

УДК 338.2, 613.6

КОРПОРАТИВНЫЕ ПРОГРАММЫ УКРЕПЛЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ В РОССИИ: СТИМУЛЫ, БАРЬЕРЫ И ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ

А.Н. Батуева

Пермский государственный национальный исследовательский университет, Пермь, email: anastbatueva@yandex.ru

ФБУН «ФНЦ медико-профилактических технологий управления рисками здоровью населения», Пермь

Аннотация. Цель работы — выявить системные барьеры и методологические пробелы, препятствующие комплексной оценке экономической эффективности корпоративных программ укрепления здоровья в российских компаниях. Методологическую основу исследования составил анализ нормативно-правовых актов (ГОСТ, рекомендации Минздрава РФ), данных национального проекта «Продолжительная и активная жизнь» и результатов пилотных проектов. Дополнительно осуществлен обзор современных отечественных и наиболее цитируемых зарубежных научных публикаций, предметом которых являлись оценка экономической эффективности оздоровительных мероприятий для персонала и изучение практик внедрения корпоративных программ укрепления здоровья. Установлено, что, несмотря на признанную экономическую эффективность корпоративных программ укрепления здоровья, их оценка в российских компаниях характеризуется значительными методологическими ограничениями. Ключевыми барьерами являются: отсутствие единых стандартов оценки; фокус на процессе реализации, а не на результатах; недооценка экономических потерь от презентеизма. Кроме того, большинство работодателей оценивают эффективность программ упрощенно (опросы удовлетворенности, данные по временной нетрудоспособности), не прибегая к комплексному (в том числе экономическому) анализу. В статье обоснована необходимость разработки и внедрения на корпоративном уровне унифицированных методик оценки экономической эффективности оздоровительных мероприятий. Это позволит трансформировать корпоративные программы укрепления здоровья из элемента социальной ответственности в стратегический инвестиционный проект с измеримым финансовым результатом.

Ключевые слова: экономическая эффективность, инвестиции в здоровье, корпоративные программы укрепления здоровья, укрепление здоровья работников, корпоративная программа как инвестиционный проект.

CORPORATE HEALTH PROMOTION PROGRAMS IN RUSSIA: INCENTIVES, OBSTACLES AND ECONOMIC EFFICIENCY

A.N. Batueva

Perm State University, Perm, email: anastbatueva@yandex.ru

FBIS «FSC for Medical and Preventive Technologies for Public Health Risk Management», Perm

Abstract. The purpose of the research is to identify systemic barriers and methodological gaps that hinder a comprehensive assessment of the economic effectiveness of corporate health promotion programs in Russian companies. The methodological basis of the research was an analysis of regulatory legal acts (GOST, recommendations of the Ministry of Health of the Russian Federation), data from the national project «Long and active life» and the results of pilot projects. Additionally, a review of modern Russian and most cited foreign scientific publications was carried out, the subject of which was to evaluate the economic effectiveness of health-improving measures for staff and to study the practices of implementing corporate health promotion programs. It has been established that, despite the recognized economic effectiveness of corporate health promotion programs, their evaluation in Russian companies is characterized by significant methodological limitations. Key obstacles are lack of uniform evaluation standards, focus on the implementation process rather than the results, underestimating the economic losses from presenteeism. In addition, most employers evaluate the effectiveness of programs in a simplified manner (satisfaction surveys, temporary disability data), without resorting to a comprehensive (including economic) analysis. The article substantiates the need for the development and implementation at the corporate level of unified methods for assessing the economic effectiveness of corporate health promotion programs. This will make it possible to transform corporate health promotion programs from an element of social responsibility into a strategic investment project with measurable financial results.

Keywords: economic efficiency, investments in health, corporate health promotions programs, employee health promotion, corporate program as an investment project.

Дата поступления статьи в редакцию: 19.11.2025

Дата принятия статьи в печать: 30.12.2025

Введение

В экономической литературе здоровье принято рассматривать, во-первых, как один из видов «потребительских благ», и, во-вторых, – как один из видов человеческого капитала. Понятие инвестиций в здоровье персонала можно сформулировать как вложение средств в здоровье сотрудников организации с целью получения отдачи в виде увеличения продолжительности жизни, снижения смертности и заболеваемости, повышения качества жизни и т. п., что в свою очередь может привести к экономическим эффектам [1]. Выступая в качестве объекта инвестирования, здоровье может рассматриваться как капитал, добавляющий работнику время для осуществления профессиональной деятельности и, соответственно, получения дохода. Капитал здоровья представляет собой инвестиции в человека, направленные на формирование, поддержание и совершенствование его здоровья и работоспособности [2, 3].

Несмотря на наличие государственных рекомендаций и мер поддержки внедрения корпоративных программ укрепления здоровья работающих (КПУЗР), а также научно доказанных положительных эффектов от вложений в подобные мероприятия и успешных практических кейсов, далеко не все компании уделяют должное внимание данному направлению инвестирования. Большое разнообразие существующих методов экономической оценки КПУЗР нередко вызывает сложности у «рядового» руководителя из-за разрозненности показателей, специфических инструментов и отсутствия системного подхода. Нередко организации, реализующие оздоровительные мероприятия, прежде всего, заботятся о социальных эффектах и практически не оценивают экономическую эффективность.

Цель исследования

Цель – выявить системные барьеры и методологические пробелы, препятствующие комплексной оценке экономической эффективности корпоративных программ укрепления здоровья в российских компаниях.

Материалы и методы

Методологическую основу исследования составил анализ нормативно-правовых актов (ГОСТ, рекомендации Минздрава РФ), данных национального проекта «Продолжительная и активная жизнь» и результатов пилотных проектов. Дополнительно осуществлен обзор современных отечественных и наиболее цитируемых зарубежных научных публикаций, предметом которых являлись оценка экономической эффективности оздоровительных мероприятий для персонала и изучение практик внедрения корпоративных программ укрепления здоровья.

Результаты исследования

Укрепление здоровья работающего населения: нормативно-правовая поддержка

Основные предположения о государственной политике в отношении укрепления здоровья работников организаций можно сделать, анализируя и обобщая основные нормативно-правовые акты и официальные методические рекомендации. В частности, ГОСТ Р 59240-2020 обязывает юридические лица определять процессы, необходимые для организации медицинского обеспечения работников, укрепления их здоровья и профилактики заболеваний, а также возможности реализации данных мероприятий (ГОСТ Р 59240-2020 Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья. Требования к организации медицинского обеспечения, профилактике заболеваний и укреплению здоровья работников от 25.01.2021).

В целях укрепления здоровья населения трудоспособного возраста за счёт коррекции различных факторов риска на рабочем месте Министерство здравоохранения (Минздрав) РФ рекомендует компаниям реализовывать специальные корпоративные программы. (Письмо Минздрава России N 15-6/И/2-1774 «О направлении руководства по разработке, внедрению и оценке эффективности корпоративных программ «Модельные корпоративные программы и практики укрепления здоровья работающих»» (вместе с «Руководством по разработке, внедрению и оценке эффективности корпоративных программ. Модельные корпоративные программы и практики укрепления здоровья работающих», утв. ФГБУ «НМИЦ ТПМ» Минздрава России 28.01.2025) от 04.02.2025). По ГОСТ Р 59240-2020 корпоративная программа здорового образа жизни (healthy lifestyle corporate programme) представляет из себя комплекс мер, проводимых организациями с целью корректировки образа жизни своих сотрудников в сторону оздоровления рациона питания, повышения физической активности, отказа от курения, борьбы с чрезмерным употреблением алкоголя, общей заинтересованности граждан к участию в профилактических мероприятиях, связанных с устранением факторов риска хронических заболеваний и др.

К сожалению, на практике эффективность реализации программ укрепления здоровья нередко демонстрирует не очень высокий уровень (в том числе из-за методологических сложностей). В частности, результаты комплексного анализа качества реализации государственных программ свидетельствуют о достижении целевых показателей на уровне 30%, что обусловлено некорректными целевыми установками, а также их несоответствием обозначенным задачам и реализуемым мероприятиям. Помимо этого, в ряде программ зафиксированы неудовлетворительное качество системы оценочных показателей, низкая эффективность исполнения и формальный характер процедур оценки достигнутых результатов [4].

Руководство по разработке, внедрению и оценке эффективности корпоративных программ от Минздрава России разделяет все индикаторы оценки корпоративных программ на два основных типа: индикаторы оценки процесса и индикаторы оценки эффективности. Индикаторы оценки процесса реализации программы нужны для своевременного определения соответствия реализации программы плану (процент охвата сотрудников, соблюдение сроков, соответствие затрат запланированному бюджету). Индикаторы эффективности в зависимости от срока их достижения делятся на краткосрочные, среднесрочные и долгосрочные (табл. 1). Оценка программы возможна также по основным направлениям мероприятий: создание условий для ведения здорового образа жизни, информирование сотрудников и оценки достижения запланированного эффекта.

Таблица 1

Индикаторы эффективности корпоративных программ укрепления здоровья работающих (по срокам достижения)

| Краткосрочные (период реализации программы) | Среднесрочные (1-3 года) | Долгосрочные (3-5 лет) |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> - индикаторы процесса внедрения - повышение информированности (о здоровом образе жизни) - повышение мотивации - повышение лояльности и удовлетворённости сотрудников | <ul style="list-style-type: none"> - сокращение доли лиц с факторами риска, увеличение приверженности к ЗОЖ - снижение заболеваемости - снижение временной нетрудоспособности - снижение затрат на медицинское обслуживание/ДМС | <ul style="list-style-type: none"> - снижение заболеваемости - снижение выхода на инвалидность - снижение смертности - возврат инвестиций (сопоставление инвестиций в программу с экономическим эффектом за счёт сокращения временной нетрудоспособности и др.) |

В рамках национального проекта «Продолжительная и активная жизнь» Правительство России к 2030 году планирует снизить суммарную продолжительность временной нетрудоспособности работающих граждан до 85% относительно данных 2023 года (100%). Показатель будет уменьшаться ежегодно на 1,5-2,5%. Ожидается, что сокращение времени, проведенного вне работы по болезни, повысит общую эффективность и продуктивность труда. Ключевыми факторами, способствующими достижению этой цели, названы снижение заболеваемости среди работающего населения и увеличение числа граждан, ведущих здоровый образ жизни. (Национальный проект «Продолжительная и активная жизнь»).

В 2018 году Министерство здравоохранения РФ присоединилось к Хартии Общероссийского общественного движения «Здоровье 360°», нацеленного на сохранение профессионального здоровья граждан. Ключевая цель движения – объединение усилий различных стейкхолдеров: бизнеса, органов государственной власти, профсоюзов и научного сообщества. Совместная работа направлена на разработку и внедрение современных эффективных подходов для сохранения жизни и здоровья населения трудоспособного возраста. Подобные проекты реализуют не только флагманы российской экономики: вслед за крупным бизнесом инициативу поддерживают и региональные компании, в основном из числа тех, где развито профсоюзное движение.

Отдельно отметим, что в 2023 году в России проводился пилотный проект по проведению профилактики профессиональных заболеваний работников в отдельных видах экономической деятельности. (Постановление Правительства РФ N 134 «О реализации пилотного проекта по проведению профилактики профессиональных заболеваний работников в отдельных видах экономической деятельности» (вместе с «Правилами реализации пилотного проекта по проведению профилактики профессиональных заболеваний работников в отдельных видах экономической деятельности») от 01.02.2023). По предварительным данным 60% работников, у которых диагностировали ранние признаки профессиональных заболеваний, после проведения профилактических мероприятий демонстрируют улучшение общего состояния здоровья и избавление от обнаруженных изначально симптомов. Планируемые расходы на реализацию пилотного проекта оценочно составили 500 млн. руб. в составе бюджетных ассигнований Социального фонда Российской Федерации, предусмотренных по целевой статье расходов. За 2023 г. Социальным фондом РФ было зафиксировано 4 643 новых случаев профзаболева-

ний. При этом у 2,5 тысяч работников профессиональные заболевания были выявлены на ранней стадии, что позволило своевременно начать профилактическое лечение и в 70% случаев снизить влияние вредного фактора.

Доказано, что корпоративные программы укрепления здоровья на рабочих местах могут улучшить здоровье работников, сократить расходы работодателя на оказание медицинской и социальной помощи, повысить производительность труда, обеспечить положительный возврат инвестиций, что делает внедрение подобных мероприятий выгодным как для работников, так и работодателей.

Для стимулирования предприятий к инвестированию в капитал здоровья своих работников государство может использовать следующий комплекс мер:

- 1) налоговые льготы для организаций, осуществляющих вложения в здоровье сотрудников;
- 2) субсидии предприятиям, создающим условия для поддержания здоровья персонала (в частности, в виде бесплатного или льготного полиса ДМС, организации спортивных мероприятий, обучающих программ по профилактике заболеваний и т. п.);
- 3) организация специализированного обучения и тренингов для представителей компаний в сфере заботы о здоровье сотрудников;
- 4) содействие в установлении партнерских отношений компаний со специализированными медицинскими учреждениями.

Корпоративные программы укрепления здоровья и подходы к оценке их эффективности: научные исследования в РФ

В научном сообществе также уделяется немало внимания изучению возможностей и ограничений финансовых вложений компаний в здоровье сотрудников и попыткам оценить экономическую эффективность подобных мероприятий. Можно выделить работы коллектива авторов ФГБУ «Национальный медицинский исследовательский центр терапии и профилактической медицины» Минздрава России [4-7], а также исследования П. В. Сартаковой [1], О. И. Голевой [8], А. Ю. Тянь [9-10] и др. Так, НМИЦ ТПМ Минздрава России в 2020 году был разработан инструмент внедрения корпоративных программ «Укрепления здоровья работающих», включающий в себя опросники для работодателей и работников. Электронная версия опросников была представлена на платформе «АТРИЯ».

Среди отдельных работодателей бытует мнение, что поддержание хорошего состояния здоровья сотрудников является зоной ответственности исключительно самих сотрудников, в то время как компания, прежде всего, должна быть ориентирована на финансовый результат деятельности [10]. Однако, большая часть исследований показывает, что внедрение на предприятиях корпоративных программ укрепления здоровья персонала и создание здоровьесберегающих условий труда представляют собой перспективное инвестирование в будущее компании, а также демонстрируют социальную ответственность руководства в отношении здоровья работников, выступающих ключевым ресурсом организации. У более здоровых работников повышается производственная продуктивность и эффективность деятельности, способность к обучению, адаптивность к стрессовым факторам, а также возможность проявлять креативность и в большей мере реализовывать внутренний потенциал.

По данным опроса российских работодателей на платформе АТРИЯ было выявлено, что в качестве КПУЗР на предприятиях в РФ преимущественно реализуются медицинские осмотры, вакцинация и инициативы, направленные на повышение физической активности персонала. Аналогичные результаты были получены Ассоциацией международных фармацевтических производителей [5].

Коллектив учёных «Национального медицинского исследовательского центра терапии и профилактической медицины» в рамках того же исследования выявил, что только половина работодателей, вкладывающих ресурсы компании в реализацию КПУЗР, проводят оценку их эффективности. Основными индикаторами оценки выступают результаты опросов работников (73,4%), показатели временной нетрудоспособности (48,4%), уровень текучести кадров (23,4%) и случаи выхода на пенсию по инвалидности (12,5%). Оценка эффективности внедренных КПУЗР по количеству дней временной нетрудоспособности доступна для каждого предприятия, однако применение этого метода на практике демонстрирует заметную отраслевую дифференциацию – чаще всего такая оценка проводится в организациях металлургического, горнодобывающего производства (66,7%), а реже всего – в организациях, относящихся к образованию, науке и культуре (40%). Наиболее ожидаемыми результатами реализации корпоративных программ со стороны работодателей являются улучшение состояния здоровья работников (94,4%), повышение удовлетворенности (81,2%) и морального духа (77,3%) сотрудников, а также рост производительности труда (75,1%).

Несмотря на декларируемую приоритетность цели улучшения здоровья сотрудников, далеко не все работодатели ориентируются на неё в качестве основной. Только 30,3% работодателей рассматривают КПУЗР как инструмент снижения уровня презентеизма (от англ. «presenteeism» – снижение производительности труда на рабочем месте вследствие заболевания), хотя в этом показателе скрываются экономические потери для предприятия. По результатам оценки в рамках онлайн-инструмента «Атрия» у большинства работников наблюдается средний уровень презентеизма, свидетельствующих о более чем 2 «потерянных» часах работы. Экономические потери по причине презентеизма значительны и составляют более 133 млн. руб. на 1 000 работников или 133 тыс. на 1 работника в год [6]. Согласно зарубежному исследованию 2020 г., эффективно реализованные КПУЗР позволяют сократить абсентеизм работников (от англ. «absenteeism» – отсутствие сотрудника на рабочем месте; временная утрата трудоспособности) на 2,6 дня, снизить медицинские расходы на одного сотрудника на 370 долл. США и обеспечить возврат инвестиций 1:16. [11].

В современных условиях оценка экономической целесообразности любых видов вмешательств – важный компонент обоснования необходимости выделения финансовых ресурсов. При этом существует мнение, что «инвестиции в здоровье не обязательно должны экономить денежные средства, т. е. не должны оцениваться с экономической точки зрения, а рассматриваться как элементы социальной политики и быть экономически целесообразными с позиции затрат в расчете на единицу эффекта, обычно в расчете на 1 год сохраненной жизни (life year saved – LYS) или на 1 год сохраненной качественной жизни (quality adjusted lifeyears – QALY)» [7]. Тем не менее, вложение компании в здоровье сотрудников как в виде разовых мероприятий, так и в качестве длительных комплексных оздоровительных программ можно рассматривать как инвестиционный проект, направленный на снижение экономических потерь, возникающих в связи с реализацией различных рисков для здоровья работников, и получение дополнительных экономических эффектов.

Существенная часть зарубежных исследований, посвященных оценке масштабных внутрифирменных оздоровительных программ, отмечает положительную отдачу от инвестиций. Так, позитивный опыт продемонстрировали компании Johnson & Johnson DuPont, Proctor & Gamble, Chevron и пр. [12]. В частности, американской компании SAS Institute каждый доллар, затраченный на собственный медпункт, позволил сэкономить 1,41 долл. на медицинской страховке, а Johnson & Johnson за 10 лет сэкономила на медицинском обслуживании персонала 250 млн. долл. [13]. По данным ВОЗ, несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания приводят к потере 4-6% мирового ВВП. В результате внедрения оздоровительных программ организации могут сократить медицинские затраты и затраты, связанные с прогулами, на 25-30% за период около 3,6 года. В среднем удаётся сократить на 26% – затраты на медицинскую помощь и на 32% – компенсации работающим (в том числе по инвалидности) [4].

В качестве причин, обуславливающих внедрение корпоративных программ, направленных на снижение риска для здоровья работников, можно выделить следующие составляющие [8]:

1) обеспокоенность снижением производительности труда и показателей эффективности деятельности компании и/или её подразделений за счёт количества и продолжительности периодов нетрудоспособности среди сотрудников;

2) желание снизить затраты на страхование и медицинскую помощь сотрудникам;

3) стремление достичь определённого уровня лояльности персонала за счёт увеличения объёма социальных гарантий;

4) следование требованиям профессиональных союзов и сообществ, а также тенденциям устойчивого развития и реализации ESG-принципов (ESG от англ. Environmental, Social, and Corporate Governance – экологическое, социальное и корпоративное управление).

Таким образом, несмотря на научно обоснованную выгоду инвестиций в здоровье сотрудников, далеко не все работодатели стремятся реализовывать КПУЗР. Среди тех, кто всё же внедряет оздоровительные программы, только половина оценивает эффективность, причём преимущественно через упрощённые формы оценки (прежде всего, опросы работников), концентрируясь на медицинских и социальных эффектах. Только треть компаний озабочена снижением уровня презентеизма, хотя экономические потери по его причине могут быть довольно внушительными. Существующие методы оценки экономической эффективности реализации программ укрепления здоровья не очень распространены среди работодателей и нередко вызывают сложности на практике.

Практические кейсы российских компаний: сложности внедрения и оценки результатов

Эффективность внедрения оздоровительных программ в российских организациях также неоднократно подтверждалась на практике. В частности, в 2019 году был опубликован сборник кейсов корпоративных программ укрепления здоровья сотрудников, где были проанализированы мероприятия 47 российских компаний. Наиболее активное внедрение программ укрепления здоровья демонстрируют предприятия с действующими вредными и опасными факторами производства – нефтегазовая, металлургическая, энергетическая и химическая отрасли [14].

Среди направлений типовых корпоративных программ укрепления здоровья работников организаций можно выделить:

- 1) профилактику ухудшения здоровья и работоспособности работников;
- 2) скрининг и мониторинг для выявления и оценки состояния здоровья работников;
- 3) управление рисками возникновения заболеваемости;
- 4) борьба с вредными привычками (табакокурение, злоупотребление алкоголем и др.) и распространение принципов здорового образа жизни (правильное питание, физическая активность и пр.);
- 5) обеспечение психического здоровья и благополучия.

Несмотря на положительное описание результатов реализованных корпоративных программ, в большинстве компаний отсутствуют базовые показатели и механизмы мониторинга индикаторов. Часто в качестве результатов приводятся расходы предприятий на те или иные мероприятия, охват работников этими мероприятиями без оценки их фактических показателей. Кроме того, большинство компаний склонны оценивать преимущественно социальные и медицинские эффекты от корпоративных программ укрепления здоровья, не касаясь экономической эффективности от сокращения упущенных выгод и возврата инвестиций.

Структурированный подход к оценке экономической эффективности проводимых оздоровительных мероприятий можно рассмотреть на примере кампании «Некурящий офис», реализованной финансовой группой АО «УРАЛСИБ». В результате реализации масштабных информационно-коммуникационных образовательных акций компания за 3 года снизила число курящих на 5%. Экономия средств за счёт перекуров составила 20 650 156 руб. Затраты на проведение кампании по отказу от курения составили 26 руб. в год на одного сотрудника, что в 330 раз меньше, чем оказание медицинской помощи сотрудникам в рамках ДМС (Приложение к корпоративным модельным программам «Укрепление здоровья работающих»).

По оценке директора всероссийского проекта «Корпоративное благополучие» потери бизнеса из-за отсутствия сотрудников по причине болезни составляют от 40-60 тыс. руб. на человека ежегодно, что можно было бы существенно снизить при реализации оздоровительных программ на предприятиях. Снижение текучести кадров за счёт повышения общего благополучия работников в компаниях, внедряющих КПУЗР, уже позволило сэкономить 150 млн. руб. По мнению заместителя директора по научной и аналитической работе ФГБУ НМИЦ ТПМ Минздрава России А. Концевой: «При достаточной продолжительности проведения программ здоровья и необходимом охвате работников, возврат каждого инвестированного рубля в среднем равен трем-пяти рублям. Однако наибольшей возвратностью характеризуются меры по формированию на рабочем месте среды, способствующей стимулированию к здоровому образу жизни. В этом случае возврат инвестиций – девять рублей на каждый рубль».

Таким образом, можно отметить, что в зарубежной практике компании намного чаще стремятся оценивать экономическую эффективность оздоровительных программ. Российские организации преимущественно сосредоточены на снижении травматизма и числа сотрудников, имеющих вредные привычки. Большая часть КПУЗР реализуется в отраслях, где присутствуют повышенные факторы опасности и вредности для здоровья персонала. Оценка отдачи от инвестиций в оздоровительные мероприятия и расчёт сэкономленных средств производятся нечасто и не подлежат широкой огласке.

Выводы

Экономические потери работодателей, связанные с состоянием здоровья работников, преимущественно обусловлены текучестью кадров (совокупные затраты компании по причине увольнения персонала), абсентеизмом и презентеизмом. Для оценки экономической эффективности вложений в здоровье сотрудников корпоративные программы укрепления здоровья работающих могут рассматриваться в качестве инвестиционного проекта, участниками которого являются работодатель и работник (а также государство), при этом данный проект вписывается в деятельность предприятия как один из элементов корпоративной культуры или программы лояльности и нацелен на получение конкретных измеримых результатов.

Согласно зарубежному и российскому опыту, каждый доллар, вложенный в здоровье и благополучие сотрудников, может принести 2-4 долл. на фоне последующего увеличения производительности сотрудников, уменьшения количества больничных и снижения текучести кадров. Всемирная организация здравоохранения также отмечает, что системная забота о здоровье сотрудников помогает сократить продолжительность их отсутствия на рабочем месте по болезни на 27%.

Несмотря на государственные меры поддержки и авторитетные научные исследования, среди российских компаний практика осознанных инвестиций в здоровье сотрудников посредством реализации комплексных программ распространена не очень широко. Большинство компаний, реализующих КПУЗР, стремятся достичь преимущественно медицинских и социальных эффектов. Существующие методики оценки экономической эффективности содержат разрозненные показатели, что затрудняет их применение. К сожалению, многие компании склонны оценивать экономическую эффективность оздоровительных программ очень упрощённо, либо не оценивать вообще.

Обосновывая необходимость инвестиций в здоровье работников, необходимо разрабатывать конкретные и измеримые показатели экономической оценки эффективности подобных вложений. Несмотря на наличие методологических рекомендаций со стороны государства и большого количества различных авторских методик, оценка эффективности инвестиций в здоровье сотрудников вызывает определённые сложности из-за специфики конкретных оздоровительных мероприятий, отсутствия единых подходов к оценке и необходимости учитывать большое количество факторов и эффектов.

Для повсеместного внедрения унифицированной системы экономической оценки оздоровительных программ важны заинтересованность и стремление к сотрудничеству всех участников процесса: работников, организаций и государства. В частности, разработка методических подходов и государственных рекомендаций должна проводиться с учётом действительно существующих на практике проблем с возможностью адаптации к особенностям отдельных отраслей. Разрозненные показатели и методические советы необходимо систематизировать в комплексные подходы реализации оздоровительных мероприятий. Внедрение корпоративных программ укрепления здоровья на предприятиях должно в том числе отражать существующие потребности сотрудников, а также разрабатываться при наличии конкретных измеримых индикаторов оценки эффективности. Кроме того, важно развивать корпоративную культуру бережного отношения к здоровью с чётким пониманием как экономических, так и неэкономических эффектов. Только в таком случае становится возможным преобразование отдельных оздоровительных мероприятий в стратегический инвестиционный проект корпоративной заботы о здоровье сотрудников с понятными финансовыми результатами.

Научный руководитель: О.И. Голева

Литература

1. Сартакова П.В. Эффективность инвестиций в здоровье: подходы и методы // Пермский финансовый журнал. 2019. № 2(21). С. 121-136. EDN: ACNPQG.
2. Кузьмич О.С., Рошин С.Ю. Лучше ли быть здоровым? Экономическая отдача от здоровья в России // Экономический журнал Высшей школы экономики. 2008. Т. 12, № 1. С. 29-56. EDN: ILJQOV.
3. Лепихина Т.Л., Карпович Ю.В., Оборин М.С. Курортное лечение как форма инвестирования в капитал здоровья // Вестник Пермского университета. Серия: Экономика. 2015. № 4(27). С. 123-131. EDN: VBSKLD.
4. Камардина Т.В., Лопатина М.В., Попович М.В., Концевая А.В., Драпкина О.М. Методологическая оценка реализуемых корпоративных программ укрепления здоровья // Профилактическая медицина. 2024. Т. 27, № 10. С. 59-65. DOI: 10.17116/profmed20242710159 EDN: GUBSRA.
5. Анциферова А.А., Концевая А.В., Худяков М.Б., Ипатов П.В., Драпкина О.М. Опыт внедрения корпоративных программ укрепления здоровья на рабочем месте в Российской Федерации: результаты опроса работодателей на платформе АТРИЯ // Кардиоваскулярная терапия и профилактика. 2022. №21(6). С. 52-62. DOI: 10.15829/1728-8800-2022-3266 EDN: PJHTRA.
6. Концевая А.В., Анциферова А.А., Иванова Е.С., Худяков М.Б., Драпкина О.М. Презентизм как причина экономических потерь работодателя: разработка методологии оценки и апробация в рамках онлайн-инструмента «Атрия» // Медицинские технологии. Оценка и выбор. 2022. № 4(44). С. 34-41. DOI: 10.17116/medtech20224404134 EDN: GUDRFK.
7. Калинина А.М., Концевая А.В., Деев А.Д. Долгосрочная экономическая эффективность программы многофакторной профилактики сердечно-сосудистых заболеваний в первичной медико-санитарной помощи. Кардиоваскулярная терапия и профилактика. 2013. № 12(1). С. 60-66. DOI: 10.15829/1728-8800-2013-1-60-66 EDN: PWBXFN.

8. Голева О.И. Инвестиции в здоровье работников: обзор эффектов и способов оценки эффективности // Труд и социальные отношения. 2022. Т. 33, № 5. С. 70-88. DOI: 10.20410/2073-7815-2022-33-5-70-88 EDN: JXYRDB.
9. Тянь А.Ю., Бабенко М.Г., Сироткин С.А. Разработка методического подхода к оценке капитала здоровья предприятия // Российские регионы в фокусе перемен: Сборник докладов XV Международной конференции, Екатеринбург, 10-14 ноября 2020 года. Т. 2. Екатеринбург: ООО «Издательство УМЦ УПИ», 2021. С. 425-429. EDN: QAWDHG.
10. Тянь А.Ю., Кельчевская Н.Р. Стратегия повышения производительности труда на основе инвестиций в капитал здоровья // Экономика промышленности. 2024. Т. 17, № 4. С. 476-486. DOI: 10.17073/2072-1633-2024-4-1358 EDN: AMJWUM.
11. Tarro L., Llauradó E., Ulldemolins G. et al. Effectiveness of Workplace Interventions for Improving Absenteeism, Productivity, and Work Ability of Employees: A Systematic Review and Meta-Analysis of Randomized Controlled Trials // International Journal of Environmental Research and Public Health. 2020. Vol. 17. No. 6. P. 1901. DOI: 10.3390/ijerph17061901 EDN: TQVXKS.
12. Колосницына М.Г., Лесневский К.Э. Политика здоровья на Российских предприятиях: опыт эмпирического анализа // Мотивация и оплата труда. 2012. № 4. С. 282-291. EDN: PDLBAT.
13. Берри Л., Мирабито Э., Баун У. Лучший сотрудник – здоровый сотрудник // Harvard Business Review. 2011. № 4 (67). С. 61-70.
14. Андропова О.В. Health management: модный тренд или перспективные инвестиции? Обзор корпоративных программ укрепления здоровья // Клиницист. 2020. Т. 14, № 3-4. С. 29-35. DOI: 10.17650/1818-8338-2020-14-3-4-K630 EDN: PHMYKK.
15. Аксенова Е.И., Горбатов С.Ю., Камынина Н.Н. Корпоративные практики управления здоровьем сотрудников: Обзор. Государственное бюджетное учреждение города Москвы «Научно-исследовательский институт организации здравоохранения и медицинского менеджмента Департамента здравоохранения города Москвы». М., 2022. 40 с. ISBN: 978-5-907404-95-3 EDN: NYOHBT.