

ПРОФИЛАКТИЧЕСКАЯ МЕДИЦИНА

PREVENTIVE MEDICINE

УДК 613.6.027: 614.2: 614.8

© Коллектив авторов, 2025

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ ПОСТРОЕНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЗДОРОВЬЕМ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КОРПОРАЦИИ

Волобуев Н.А., Максимов И.Б., Цветкова Ю.Д., Горячев А.И.

Государственная корпорация «Ростех», Москва, Россия

Аннотация

Цель данной работы – показать эффективность концептуальных основ построения системы управления здоровьем работников Государственной Корпорации. В современных условиях система управления здоровьем должна обеспечивать реализацию на предприятиях комплекса мероприятий и программ, где наряду с контролем за соответствием санитарно-гигиенических требований по охране труда, созданы условия, при которых сотрудники занимаются выполнением своих трудовых обязанностей, а не решением проблем со здоровьем. При этом необходимость здорового образа жизни должна войти в их повседневность, выбор его должен быть востребованным и легким, что будет, безусловно, экономически выгодно для предприятий и полезно для работников. Важным фактором, объединяющим ключевые элементы корпоративной системы управления здоровьем, является социальная ответственность работодателя за обеспечение благополучия работников. Необходимо отметить, что основой построения системы управления здоровьем Государственной корпорации является создание управляемой из единого центра структуры, укомплектованной квалифицированными специалистами, разбирающимися в деталях производственных технологий, потенциальных факторах и рисках здоровью, наделенных соответствующим материально-техническим ресурсом.

Ключевые слова:

здоровье, охрана труда, здоровый образ жизни, медицинская помощь.

THE CONCEPTUAL FOUNDATIONS OF BUILDING A HEALTH MANAGEMENT SYSTEM FOR EMPLOYEES OF A STATE CORPORATION

Volobuev N.A., Maksimov I.B., Tsvetkova Yu.D., Goryachev A.I.

Rostec State Corporation, Moscow, Russia

Abstract

The purpose of this work is to show the effectiveness of the conceptual foundations for building a health management system for employees of a State Corporation. In modern conditions, the health management system should ensure the implementation of a set of measures and programs at enterprises, where, along with monitoring compliance with sanitary and hygienic requirements for labor protection, conditions have been created under which employees are engaged in fulfilling their work duties rather than solving health problems. At the same time, the need for a healthy lifestyle should enter into their daily routine, its choice should be in demand and easy, which will certainly be economically beneficial for enterprises and useful for employees. An important factor uniting the key elements of the corporate health management system is the employer's social responsibility for ensuring the well-being of employees. It should be noted that the basis for building a health management system for a State Corporation is the creation of a structure managed from a single center, staffed by qualified specialists who understand the details of production technologies, potential factors and health risks, endowed with appropriate material and technical resources.

Keywords:

health, occupational safety, healthy lifestyle, medical care.

Система управления здоровьем работников на предприятиях Государственной корпорации должна рассматриваться как одна из главных составляющих работы с персоналом организации и как один из важнейших факторов качественно нового уровня сохранения здоровья, обеспечивающая эффективное использование финансовых средств корпорации с минимальными непрофильными издержками на персонал.

Целью эффективного управления здоровьем работников всегда является баланс между желанием руководства повысить производительность труда на производстве, сократив при этом издержки на персонал, и требованием сотрудников по организации необходимых условий на рабочих местах, обеспечивающих сохранение их здоровья и финансового благополучия [2].

Ключевой задачей при формировании системы управления здоровьем работников в самой Корпорации является создание оптимальных условий функционирования предприятия, которые обеспечивают:

- постоянный мониторинг состояния здоровья работников с активным выявлением факторов риска возникновения заболеваний, в том числе при работе с опасными для здоровья физическими, химическими и биологическими факторами;
- ведение профилактики профессиональных заболеваний и производственного травматизма с целью снижения количества случаев временной утраты трудоспособности, инвалидизации и смертности работников, увеличение их профессионального долголетия;
- оказание своевременной, эффективной, достаточной по объему, доступной и качественной медицинской помощи сотрудникам предприятий, преимущество при оказании высококвалифицированной медицинской помощи сотрудникам на всех уровнях ее оказания.

В современных условиях система управления здоровьем должна обеспечивать реализацию на предприятиях комплекса мероприятий и программ, где наряду с контролем за соответствием санитарно-гигиенических требований по охране труда, созданы условия, при которых сотрудники занимаются выполнением своих трудовых обязанностей, а не решением проблем со здоровьем. При этом необходимость здорового образа жизни должна войти в их повседневность, выбор его должен быть востребованным и легким, что будет, безусловно, экономически выгодно для предприятий и полезно для работников.

Управление здоровьем работников предполагает наличие структуры, объединяющей в едином информационном пространстве (контур управления здоровьем), все участки этого направления, ориентированные на выполнение мероприятий лечебно-профилактической направленности, в том числе, научное и организационно-методическое обеспечение при выявлении факторов возникновения профессиональных заболеваний, организацию взаимодействия по вопросам их профилактики, лечения и переводов для дальнейшего восстановления и реабилитации в специализированные муниципальные и федеральные учреждения здравоохранения, мероприятия социальной направленности [4].

В идеале необходимо выделение соответствующей самостоятельной службы со структурными подразделениями, а фактически – создание службы управления здоровьем в Государственной корпорации и ее организациях, в состав которой включить специалистов нового кадрового направления – менеджеров общественного здоровья, владеющих специальными и общими знаниями в поддержку здоровья, авторитетностью, навыками по методологии привлечения всех категорий персонала к мероприятиям с учетом разнообразия, социально-экономических, административных особенностей и возможностей предприятий. Эффективное функционирование предприятия возможно только при максимальной реализации потенциала квалифицированных кадров, что требует наделения их соответствующим ресурсом:

- своевременное обучение современным методикам;
- материально-техническое оснащение рабочих мест;
- многоуровневое информационное обеспечение;
- моральная и материальная мотивация по результатам труда.
- Основными проблемами, требующие решения в системе управления здоровьем Корпорации, являются:
- высокий уровень распространенности хронических неинфекционных и профессиональных заболеваний у работников;
- неудовлетворенность работников предприятий доступным объемом и качеством медицинской помощи;
- отсутствие мотивации и безразличие работников к программам сохранения здоровья;
- старение всех категорий работников промышленных предприятий.

В современных условиях, четко определяющих структуру финансирования подведомственных Государственной корпорации организаций, отчетливо проявляется значимость первичного этапа медико-санитарной помощи, где повседневная медицинская деятельность персонала цеховых медицинских участков, здравпунктов, поликлиник, врачей профпатологов, специалистов инженерно-медицинских структур основана на знании особенностей технологического процесса в цехах, в целом на предприятии, наличии неблагоприятных факторов и связанных с ними профессиональной патологии. Врачи первичного звена должны стать «центром» оказания медицинской помощи на предприятии. Именно они должны координировать весь процесс сохранения здоровья работников от организации их рабочего места, до профилактики, диагностики, консультации специалистов, лечения и реабилитации. При этом структура первичного участка медицинской помощи, укомплектованная квалифицированным персоналом, должна быть максимально приближена к производственному процессу (здравпункт на производстве) и иметь при этом возможности проведения квалифицированной консультации с медицинскими специалистами в режиме реального времени с помощью цифровых технологий.

Основными мероприятиями на участках первичной медицинской помощи являются:

- предварительные и периодические медицинские осмотры, контрольные и углубленные медицинские обследования в структуре диспансеризации прикрепленных контингентов, в том числе лиц с хроническими и профессиональными заболеваниями, часто и длительно болеющих;
- проведение индивидуальных программ реабилитации для лиц, находящихся под динамическим наблюдением;
- санитарно-просветительная, воспитательно-образовательная работа с активной мотивацией на формирование культуры здоровья и ведения здорового образа жизни.

Важной задачей в реализации системы управления здоровьем работников является организация и проведение медицинских осмотров и обследований, которые организуются на предприятиях при наличии лицензии или в медицинской организации по договору с работодателем. Одним из значимых факторов риска развития профессиональных заболеваний является их несвоевременное выявление. Причинами этого могут быть как пропущенные сроки обследования, вследствие

необязательности его прохождения, низкого доверия к качеству его проведения, непродуманной логистики, сложности прохождения процедуры, низкой информативности получаемых данных, так и недостаточная профессиональная компетентность медицинских работников, отсутствие оборудования, рекомендованного стандартами оснащения медицинских участков.

Работники должны быть максимально мотивированы на прохождение обязательных профилактических медицинских осмотров и обследований, при этом порядок их проведения на предприятиях должен быть необременительным, а объем проводимых исследований учитывать индивидуальные показатели конкретного работника. Улучшение качества оказываемой медицинской помощи основывается на возможности получения специалистами полной и достоверной информации (медицинский информационный ресурс) о состоянии здоровья работников. Цифровизация медицинских участков позволит проводить обязательный автоматизированный мониторинг состояния здоровья работников через электронные медицинские гаджеты, информация от которых поступает в единый информационно-аналитический центр (Медицинская информационно-аналитическая система). Работа в едином информационном пространстве обеспечит преемственность применения медицинских пособий на всех этапах поликлинического и диспансерного сопровождения на основе стандартов проведения медицинских осмотров, обследований, диагностики, лечения и восстановления сотрудников. Это также обеспечит доступ специалистов к полным и достоверным данным из цифрового регистра лиц, страдающих профессиональными заболеваниями, что позволит адресно рекомендовать им индивидуальный объем проводимых исследований. Интеграция данной системы с цифровыми сервисами территориальных и федеральных медицинских учреждений, с проведением электронного обмена между организациями с системой обязательного медицинского страхования, позволит получать достоверную информацию о структуре заболеваемости, закономерностях ее развития, исключить многократный обмен и потерю информации, необоснованное дублирование диагностических исследований, а так же фальсификацию их результатов, что в свою очередь снизит вероятность допуска к сложным и опасным работам, управлению транспортными средствами, лиц имеющих медицинские противопоказания.

Ресурс достоверной информации о состоянии здоровья и факторах риска, обеспечиваемый при внедрении единой аналитической системы (медицинский информационный ресурс), позволяет выделять приоритеты для принятия обоснованных управленческих решений на основе анализа полноты и качества работы как отдельных медицинских участков, так и служб обеспечения (медикаментозного, транспортного, питания и др.). Оценка эффективности различных методов лечения и реабилитации, сравнительный анализ их стоимости, адаптация программ первичной и вторичной профилактики социально-значимых и профессиональных заболеваний к условиям конкретной организации, обеспечивает значительную экономию бюджетных средств, которые можно направить в том числе на совершенствование системы мотивации работников предприятий к ведению здорового образа жизни (ЗОЖ).

Создание системы мотивации и активной пропаганды здорового образа жизни – фактор, значение которого в системе управления здоровьем сотрудников Корпорации трудно переоценить. Правильно разработанная система мотивации позволяет сформировать коллектив работников, который будет слаженно и эффективно трудиться, достигая высоких результатов на производстве, при этом низкий уровень мотивации и лояльности, как показывают исследования [1, 2, 5, 8, 11], напрямую влияет на показатели работоспособности и, как следствие, производительность труда.

Забота о здоровье – стратегически важный и мощный мотивирующий фактор как для само-

го работника предприятия, так и для его семьи. Ведь работник практически до половины времени своего бодрствования проводит на работе, и она должна отвечать не только параметрам удобства и безопасности, но и получать одобрение со стороны близких, а это в значительной что значительной степени способствует долгосрочной трудовой деятельности на конкретном предприятии.

Практически половина опрошенных сотрудников оценили заботу о них со стороны работодателя как достаточно низкую и считают, что работают в условиях, которые попросту не соответствуют санитарным требованиям [3].

Грамотный руководитель осознает насколько выгодно развивать мотивированное стремление всех категорий работников заботиться о своем здоровье (прививать культуру здоровья), что значительно уменьшает экономические потери от временной утраты трудоспособности, снижает количество часто и длительно болеющих работников [8, 10]. Одно из необходимых условий в этом плане – адресность и максимальная эффективность стимулов со стороны руководства, побуждающих сотрудника к определенной направленности его усилий и отвечающих целям и вознаграждению, на которое он рассчитывает по результатам выполнения работы [9]. В системе управления здоровьем именно адресная мотивация, основанная на традициях и корпоративной культуре, учитывающая индивидуальные ценности и контекст работника, формирует определенные привычки, направленные на достижение долгосрочного эффекта, когда популярными и важным становится



Рис. 1. Факторы риска по результатам анкетирования сотрудников предприятий (% от числа опрошенных сотрудников). Собственные данные АНО-«РТ-Медицина»

необходимость следить за своим здоровьем самостоятельно. Только самоосознанность работников дает эффект от проведенной санитарно-просветительной работы и применяемых программ профилактики. Мотивированные люди убеждены в необходимости следовать профилактическим мерам, что снижает риски обострения хронических заболеваний, улучшает долгосрочные исходы, снижает риск возникновения социально-значимых и профессиональных заболеваний, а также их осложнений. Именно они эффективно участвуют в программах предотвращающих «профессиональное выгорание», депрессию, производственный травматизм [7, 8].

Исследования, проведенные в Национальном Центре Терапии и профилактической медицины Минздрава РФ [6], показывают значение факторов мотивации при выборе ЗОЖ:

- убежденность в соблюдении диеты, физической активности, в сочетании с необходимостью выполнения рекомендаций медикаментозной поддержки – снижает риски рецидивов сердечно-сосудистых заболеваний на 25%, а риски инсульта у лиц с гипертонией на 20–35%;
- забота о близких – повышает вероятность вакцинации на 30–50%;
- пациенты с высокой степенью доверия к исследованию на 40% чаще проходят плановые обследования, включая маммографию или колоноскопию.
- пациенты с депрессией на 50% реже следуют рекомендациям по профилактике.

Важным фактором, объединяющим ключевые элементы корпоративной системы управления здоровьем, является социальная ответственность работодателя за обеспечение благополучия работников. Руководитель обязан понимать, что здоровье – это уникальный «товар», имеющий высокую стоимость, знать во что он обходится для предприятия и во что начинает обходиться, когда работник заболевает. Программы управления здоровьем, реализуемые в рамках мероприятий социальной ответственности, должны опираться на данные комплексных социологических исследований, устанавливающих факторы риска и причинно-следственную связь временной утраты трудоспособности в системе производство – здоровый работник. Все программы должны реализовываться в комплексе, предусматривая не только улучшение условий труда, но и изменение образа жизни работников (пропаганда здорового образа жизни, внедрение идеи правильного питания, увеличение физической активности, отказ от вредных привычек и др.), в сочетании с наблюдением и контролем за здоровьем работников, при активном самоконтроле с их стороны.

Социальный пакет, частью которого внутри организации являются программы сохранения здоровья работников, программы профилактики социально-значимых и профессиональных заболеваний – один из наиболее востребованных способов мотивации. Более 55% опрошенных работников выбрали именно этот вариант. Формирование грамотного социального пакета, ориентированного на получение стойкого долгосрочного



Рис. 2. Ожидаемые стимулы мотивации (% от числа опрошенных сотрудников).
Собственные данные АНО-«РТ-Медицина»

эффекта, заключается в создании баланса между физическим, психологическим и финансовым благополучием, что в целом и определяет формирование в организации традиций культуры здоровья. Реализуемые в рамках корпоративной системы управления здоровьем социально ориентированные программы способствуют достижению «корпоративного благополучия», когда осознанная необходимость ведения здорового образа жизни обеспечиваются предоставленными на предприятии возможностями, что максимально повышает заинтересованность работников в обеспечении стабильности и успешности предприятия.

В современных условиях, в системе управления здоровьем работников, дополнительно к социальному пакету Корпорации на предприятиях необходимо реализовывать программы поддержки семьи, программы управления здоровьем женщин и детей, программы сопровождения беременных женщин, которые часто сочетаются с поддержкой государства.

Добровольное медицинское страхование (ДМС) – корпоративная льгота, в которую можно включать и членов семьи. Это позволяет получать консультации, медицинскую помощь, в том числе высокотехнологичную, при обращении в любое удобное медицинское учреждение из программы страхования, независимо от форм их собственности. Включение в полис пунктов ответственности стимулирует работников активно участвовать в программах сохранения здоровья, своевременно проходить профилактические осмотры, обследования, вакцинацию, что сокращает количество

дней временной утраты трудоспособности. При этом страховые взносы и выплаты не облагаются НДФЛ и НДС, не отчисляются 13% со страховых выплат и не выплачиваются взносы в Социальный фонд России [9]. Страховые взносы включают в состав расходов (при условии выдачи полиса более чем на год), что наряду с уменьшением выплат по больничным листам минимизирует общие финансовые затраты работодателя. Полная или частичная оплата расходов по полису ДМС помогает работнику существенно экономить на медицинском обслуживании в случае болезни членов его семьи. Осознание того, что организация заинтересована в сохранении здоровья и благополучия членов семьи работника, повышает доверие к программам сохранения здоровья, создает эффект «психологического комфорта», уверенности в том, что в случае болезни (травмы) они получат необходимую медпомощь без лишних затрат, что в свою очередь позволяет снизить уровень тревоги и стресса работника.

Психологическая поддержка работников, постоянный мониторинг уровня стресса – важная составляющая системы управления здоровьем. Напряженность и утомляемость на рабочем месте, перерастающие в депрессию и психоэмоциональное недомогание, являются главными причинами обострения хронических заболеваний и профессионального выгорания. Основными причинами этого является дисбаланс между уровнем получаемой материальной и моральной компенсации за усилия, затрачиваемые работниками на производстве, часто усиливаемые неустроенным бытом.



Рис. 3. Ожидаемые составляющие социального пакета (% от числа опрошенных сотрудников). Собственные данные АНО-«РТ-Медицина»

Неотъемлемой частью корпоративных программ управления здоровьем должно стать создание зон отдыха, где можно в момент усталости сделать паузу для снятия напряжения (стресса), получить возможность просмотреть корпоративный сайт, памятки, брошюры, листовки с информацией о программах и рекомендациях по темам здоровья, правильного питания, сна, ознакомиться с курсами упражнений производственной гимнастики для поддержания тонуса тела, предупреждения утомления, поддержания должного психоэмоционального состояния на рабочем месте. Для мотивации активного организованного досуга приветствуется создание необходимых условий (тренажерный зал, секции) для занятия спортом, предусматривается система поощрений за участие различных корпоративных спортивных и культурных мероприятия.

Целесообразно активно использовать ресурс профсоюзов в части эффективности контроля за исполнением установленных законодательством норм, повышать уровень информированности сотрудников об их правах в области трудовых отношений, о факторах риска здоровью и мерах по их снижению, о мерах и программах сохранения здоровья как с государственной поддержкой, так и реализуемых на предприятии.

Необходимо отметить, что основой построения системы управления здоровьем Государ-

ственной корпорации является создание управляемой из единого центра структуры, укомплектованной квалифицированными специалистами, разбирающимися в деталях производственных технологий, потенциальных факторах и рисках здоровью, наделенных соответствующим материально-техническим ресурсом. Все элементы системы управления здоровьем работников необходимо объединить в едином информационном пространстве посредством внедрения единой аналитической системы (информационно-аналитическая платформа).

Ресурс достоверной информации о состоянии здоровья и факторах риска в цифровом формате обеспечивает преемственность применения медицинских пособий на всех уровнях оказания медицинской помощи, что позволяет принимать обоснованные управленческие решения при выполнении мероприятий лечебно-профилактической направленности.

Адресная и социально ориентированная ответственность работодателя в вопросах сохранения здоровья работников и членов их семей создает условия, при которых работники качественно занимаются выполнением своих трудовых обязанностей, не решая при этом бытовые проблемы. Безусловно, все это обеспечит высокую производительность труда и достижение результатов определенных для предприятий Государственной корпорации.



Рис. 4. Факторы беспокойства на рабочем месте. (% от числа опрошенных сотрудников). Собственные данные АНО-«РТ-Медицина»

Литература

1. Акимов А.М., Гакова Е.И., Каюмова М.М., Гафаров В.В. Некоторые параметры стресса на работе и отношения к своему здоровью у мужчин открытой городской популяции: распространенность, взаимосвязи. *Международный журнал сердца и сосудистых заболеваний*. 2019;(24). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nekotorye-parametry-stressana> (дата обращения: 16.12.2024).
2. Аксенова Е.И., Ахаев Д.Н., Зольникова О.Ю., Максимов И.Б., Пальцев М.А., Рыбаков И.А., Турко Н.И., Чемезов А.С. ГК РОСТЕХ «Современные подходы к охране здоровья работников государственной корпорации» - Москва, 2022. – 172 с.
3. Васильева Т.П., Ларионов А.В., Русских С.В., Тарасенко Е.А., Васильев М.Д. ФГБНУ «Национальный научно-исследовательский институт общественного здоровья имени Н.А. Семашко». – Москва 2021.
4. Концевая А.В., Калинина А.М., Иванова Е.С. Укрепление общественного здоровья и медицинская профилактика. Руководство для Центров общественного здоровья и медицинской профилактики. Национальный медицинский исследовательский центр терапии и профилактической медицины, Москва: 2021.- 296 с.
5. Кузнецов П.П., Вариченко Ф.П. Искусственный интеллект в российской медицине: системы поддержки и принятия решений. – Москва. Менеджер здравоохранения, 2018. – 140 с.
6. Кузнецов П.П., Максимов И.Б., Синопальников В.И., Чемезов А.С., Цветкова Ю.Д. ГК РОСТЕХ «Информационно-аналитическая система управления здоровьем работников Государственной корпорации» – Москва, 2021. – 169 с.
7. Левшин В.Ф., Слепченко Н.И., Рыжова Н.И., Савлучинская А.А., Соленова Л.Г. Исследование отношения и участия населения в диспансеризации и выполнение программы диспансеризации в системе здравоохранения. 2022;(10). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/issledovanie-otnosheniya-i-uchastiya-naseleniya-v-dispanserizatsii-vypolnenie-programmy-dispanserizatsii-v-sisteme> (дата обращения: 16.12.2024).
8. Рыбаков И.А. Эффективность образовательной программы управления здоровьем и благополучием. *Управление развитием персонала*. 2021;(1): 2–10.
9. Соколов Е.В., Костырин Е.В. Обоснование необходимости и эффективности внедрения медицинских накопительных счетов для всех субъектов Российской Федерации и России в целом. – Москва. Экономика и управление. – 2018.- Т.1. №11.- С 52-65.
10. ФГБУ «ГНИЦПМ» Минздрава России. Методические рекомендации по оценке эффективности комплексных программ профилактики хронических неинфекционных заболеваний. Москва. - 2012.
11. ФГБУ «НМИЦ ТПМ» Минздрава России. Корпоративные программы укрепления здоровья работающих. Электронный ресурс. – Режим доступа: https://gnicpm.ru/public_health/korporativnye-programmyukrepleniya-zdorovya-rabotayushhih.html (дата обращения: 14.11.2024).

Контакты авторов:

Максимов И.Б.

e-mail: i.b.maksimov@rt-medicine.ru

Конфликт интересов: отсутствует