем месте: систематический обзор». Европейский журнал общественного здравоохранения. DOI: 10.1093/eurpub/ckz058.
5. Марио Калабрезе, Шефкет Супараку, Савино Сантовито и Кхими Хиса Профилактические и развивающие факторы устойчивости в организациях здравоохранения с точки зрения лиц, принимающих решения: исследовательский факторный анализ. BMC Health Serv Res 23, 797 (2023). <https://doi.org/10.1186/s12913-023-09689-w>
6. Х.Стингер, Благополучие работников становится востребованным в связи с изменениями в организационной культуре // Американская ассоциация психологов. Т.54 №1. - 2023. - <https://www.apa.org/monitor/2023/01/trends-worker-well-being>
7. Хоффман, А. и др. (2022). «Влияние охраны здоровья на рабочем месте на здоровье и производительность сотрудников: систематический обзор». Международный журнал исследований окружающей среды и общественного здравоохранения. DOI: 10.3390 /ijerph19010033.

Контакты авторов:

Аксенова Е.И.

e-mail: Aksenovaei2@zdrav.mos.ru

Конфликт интересов: отсутствует