

## Опыт внедрения корпоративных программ укрепления здоровья на рабочем месте в Российской Федерации: результаты опроса работодателей на платформе “АТРИЯ”

Анциферова А. А., Концевая А. В., Худяков М. Б., Ипатов П. В., Драпкина О. М.

ФГБУ “Национальный медицинский исследовательский центр терапии и профилактической медицины” Минздрава России.  
Москва, Россия

Одним из эффективных подходов к профилактике хронических неинфекционных заболеваний и продлению трудового потенциала является внедрение корпоративных программ. Реализация на предприятиях корпоративных программ укрепления здоровья (КПУЗ) и формирование здоровьесберегающих условий труда способствуют укреплению здоровья и улучшению качества жизни работников, снижению презентеизма, абсентеизма и повышению экономических показателей компании.

**Цель.** Оценить опыт внедрения КПУЗ среди работодателей в РФ с использованием электронной платформы “АТРИЯ”.

**Материал и методы.** Экспертами Национального медицинского исследовательского центра терапии и профилактической медицины разработан комплекс инструментов (опросник для работодателей и работников), призванный помочь в разработке и внедрении КПУЗ. Ссылка на электронный ресурс (платформа “АТРИЯ”) была разослана главным внештатным специалистам по профилактической медицине для обеспечения широкого охвата населения страны. Опрос проходил с апреля 2020г по октябрь 2021г.

**Результаты.** В опросе приняли участие 181 работодатель и 7500 работников (женщин 63,2%,  $n=4735$ ), однако не каждый респондент ответил на все вопросы. Компании относились к сфере образования, науки и культуры (23,8%,  $n=43$ ), металлургическому/горнодобывающему производству (19,9%,  $n=36$ ) и химическому/нефтехимическому производству (11,6%,  $n=21$ ). Большая часть работодателей (73%;  $n=73$ ) считает необходимым разработать и внедрить КПУЗ, большинство работодателей (66,9%,  $n=121$ ) не были знакомы с такими программами. Преимущественно в компаниях реализуются медицинские осмотры (79,4%,  $n=100$ ), вакцинация (78,6%,  $n=99$ ), мероприятия, направленные на повышения уровня физической активности (73,8%,  $n=93$ ). Только 50% работодателей оценивают эффективность корпоративных программ: по данным

опроса работников — 41,2% ( $n=47$ ), по временной нетрудоспособности — 27,2% ( $n=31$ ), по текучести кадров — 13,2% ( $n=15$ ). Посредством реализации КПУЗ работодатели ожидают улучшить состояние здоровья работников (94,4%,  $n=171$ ), повысить удовлетворенность сотрудников (81,2%,  $n=147$ ), моральный дух (77,3%,  $n=140$ ) и производительность труда (75,1%,  $n=136$ ).

**Заключение.** Уровень реализации КПУЗ в России различается в зависимости от отрасли экономической деятельности компании, структур, принимающих участие в реализации, характера труда и количества работающих сотрудников, что создает неравенство в отношении здоровья и обосновывает необходимость разработки таргетированных вмешательств и мер по реализации КПУЗ.

**Ключевые слова:** корпоративные программы, работодатели, укрепление здоровья, хронические неинфекционные заболевания, факторы риска.

**Отношения и деятельность:** нет.

Поступила 06/04-2022

Рецензия получена 15/04-2022

Принята к публикации 06/06-2022



**Для цитирования:** 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):3266. doi:10.15829/1728-8800-2022-3266. EDN PJHTPA

### Experience in implementing workplace wellbeing programs in Russia: results of a survey of employers on the ATRIA platform

Antsiferova A. A., Kontsevaya A. V., Khudyakov M. B., Ipatov P. V., Drapkina O. M.

National Medical Research Center for Therapy and Preventive Medicine. Moscow, Russia

One of the effective approaches to the prevention of noncommunicable diseases and the extension of labor potential is the introduction of workplace wellbeing programs (WWPs). The implementation of WWPs and the formation of health promotion working conditions contribute to improvement

of the wellbeing and quality of life of employees, reduce presenteeism, absenteeism and improve the economic performance of the company.

**Aim.** To assess the experience of implementing the WWPs among employers in Russia using the ATRIA electronic platform.

\*Автор, ответственный за переписку (Corresponding author):

e-mail: antsiferovaaleksandra@mail.ru

Тел.: +7 (916) 566-51-85

[Анциферова А. А. — м.н.с. отдела укрепления общественного здоровья, ORCID: 0000-0003-2337-2723, Концевая А. В. — д.м.н., зам. директора по научной и аналитической работе, ORCID: 0000-0003-2062-1536, Худяков М. Б. — ведущий инженер отдела укрепления общественного здоровья, ORCID: 0000-0002-7869-2030, Ипатов П. В. — д.м.н., профессор, в.н.с. научно-организационного отдела, ORCID: 0000-0001-7724-6429, Драпкина О. М. — д.м.н., профессор, академик РАН, директор, ORCID: 0000-0002-4453-8430].

**Material and methods.** Experts from the National Medical Research Center for Therapy and Preventive Medicine have developed a set of tools (a questionnaire for employers and employees) to assist in the development and implementation of WWP. A link to an ATRIA electronic platform was sent to the chief external specialists in preventive medicine to ensure a wide coverage of the country's population. The survey was conducted from April 2020 to October 2021.

**Results.** The survey involved 181 employers and 7500 employees (women, 63,2%, n=4735), but not every respondent answered all questions. The companies related to education, science and culture (23,8%, n=43), metallurgy/mining (19,9%, n=36) and chemical/petrochemical industry (11,6%, n=21). The majority of employers (73%; n=73) consider it necessary to develop and implement WWP, while the majority of them (66,9%, n=121) were not familiar with such programs. Companies mainly implement health examinations (79,4%, n=100), vaccination (78,6%, n=99), measures aimed at increasing the physical activity (73,8%, n=93). Only 50% of employers evaluate the effectiveness of WWP: according to a survey of employees — 41,2% (n=47), according to temporary disability rate — 27,2% (n=31), according to staff turnover — 13,2% (n=15). Through the implementation of the WWP, employers expect to improve employee health (94,4%, n=171), employee satisfaction (81,2%, n=147), morale (77,3%, n=140) and workforce productivity (75,1%, n=136).

**Conclusion.** The prevalence of WWP in Russia varies depending on the industry, the entities involved in its implementation, the nature of

work and the number of employees, which creates health inequalities and justifies the need to develop targeted interventions and measures to implement WWP.

**Keywords:** workplace wellbeing programs, employers, health promotion, noncommunicable diseases, risk factors.

**Relationships and Activities:** none.

Antsiferova A. A. \* ORCID: 0000-0003-2337-2723, Kontsevaya A. V. ORCID: 0000-0003-2062-1536, Khudyakov M. B. ORCID: 0000-0002-7869-2030, Ipatov P. V. ORCID: 0000-0001-7724-6429, Drapkina O. M. ORCID: 0000-0002-4453-8430.

\*Corresponding author: antsiferovaaleksandra@mail.ru"ru

**Received:** 06/04-2022

**Revision Received:** 15/04-2022

**Accepted:** 06/06-2022

**For citation:** Antsiferova A. A., Kontsevaya A. V., Khudyakov M. B., Ipatov P. V., Drapkina O. M. Experience in implementing workplace wellbeing programs in Russia: results of a survey of employers on the ATRIA platform. *Cardiovascular Therapy and Prevention*. 2022;21(6):3266. (In Russ.) doi:10.15829/1728-8800-2022-3266. EDN PJHTPA

КПУЗ — корпоративные программы укрепления здоровья, НМИЦ ТМП — Национальный медицинский исследовательский центр терапии и профилактической медицины, ФА — физическая активность, ФР — фактор риска, ХНИЗ — хронические неинфекционные заболевания.

**Термины:** Абсентеизм — количество дней временной нетрудоспособности, Презентеизм — снижение производительности труда на рабочем месте, связанное с заболеванием.

### Ключевые моменты

#### Что известно о предмете исследования?

- Реализация корпоративных программ укрепления здоровья (КПУЗ) способствует укреплению здоровья населения трудоспособного возраста, снижению уровня презентеизма, абсентеизма и является экономически выгодной для работодателей.

#### Что добавляют результаты исследования?

- Уровень реализации КПУЗ в России различается в зависимости от отрасли экономической деятельности компании, структур, принимающих участие в реализации, характера труда и количества работающих сотрудников. Платформа "АТРИА" упростила внедрение КПУЗ.

### Key messages

#### What is already known about the subject?

- The implementation of workplace wellbeing programs helps to improve the health of the working-age population, reduce the level of presenteeism, absenteeism, and is cost-effective for employers.

#### What might this study add?

- The level of implementation of workplace wellbeing programs in Russia differs depending on the entities involved in its implementation, the nature of work and the number of employees. The ATRIA platform simplifies the implementation of workplace wellbeing programs.

## Введение

Изменение возрастной структуры населения ("постарение" населения) — растущая проблема мира. Нехватка социальных ресурсов побудила большинство европейских правительств повысить пенсионный возраст [1]. В России также проводится реформа 2019-2028гг, предусматривающая повышение пенсионного возраста до 60 лет для

женщин и до 65 лет для мужчин<sup>1</sup>. Известно, что с возрастом у человека накапливаются факторы риска (ФР) и развиваются хронические неин-

<sup>1</sup> Федеральный закон от 3 октября 2018 года № 350-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий". [https://www.consultant.ru/law/podborki/pensionnaya\\_reforma\\_2019/\(05.06.2022\)](https://www.consultant.ru/law/podborki/pensionnaya_reforma_2019/(05.06.2022)).

фекционные заболевания (ХНИЗ). Большая доля смертей от ХНИЗ обусловлена не только проявлением болезни, но и наличием ФР. При наличии у работников одного или нескольких ФР ХНИЗ снижается производительность труда, повышается абсентеизм (количество дней временной нетрудоспособности) и презентеизм (снижение производительности труда на рабочем месте, связанное с заболеванием).

Одним из эффективных подходов к профилактике ХНИЗ и продлению трудового потенциала населения являются корпоративные программы. Под корпоративными программами укрепления здоровья (КПУЗ) работников подразумевают организованную и финансируемую работодателем включающую комплекс мероприятий программу, которая направлена на сохранение и укрепление здоровья и работников, улучшение качества жизни работников, иногда и членов их семей, путем формирования у них здорового образа жизни, а также на повышение работоспособности и производительности труда работников, улучшение экономических показателей компании и ее имиджа, снижение текучести кадров. Важно отметить, что КПУЗ воздействуют на сотрудников всех возрастных групп, способствуют снижению ФР ХНИЗ и помогают избежать проблем со здоровьем сотрудников в долгосрочной перспективе. Внедрение на предприятиях КПУЗ и формирование здоровьесберегающих условий труда — перспективное вложение в будущее компании, проявление социальной ответственности представителей компаний о здоровье сотрудников, а сотрудники — главный ресурс компаний.

Мировой опыт свидетельствует, что компании финансируют реализацию КПУЗ, т.к. вложенные инвестиции приносят прибыль [2]. Руководители таких компаний сфокусированы на профилактике и лечении ожирения [3], отказе от курения [4], увеличении физической активности (ФА) [5] и оптимизации психического здоровья [6]. Постепенно работодатели российских компаний внедряют КПУЗ, например, на предприятиях финансового сектора [7], рельсового транспорта [8], как следствие, появляются отечественные исследования, освещающие преимущества внедрения КПУЗ [9, 10]. По данным опроса, 2727 работодателей, проведенного крупнейшей российской компанией интернет-рекрутмента HeadHunter в 2019г, работодатели отметили, что на предприятиях должны быть разработаны и внедрены корпоративные программы охраны здоровья (85%), необходимо повышать информированность работников о ФР, мерах сохранения здоровья (83%) и реализовываться профилактические меры от воздействия табачного дыма и алкоголя (58%). Сохранение здоровья и продуктивности работников путем внедрения по-

литики по укреплению их здоровья должно стать ключевой задачей работодателя.

В России реализуется ряд проектов, которые направлены на улучшение жизни населения, один из них — “Демография”, основной целью которого является увеличение продолжительности здоровой жизни. В 2019г в рамках Федерального проекта “Укрепление общественного здоровья” сформировано направление по разработке модельных корпоративных программ и их широкому внедрению на региональном уровне. В 2019г Минздравом России совместно с Национальным медицинским исследовательским центром терапии и профилактической медицины (НМИЦ ТПМ) разработаны модельные программы “Укрепление здоровья работающих” и библиотека корпоративных программ по укреплению здоровья работающих граждан<sup>2</sup>. Однако до сих пор актуальным вопросом является методологическое сопровождение процесса внедрения КПУЗ.

Цель настоящего исследования — оценить опыт внедрения КПУЗ среди работодателей в РФ с использованием электронной платформы “АТРИЯ”.

## Материал и методы

Экспертами НМИЦ ТПМ разработан комплекс инструментов (опросник для работодателей и опросник для работников), призванный помочь в разработке и внедрении КПУЗ. Методология исследования и разработка опроса подробно описаны ранее [11]. Опросник для работодателей направлен на оценку информированности и заинтересованности работодателя во внедрении КПУЗ работников. Электронная версия указанных опросников (платформа “АТРИЯ”) доступна по ссылке <https://atriya.gnicpm.ru/>. Ссылка для прохождения опроса была разослана главным внештатным специалистам по профилактической медицине для обеспечения широкого охвата населения. Работодатели по заранее присвоенному индивидуальному паролю заходили в систему и проходили анкетирование. Опрос проходил с апреля 2020г по октябрь 2021г.

Опросник для работодателей состоит из 70 вопросов, включая общие вопросы о характеристике организации, вопросы, оценивающие текущий статус реализации мер, направленных на укрепления здоровья работников, и вопросы о приоритетах работодателя. Для работодателей, в организациях которых уже реализуются КПУЗ, предусмотрены вопросы, направленные на оценку их эффективности. В опроснике содержатся блоки вопросов, направленных на оценку реализации мероприятий по профилактике табакокурения, принципам рационального питания, ФА и психоэмоциональному благополучию, которые проводились в компании за последние 12 мес.

### Статистический анализ

Статистическая обработка проводилась при помощи программы SPSS 20 (IBM, США) с использованием пакета стандартных статистических программ. Статистиче-

<sup>2</sup> Федеральный проект “Укрепление общественного здоровья” <https://minzdrav.gov.ru/poleznye-resursy/natsproektzdravooхранenie/zozh> (05.06.2022).

Таблица 1

Сферы экономической деятельности, работодатели которых приняли участие в опросе

Отрасль экономической деятельности	n	%
Образование, наука, культура	43	23,8%
Металлургическая и горнодобывающая, производство оборудования	36	19,9%
Химическая, нефтехимическая, парфюмерная	21	11,6%
Производство пищевых и других потребительских товаров	19	10,5%
Здравоохранение и спорт	15	8,3%
Органы государственной власти и управления	11	6,1%
ЖКХ и бытовое обслуживание	5	2,8%
Прочие виды услуг	5	2,8%
Энергетика	4	2,2%
Транспорт и дорожное хозяйство	4	2,2%
Прочие виды производства	4	2,2%
Другие	14	7,6%
Итого	181	100%

Примечание: ЖКХ — жилищно-коммунальное хозяйство.

Таблица 2

Реализация КПУЗ на территории предприятий различных отраслей экономической деятельности

Варианты ответа	Образование, наука, культура (n=43)	Металлургическая и горнодобывающая, производство оборудования (n=36)	Химическая, нефтехимическая, парфюмерная (n=21)	Производство пищевых и других потребительских товаров (n=19)	Здравоохранение и спорт (n=15)	Органы государственной власти и управления (n=11)	Прочие виды производств и услуг (n=36)	Итого (n=181)
Да, имеются утвержденные программы	11,6% (n=5)	41,7% (n=15)	100% (n=21)	31,6% (n=6)	46,7% (n=7)	45,5% (n=5)	36,1% (n=13)	39,8% (n=72)
Нет программ, но проводятся отдельные мероприятия	79,1% (n=34)	22,2% (n=8)	0	47,3% (n=9)	46,7% (n=7)	36,4% (n=4)	36,1% (n=13)	41,4% (n=75)
Нет программ и отдельных мероприятий	2,3% (n=1)	16,7% (n=6)	0	21,1% (n=4)	6,6% (n=1)	18,1% (n=2)	25,0% (n=9)	12,7% (n=23)
Затрудняюсь ответить	7% (n=3)	19,4% (n=7)	0	0	0	0	1% (n=2,8)	6,1% (n=11)

ская значимость всех данных была установлена на уровне  $p < 0,05$ .

## Результаты

В опросе, размещенном на платформе “АТРИЯ”, приняли участие 181 работодатель и 7500 работников (женщин 63,2%,  $n=4735$ ), однако не каждый респондент ответил на все вопросы. В таблице 1 представлена информация о том, работодатели каких сфер экономической деятельности приняли участие в опросе. В основном компании относились к сфере образования, науки и культуры (23,8%,  $n=43$ ), металлургическому/горнодобывающему производству (19,9%,  $n=36$ ) и химическому/нефтехимическому производству (11,6%,  $n=21$ ).

Большинство компаний (56,9%,  $n=103$ ) относилось к малым предприятиям с численностью сотрудников до 100 человек, в 22,7% компаний ( $n=41$ ) числилось >250 человек, в 16% компаний ( $n=29$ ) — 100-250 человек, к холдинговым структурам относилось только 4,4% компаний ( $n=8$ ).

Только 100 работодателей ответили на вопрос “Считаете вы необходимым разработать и внедрить корпоративные программы/мероприятия по сохранению и укреплению здоровья работников для вашего предприятия?”. Большая часть из ответивших работодателей (73%,  $n=73$ ) считает необходимым разработать и внедрить КПУЗ. Большинство работодателей (66,9%,  $n=121$ ) не были знакомы с КПУЗ, разработанными Минздравом России и НИИЦ



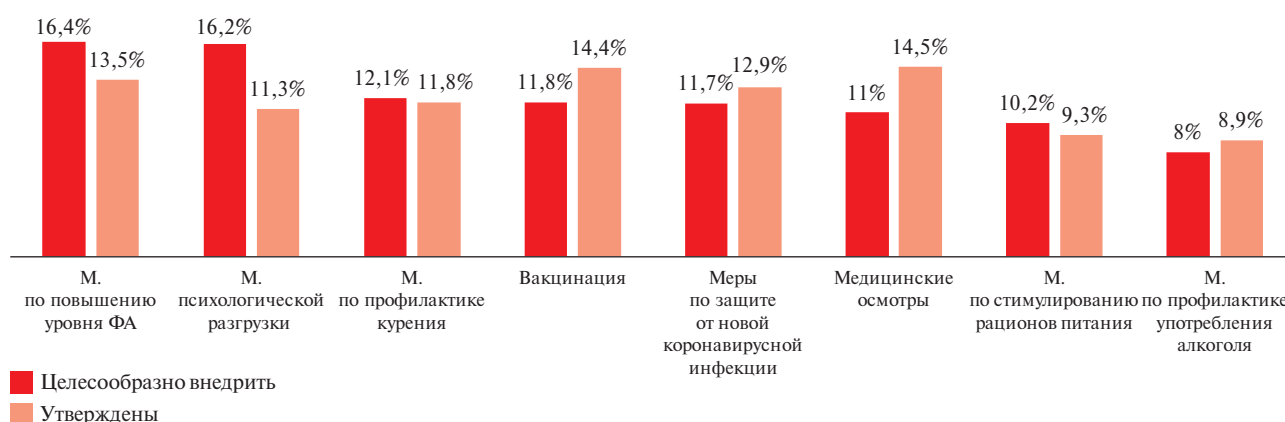


Рис. 1 Сравнение компонентов КПУЗ работников, утвержденных на предприятиях с компонентами КПУЗ, которые целесообразно внедрить на предприятиях.

Примечание: М. — мероприятия, ФА — физическая активность.

ТПМ, однако собственные КПУЗ на рабочем месте были утверждены на 39,8% предприятиях ( $n=72$ ), отдельные мероприятия по укреплению здоровья работников проводят 41,4% работодателей ( $n=75$ ). Детальная информация по реализации КПУЗ на территории предприятий различной отрасли экономической деятельности представлена в таблице 2. Утвержденные программы имеются на всех опрошенных предприятиях химической отрасли (100%,  $n=21$ ), наименьшая доля утвержденных программ была на предприятиях, относящихся к сфере образования, науки и культуры (11,6%,  $n=5$ ). На тех предприятиях, где отсутствуют КПУЗ, проводятся отдельные мероприятия. Наибольший процент наблюдался в организациях, относящихся к сфере образования, науки и культуры (79,1%,  $n=34$ ), а наименьший в металлургическом и горнодобывающем производстве (22,2%,  $n=8$ ). На территории 12,7% ( $n=23$ ) организаций не проводятся ни отдельные мероприятия, ни КПУЗ.

Сравнили ответы работодателей, на предприятиях которых уже утверждены КПУЗ, с ответами работодателей о том, какие компоненты целесообразно внедрить (рисунок 1). На территории 126 организаций реализуются КПУЗ: медицинские осмотры (79,4%,  $n=100$ ), вакцинация (78,6%,  $n=99$ ), мероприятия, направленные на повышение уровня ФА (73,8%,  $n=93$ ). 70,6% работодателей ( $n=89$ ) отметили, что проводят меры по защите от новой коронавирусной инфекции. Меры, направленные на стимулирование рационального питания и профилактику употребления алкоголя, реализуют 50,8% ( $n=64$ ) и 48,4% ( $n=61$ ) компаний, соответственно, а эти же меры считают целесообразно внедрить на предприятиях 49,1% ( $n=86$ ) и 38,3% ( $n=67$ ) работодателей, соответственно. Таким образом, полученные результаты показывают, что работодатели недостаточно заинтересованы в реализации мер, направленных на изменение рациона питания со-

трудников и профилактику употребления алкоголя, и, как следствие, доля компаний, где данные меры реализуются, достаточно невелика. Работодатели считают, что наиболее целесообразна реализация следующих КПУЗ: мероприятия по повышению уровня ФА (78,9%,  $n=138$ ), мероприятия психологической разгрузки (77,7%,  $n=136$ ) и мероприятия по профилактике курения (58,3%,  $n=102$ ).

В ходе проведения опроса подробно опросили работодателей, на предприятиях которых реализуются КПУЗ или отдельные мероприятия, направленные на сохранение и укрепление здоровья работников (рисунок 2). В качестве мероприятий, направленных на профилактику табакокурения, размещается информация о запрете употребления табака в неположенных местах (99,2%), активно применяют и пропагандируют политику, запрещающую употребление табака на рабочем месте (69,2%), существует официально утвержденная руководством компании политика о запрете курения табака на рабочем месте (64,2%), проводятся специализированные мероприятия поддержки отказа от курения работников (43,3%), проводится регулярное информирование работников о программах по отказу от курения, предоставляемых страховой компанией, государственными учреждениями или другими провайдером (25,0%), предоставляется возможность получить бесплатные или льготные консультации по отказу от табака у специалистов (20,0%) и используются дополнительные поощрения для курильщиков, отказавшихся от вредной привычки, а также для некурящих работников (12,5%).

Опрошенные работодатели сообщили, что работники обеспечены средствами для приготовления и хранения пищи (66,0%), имеется столовая или кафетерий (60,4%) и автоматы по продаже еды (15,1%) на территории предприятий. Однако у 76,4% работодателей не имеется формального



Рис. 2 КПУЗ или отдельные мероприятия по укреплению здоровья работников на предприятиях.  
Примечание: ФА — физическая активность.

документа или письменной политики, регламентирующей наличие продуктов здорового питания в столовых и кафетериях, также в 95,3% случаев отсутствует документ, который определяет выбор здоровых продуктов питания и напитков для проведения внутренних и внешних встреч, корпоративных и межкорпоративных мероприятий. 87,7% работодателей отметили, что для продуктов и напитков, реализуемых в торговых автоматах, кафе или столовых, не предоставляется дополнительная информация о количестве натрия, калорий, транс-жиров. На территории трети организаций >50% напитков, доступных в торговых автоматах, кафе или столовых, являются напитками для здорового питания. Только 10,4% работодателей предоставляют скидки (субсидии) на продукты питания и напитки для здорового питания. Небольшой процент работодателей (52,8%) используют брошюры, видеоролики, плакаты или информационные бюллетени о пользе здорового питания. Проводят образовательные семинары, кулинарные мастер-классы по теме здорового питания только 20,8% работодателей, а бесплатные или субсидируемые программы по изменению пищевого поведения предлагают 14,2% работодателей.

Условия для занятий фитнесом/зарядкой/йогой не предоставляют 51,9% опрошенных работодателей. Также работодатели не предоставляют ни скидок работникам на посещение фитнес центров (69,4%), ни доступа к онлайн или очным индиви-

дуальным программам по увеличению ФА (79,6%). На территории предприятий отсутствуют плакаты или вывески на входах или выходах, в лифтах или на лестничных площадках, призывающие сотрудников к использованию лестниц вместо лифта (80,6%).

Однако некоторые работодатели проводят корпоративные соревнования (73,1%), предоставляют информацию о пользе ФА в формате брошюр, видеороликов, плакатов (67,6%), организуют индивидуальные или групповые программы ФА для сотрудников (49,1%) и проводят образовательные семинары, мастер-классы или занятия на тему увеличения ФА (45,4%).

На территории 46,8% организаций существует комната отдыха (релаксации), где сотрудники могут восстановить работоспособность; 45,6% работодателей отметили, что проводят обучение руководителей по выявлению и нивелированию проблем, связанных со стрессом на рабочем месте. Однако программы по управлению стрессом не реализуются в 69,6% организаций, а сервисы поддержания баланса между работой и личной жизнью работников — в 82,3%.

В таблице 3 представлены структуры, принимающие участие в разработке КПУЗ, на территории предприятий различных отраслей экономической деятельности. В реализации программ участвует служба охраны труда (47,4%, n=55), кадровый департамент (39,6%, n=46), медицинская служба

Таблица 3

Структуры, принимающие участие в разработке КПУЗ,  
на территории предприятий различных отраслей экономической деятельности

Структура	Образование, наука, культура (n=18)	Металлургическая и горнодобывающая, производство оборудования (n=23)	Химическая, нефтехимическая, парфюмерная (n=21)	Производство пищевых и других потребительских товаров (n=14)	Здравоохранение и спорт (n=11)	Органы государственной власти и управления (n=8)	Прочие виды производств и услуг (n=21)	Итого (n=116)
Кадровый департамент	16,7% (n=3)	30,4% (n=7)	66,7% (n=14)	42,9% (n=6)	36,4% (n=4)	37,5% (n=3)	42,9% (n=9)	39,6% (n=46)
Служба охраны труда	50% (n=9)	47,8% (n=11)	66,7% (n=14)	35,7% (n=5)	45,5% (n=5)	37,5% (n=3)	38,1% (n=8)	47,4% (n=55)
Медицинская служба предприятия	11,1% (n=2)	60,9% (n=14)	66,7% (n=14)	21,4% (n=3)	27,3% (n=3)	12,5% (n=1)	38,1% (n=8)	38,7% (n=45)
Общественные организации	16,7% (n=3)	13,0% (n=3)	0	14,3% (n=2)	18,2% (n=2)	12,5% (n=1)	9,5% (n=2)	11,2% (n=13)
Волонтеры из числа работников	44,4% (n=8)	21,7% (n=5)	4,8% (n=1)	21,4% (n=3)	45,5% (n=5)	12,5% (n=1)	14,3% (n=4)	22,4% (n=26)
Другое	11,1% (n=2)	8,7% (n=2)	0	7,1% (n=1)	27,3% (n=3)	0	19,0% (n=4)	10,3% (n=12)

Примечание: на вопрос “Укажите, какие структуры принимали участие в разработке и реализации программ” ответили 116 работодателей; вопрос предусматривал выбор нескольких вариантов ответа.

Таблица 4

Информационно-коммуникационные средства  
на предприятии для работы с персоналом

Средства коммуникации	Имеются	
	n	%
<b>Печатные</b>		
Доски объявлений	167	92,2
Корпоративные издания	49	27,0
Бюллетени	59	32,5
<b>Технологические</b>		
Рассылка электронных писем	155	85,6
Локальные (корпоративные сети)/Интернет	149	82,3
Корпоративное радио	28	15,4
Инфоматы	36	19,8
<b>Коллективные</b>		
Общее собрание персонала	171	94,4
Семинары, круглые столы, диспуты и пр.	139	76,8
Конференции	123	67,9

предприятия (38,7%, n=45) волонтеры из числа работников (22,4%, n=26) и общественные организации (11,2%, n=26). Волонтеры принимают активное участие в разработке КПУЗ в организациях, относящихся к сферам образования, науки и культуры (44,4%, n=8) и здравоохранения и спорта (45,5%, n=5). На предприятиях с вредными условиями труда, таких как металлургическая, горнодобывающая промышленность и химическое производство,

в разработке КПУЗ в основном принимает участие медицинская служба предприятия — 60,9% (n=14) и 66,7% (n=14), соответственно.

В таблице 4 представлены печатные, технологические, коллективные средства коммуникации на предприятиях для работы с персоналом. В качестве информационно-коммуникационных средств используются общие собрания (94,4%, n=171), доски объявлений (92,2%, n=167), рассылки электронных писем (85,6%, n=155) и корпоративные сети (82,3%, n=149).

Только половина работодателей, которые вкладывают время, ресурсы и деньги в реализацию КПУЗ, оценивают их эффективность. В основном, эффективность оценивается по данным опроса работников (73,4%, n=47), по временной нетрудоспособности (48,4%, n=31), по текучести кадров (23,4%, n=15) и по выходу на пенсию по инвалидности (12,5%, n=8) (таблица 5). Если оценка эффективности по результатам опроса работников и количеству дней временной нетрудоспособности использовались в компаниях всех отраслей экономической деятельности, то с такими показателями, как текучесть кадров и выход сотрудников на пенсию по инвалидности, наблюдалась вариабельность. Оценка эффективности внедренных КПУЗ по количеству дней временной нетрудоспособности доступна для каждого предприятия, однако чаще всего этот метод оценки используют в организациях металлургического, горнодобывающего

Таблица 5

**Оценка эффективности внедрения КПУЗ  
на предприятиях разных отраслей экономической деятельности**

Показатель эффективности	Образование, наука, культура (n=10)	Металлургическая и горнодобывающая, производство оборудования (n=9)	Химическая, нефтехимическая, парфюмерная (n=18)	Производство пищевых и других потребительских товаров (n=5)	Здравоохранение и спорт (n=8)	Органы государственной власти и управления (n=2)	Прочие виды производств и услуг (n=12)	Итого (n=64)
Опрос работников	90,0% (n=9)	88,9% (n=8)	66,7% (n=12)	80,0% (n=4)	100% (n=8)	100% (n=2)	33,3% (n=4)	73,4% (n=47)
Дни временной нетрудоспособности	40,0% (n=4)	66,7% (n=6)	50,0% (n=9)	60,0% (n=3)	37,5% (n=3)	50,0% (n=1)	41,7% (n=5)	48,4% (n=31)
Текущесть кадров	0	66,7% (n=6)	22,2% (n=4)	0	25,0% (n=2)	0	25,0% (n=3)	23,4% (n=15)
Выход на пенсию по инвалидности	0	22,2% (n=2)	16,7% (n=3)	0	12,5% (n=1)	0	16,7% (n=2)	12,5% (n=8)
Смертность работников	0	22,2% (n=2)	27,8% (n=5)	0	0	0	8,3% (n=1)	12,5% (n=8)
Другое	10,0% (n=1)	0	5,6% (n=1)	0	0	0	25,0% (n=3)	7,8% (n=5)

Примечание: на вопрос “Как оцениваются корпоративные программы/мероприятия” ответили 64 работодателя; вопрос предусматривал выбор нескольких вариантов ответа.

Таблица 6

**Преимущества от реализации КПУЗ**

Показатель	Образование, наука, культура (n=43)	Металлургическая и горнодобывающая, производство оборудования (n=36)	Химическая, нефтехимическая, парфюмерная (n=21)	Производство пищевых и других потребительских товаров (n=18)	Здравоохранение и спорт (n=14)	Органы государственной власти и управления (n=11)	Прочие виды производств и услуг (n=36)	Итого (n=179)
Улучшение состояния здоровья персонала	93,0% (n=40)	100% (n=36)	95,2% (n=20)	94,4% (n=17)	100% (n=14)	100% (n=11)	91,7% (n=33)	171 (94,4%)
Повышение удовлетворенности сотрудников	81,4% (n=35)	94,4% (n=34)	85,7% (n=18)	88,9% (n=16)	78,6% (n=11)	45,5% (n=5)	77,8% (n=28)	147 (81,2%)
Повышение морального духа	62,8% (n=27)	97,2% (n=35)	71,4% (n=15)	94,4% (n=17)	92,9% (n=13)	54,5% (n=6)	75,0% (n=27)	140 (77,3%)
Повышение производительности труда	67,4% (n=29)	86,1% (n=31)	90,5% (n=19)	77,8% (n=14)	92,9% (n=13)	36,4% (n=4)	72,2% (n=26)	136 (75,1%)
Улучшение взаимодействия с сотрудниками	52,5% (n=23)	91,7% (n=33)	71,4% (n=15)	77,8% (n=14)	92,9% (n=13)	36,4% (n=4)	72,2% (n=26)	128 (70,7%)
Повышение сплоченности коллектива	53,5% (n=23)	86,1% (n=31)	66,7% (n=14)	72,2% (n=13)	85,7% (n=12)	54,5% (n=6)	75,0% (n=27)	126 (69,6%)
Сокращение невыходов на работу	41,9% (n=18)	75,0% (n=27)	85,7% (n=18)	50,0% (n=9)	78,6% (n=11)	54,5% (n=6)	63,9% (n=23)	112 (61,8%)
Снижение текучести кадров	11,6% (n=5)	75,0% (n=27)	57,1% (n=12)	50,0% (n=9)	57,1% (n=8)	36,4% (n=4)	58,3% (n=21)	86 (47,5%)
Улучшение делового имиджа	23,3% (n=10)	63,9% (n=23)	57,1% (n=12)	50,0% (n=9)	50,0% (n=7)	45,5% (n=5)	38,9% (n=14)	80 (44,1%)
Сокращение производственного травматизма	7,0% (n=3)	66,7% (n=24)	85,7% (n=18)	38,9% (n=7)	71,4% (n=10)	27,3% (n=3)	38,9% (n=14)	79 (43,6%)
Сокращение презентеизма	9,3% (n=4)	58,3% (n=21)	52,4% (n=11)	11,1% (n=2)	50,0% (n=7)	27,3% (n=3)	19,4% (n=7)	55 (30,3%)

Примечание: на вопрос “Каковы, по Вашему мнению, основные выгоды можно ожидать от программ укрепления здоровья работающих?” ответили 179 работодателей; вопрос предусматривал выбор нескольких вариантов ответа.



производства (66,7%, n=6), а реже всего — в организациях, относящихся к образованию, науке и культуре (40%, n=4).

Посредством реализации корпоративных программ работодатели ожидают улучшить состояние здоровья работников (94,4%, n=171), повысить удовлетворенность сотрудников (81,2%, n=147), их моральный дух (77,3%, n=140), а также производительность труда (75,1%, n=136) (таблица 6). Хотя первостепенной целью реализации КПУЗ на рабочем месте является улучшение здоровья сотрудников, такой вариант ответа выбрали не все работодатели. Только 30,3% (n=55) работодателей за счет внедрения КПУЗ планируют сократить уровень презентеизма, хотя в этом показателе скрываются экономические потери для предприятия [3].

## Обсуждение

Корпоративную культуру — совокупность деятельности сотрудников, процессов и рабочей среды для достижения общих целей компании — стоит рассматривать как своеобразный организационный и мотивирующий компонент для разработки и реализации КПУЗ. Здоровый образ жизни пока не стал нормой для преобладающего количества населения, в т.ч. лиц трудоспособного возраста. Доля лиц, ведущих здоровый образ жизни, в России в 2020г составляет 9,1%, со значительной региональной вариабельностью. Этот показатель с течением времени снижается с 12 (2019г) до 9,1% (2020г) в целом по стране [12]. Для формирования у работников желания вести здоровый образ жизни необходимо их постоянное информирование о преимуществах здорового образа жизни при помощи различных средств коммуникации. По результатам опроса представителей компаний наиболее распространенными средствами коммуникации являются общие собрания персонала, размещение информации на досках объявления и рассылки электронных писем. Полученные результаты согласуются с результатами опроса 5178 сотрудников 8-ми российских предприятий, большинство из которых в качестве средства коммуникации выбрали регулярные почтовые рассылки (70%) и информацию, размещенную на корпоративных ресурсах (67%) [13].

Несмотря на то, что преимущества от внедрения КПУЗ доказаны, доля работодателей, реализующих КПУЗ недостаточна. По результатам нашего опроса 66,9% работодателей не знакомы с КПУЗ, количество предприятий, реализующих КПУЗ (39,8%) или отдельные мероприятия укрепления здоровья (41,4%), незначительно. Однако ряд заинтересованных сторон разделяют потребность в реализации КПУЗ. По результатам исследования волонтеры активно принимают участие в разработке КПУЗ в организациях, относящихся к таким сфе-

рам экономической деятельности, как образование, наука, культура, здравоохранение и спорт, а на предприятиях с вредными условиями труда — медицинская служба организации.

По результатам настоящего исследования в качестве КПУЗ преимущественно реализуются медицинские осмотры, вакцинация и мероприятия, направленные на повышение уровня ФА. Схожие результаты были получены Ассоциацией международных фармацевтических производителей. Согласно опубликованным данным<sup>3</sup>, спортивные мероприятия и вакцинация — самые распространенные КПУЗ.

Только половина опрошенных работодателей (50,7%) реализуют КПУЗ, направленные на рационализацию питания, а половина работодателей (49,1%) не считают необходимым внедрения таких КПУЗ. Однако несоблюдение рационального питания приводит к раннему развитию ХНИЗ. Схожая ситуация наблюдается с КПУЗ, направленными на профилактику употребления алкоголя: вероятнее всего, работодатели не реализуют данные КПУЗ, т.к. прием алкоголя сотрудниками происходит вне рабочего времени, хотя работодатели могут столкнуться с проявлениями постинтоксикационного состояния у сотрудников в рабочее время вследствие злоупотребления алкогольными напитками. Несмотря на действие федерального закона № 15-ФЗ от 23.02.2013, запрещающего курение на территории предприятий, 30% работодателей отметили, что в компании отсутствует пропаганда политики, запрещающей употребление табака на рабочем месте. Работодателям рекомендовано усилить меры по реализации данного закона с целью снижения воздействия табачного дыма на сотрудников<sup>4</sup>. Работа может быть значимой причиной стресса у занятого населения. Риск потери работы, внеурочная работа, конфликты на рабочем месте, работа за компьютером — наиболее распространенные источники стресса на работе. Мероприятия психологической разгрузки реализуются в 61,9% компаний, в 45,6% компаний проводятся обучение руководителей по выявлению и нивелированию проблем у сотрудников, связанных со стрессом на рабочем месте.

Учитывая сроки проведения опроса (апрель 2020г — октябрь 2021г), эпидемиологическую ситуацию в связи с распространением пандемии новой коронавирусной инфекции (COVID-19,

<sup>3</sup> Рекомендации к разработке и внедрению корпоративных программ по поддержке здорового образа жизни сотрудников предприятий, Ассоциация международных фармацевтических производителей, 2013-2014. <http://trudizdorovie.ru/practice/Pr-AIPM.pdf>.

<sup>4</sup> Федеральный закон "Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма, последствий потребления табака или потребления никотинсодержащей продукции" от 23.02.2013 № 15-ФЗ. [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_142515/\(05.06.2022\)](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_142515/(05.06.2022)).

COroNaVIrus Disease 2019), полученные результаты опроса вызывают настороженность: действительно, только 70,6% работодателей отметили, что на предприятиях утверждены меры по снижению распространения COVID-19, и 56,0% работодателей считают, что такие меры целесообразно внедрить. Работодателям рекомендуется провести анализ заболеваемости COVID-19 среди сотрудников и в соответствии с ситуацией принять управленческое решение для предотвращения случаев заболевания и увеличения доли вакцинированных.

Среди преимуществ от реализации КПУЗ работодатели отмечают как субъективные показатели (повышение удовлетворенности, морального духа сотрудников и сплоченности коллектива), так и объективные (повышение производительности труда, сокращение невыходов на работу, снижение текучести кадров). К сожалению, только 30,3% работодателей отметили, что рассчитывают снизить уровень презентеизма за счет внедрения КПУЗ, что свидетельствует о недостаточных знаниях об этом явлении.

При равных условиях трудоустройства, соискатели отдадут предпочтение компании, которая заботится о здоровье своих сотрудников. По данным HeadHunter, 64% соискателей хотели бы, чтобы при трудоустройстве в социальный пакет входил полис дополнительного медицинского страхования, 41% соискателей предпочли бы компенсацию на питание, а для 30% сотрудников необходим абонемент в спортзал<sup>5</sup>. Корпоративные мероприятия и проведение праздников для сотрудников выбрали 15% соискателей, такие мероприятия улучшают командный дух, сплачивают коллектив и улучшают социально-психологический микроклимат в трудовом коллективе [14].

**Ограничения исследования.** Несмотря на сильные стороны настоящего исследования, имеется ряд ограничений. Анкетирование на платформе “АТРИЯ” происходит в формате самостоятельного

заполнения опросника, поэтому такой вариант заполнения опросника не исключает вариант субъективной оценки. При составлении структуры опроса исследователи в ряде вопросов в качестве ответа предусмотрели варианты “Другое” и “Затрудняюсь ответить”, в результате, часть работодателей выбирала такие варианты ответа, именно поэтому различается количество ответивших на каждый вопрос. Добровольный характер участия мог привести к тому, что в опросе приняли участие наиболее мотивированные работодатели. Несмотря на это, полученные данные дополняют существующую литературу, представляют важную информацию, которая может помочь работодателям при внедрении КПУЗ.

## Заключение

Сохранение и укрепление здоровья лиц трудоспособного возраста путем внедрения КПУЗ может быть реализовано только при совместных усилиях работодателей и работников. Отношение работодателя и его заинтересованность в сохранении и укреплении здоровья работников, а также в поддержании экономического роста компании способствует реализации КПУЗ на предприятии, влияет на качество проведения данных программ. Уровень реализации КПУЗ в России значительно варьируется в зависимости от отрасли экономической деятельности компании, структур, принимающих участие в реализации, характера труда и количества работающих сотрудников, что создает неравенство в отношении здоровья и обосновывает необходимость разработки таргетных вмешательств и мер по реализации КПУЗ. Использование лучших инновационных практик способствует достижению оптимального уровня физического, психического и социального благополучия работников, что благотворно отражается на экономических показателях компании.

**Отношения и деятельность:** все авторы заявляют об отсутствии потенциального конфликта интересов, требующего раскрытия в данной статье.

<sup>5</sup> Исследование рынка труда 2018-2022гг. HeadHunter. <https://hh.ru/article/research?customDomain=1> (05.06.2022).

## Литература/References

1. Poscia A, Moscato U, La Milia DI, et al. Workplace health promotion for older workers: a systematic literature review. *BMC Health Serv Res.* 2016;16(Suppl. 5):329. doi:10.1186/s12913-016-1518-z.
2. Strömberg C, Aboagye E, Hagberg J, et al. Estimating the Effect and Economic Impact of Absenteeism, Presenteeism, and Work Environment-Related Problems on Reductions in Productivity from a Managerial Perspective. *Value Health.* 2017;20(8):1058-64. doi:10.1016/j.jval.2017.05.008.
3. Sahned J, Mohammed Saeed D, Misra S. Sugar-free Workplace: A Step for Fighting Obesity. *Cureus.* 2019;11(12):e6336. doi:10.7759/cureus.6336.
4. Carroll C, Rick J, Leaviss J et al. A qualitative evidence synthesis of employees' views of workplace smoking reduction or cessation interventions. *BMC Public Health.* 2013;13:1095. doi:10.1186/1471-2458-13-1095.
5. Puerto Valencia LM, Weber A, Spiegel H, et al. Yoga in the workplace and health outcomes: a systematic review. *Occup Med (Lond).* 2019;69(3):195-203. doi:10.1093/occmed/kqz033.
6. Gray P, Senabe S, Naicker N, et al. Workplace-Based Organizational Interventions Promoting Mental Health and Happiness among Healthcare Workers: A Realist Review. *Int J Environ Res Public Health.* 2019;16(22):4396. doi:10.3390/ijerph16224396.
7. Kontsevaya AV. The program for prevention of chronic non-infectious diseases in JSC “Sberbank of Russia”: synthesis of evidence-based medicine and marketing technologies. *Russian Journal of Cardiology.* 2014;(9):16-21. (In Russ.) Концевая А.В.

- Программа профилактики хронических неинфекционных заболеваний в ОАО «Сбербанк России»: синтез доказательной медицины и маркетинговых технологий. Российский кардиологический журнал. 2014;(9):16-21. doi:10.15829/1560-4071-2014-9-16-21.
8. Zhidkova EA, Gurevich KG, Kontsevaya AV, et al. Specifics of corporate health programs for railway workers. *Cardiovascular Therapy and Prevention*. 2021;20(4):2900. (In Russ.) Жидкова Е.А., Гуревич К.Г., Концевая А.В. и др. Особенности реализации корпоративных программ здоровья для работников рельсового транспорта. *Кардиоваскулярная терапия и профилактика*. 2021;20(4):2900. doi:10.15829/1728-8800-2021-2900.
  9. Kontsevaya A, Antsiferova A, Kalinina A, et al. Review of domestic experience in implementing corporate health promotion programs aimed at correcting behavioral risk factors. *The Russian Journal of Preventive Medicine*. 2021;24(1):109-17. (In Russ.) Концевая А.В., Анциферова А.А., Калинина А.М. и др. Обзор отечественного опыта реализации корпоративных программ укрепления здоровья, направленных на коррекцию поведенческих факторов риска. *Профилактическая медицина*. 2021;24(1):109-17. doi:10.17116/profmed202124011109.
  10. Kovalev SP, Yashina ER, Ushakov IB, et al. Corporate workplace health promotion programs in the Russian Federation. *Ekologiya cheloveka (Human Ecology)*. 2020;10:31-7. Ковалев С.П., Яшина Е.Р., Ушаков И.Б. и др. Корпоративные программы укрепления профессионального здоровья работников в Российской Федерации. *Экология человека*. 2020;10:31-7. doi:10.33396/1728-0869-2020-10-31-37.
  11. Kontsevaya AV, Antsiferova AA, Ivanova ES, et al. Development of the set of tools and implementation of workplace well-being programs in enterprises. *Ekologiya cheloveka (Human Ecology)*. 2021;7:58-64. (In Russ.) Концевая А.В., Анциферова А.А., Иванова Е.С. и др. Разработка пакета инструментов планирования и внедрения корпоративных программ укрепления здоровья в организационных коллективах. *Экология человека*. 2021;7:58-64. doi:10.33396/1728-0869-2021-7-58-64.
  12. Kontsevaya AV, Shalnova SA, Drapkina OM. ESSE-RF study: epidemiology and public health promotion. *Cardiovascular Therapy and Prevention*. 2021;20(5):2987. (In Russ.) Концевая А.В., Шальнова С.А., Драпкина О.М. Исследование ЭССЕ-РФ: эпидемиология и укрепление общественного здоровья. *Кардиоваскулярная терапия и профилактика*. 2021;20(5):2987. doi:10.15829/1728-8800-2021-2987.
  13. Khoreva O, Taresenko E, Ivanova E. Worksite Wellness Programs as a Part of Corporate Culture: A Research on Attitudes of Employees in Russian Companies. *Organizational Psychology*. 2021;11(2):76-97. (In Russ.) Хорева О.Б., Тарасенко Е.А., Иванова Е.С. Корпоративные программы по укреплению здоровья на рабочем месте как часть корпоративной культуры в представлениях работников российских предприятий. *Организационная психология*. 2021;11(2):76-97.
  14. Kosharnaya GB, Danilova EA, Marakaeva KM. Corporate employee health management system. 2020. *Siberian Socium*. 2020;4:2(12):76-89. (In Russ.) Кошарная Г.Б., Данилова Е.А., Маракаева К.М. Корпоративная система управления здоровьем сотрудников. *Siberian Socium*. 2020;4:2(12):76-89. doi:10.21684/2587-8484-2020-4-2-76-89.