Кардиоваскулярная терапия и профилактика. 2025;24(12):4571.
doi: 10.15829/1728-8800-2025-4571
ISSN 1728-8800 (Print)
ISSN 2619-0125 (Online)

Оценка результативности корпоративной программы по коррекции поведенческих факторов риска в компании нефтегазового сектора

Анциферова А. А.[1], Концевая А. В.[1], Никулин В. Н.[2], Рябов А. Д.[3], Драпкина О. М.[1]

[1]ФГБУ "Национальный медицинский исследовательский центр терапии и профилактической медицины" Минздрава России. Москва; [2]ГБУЗ "Оренбургский областной центр общественного здоровья и медицинской профилактики". Оренбург; [3]ООО "Газпром добыча Оренбург". Оренбург, Россия

Цель. Оценить результативность реализации корпоративных программ (КП) укрепления здоровья работников в компании нефтегазовой сферы экономической деятельности ООО "Газпром добыча Оренбург" при помощи цифровой платформы (ЦП) "Атрия".

Материал и методы. В 2021г на ЦП "Атрия" (https://atriya.gnicpm.ru/) был проведен опрос работников ООО "Газпром добыча Оренбург". По результатам опроса была разработана КП "Укрепление здоровья работающих", мероприятия которой были направлены на обеспечение рационального питания и повышение уровня физической активности. В 2025г проведен повторный опрос работников на ЦП "Атрия" для оценки результативности КП.

Результаты. В первичном опросе приняли участие 2485 работников, из них 76,8% мужчин, средний возраст мужчин составил 39,4±9,5 лет, женщин — 41,6±8,2 лет. У работников были выявлены следующие поведенческие факторы риска: досаливание готовой пищи (38,6%), отсутствие потребления овощей (93,4%) и фруктов (95,1%) несколько раз/день и отсутствие регулярных занятий физкультурой/спортом (54,7%). По результатам опроса разработана и внедрена КП, направленная на коррекцию поведенческих факторов риска, выявленных у работников ООО "Газпром добыча Оренбург". В повторном опросе приняли участие 1226 работников, из них 68,2% мужчин, средний возраст мужчин составил 41,8±10,1 лет, женщин — 43,6±7,3 лет. При повторном опросе снизилась доля работников, которые досаливают готовую пищу (30,3%), каждый четвертый работник стал потреблять овощи (24,1%), и каждый третий работник стал потреблять фрукты (28,7%) несколько раз/день, частота занятий физкультурой/спортом у работников не изменилась (53,6%).

Заключение. Единая КП, направленная на рационализацию питания и повышение физической активности работников ООО "Газпром добыча Оренбург", в основном способствовала положительным изменениям в их пищевых привычках, в то же время уровень физической активности остался на прежнем уровне.

Ключевые слова: корпоративные программы, профилактические мероприятия, факторы риска, работники, трудоспособное население.

Отношения и деятельность: нет.

Поступила 02/09-2025
Рецензия получена 20/09-2025
Принята к публикации 07/10-2025

CC BY 4.0

Для цитирования: Анциферова А. А., Концевая А. В., Никулин В. Н., Рябов А. Д., Драпкина О. М. Оценка результативности корпоративной программы по коррекции поведенческих факторов риска в компании нефтегазового сектора. *Кардиоваскулярная терапия и профилактика.* 2025;24(12):4571. doi: 10.15829/1728-8800-2025-4571. EDN: RLXEWG

Effectiveness of a workplace wellness program for correcting behavioral risk factors in the oil and gas company

Antsiferova A. A.[1], Kontsevaya A. V.[1], Nikulin V. N.[2], Ryabov A. D.[3], Drapkina O. M.[1]

[1]National Medical Research Center for Therapy and Preventive Medicine. Moscow; [2]Orenburg Regional Center for Public Health and Medical Prevention. Orenburg; [3]OOO Gazprom Dobycha Orenburg. Orenburg, Russia

Aim. To evaluate the effectiveness of workplace wellness programs (WWPs) at the oil and gas company OOO Gazprom Dobycha Orenburg, using the Atria digital platform (DP).

Material and methods. In 2021, a survey of OOO Gazprom Dobycha Orenburg employees was conducted using the Atria DP (https://atriya.gnicpm.ru/). Based on the results, a program "Strengthening the Health of Workers" was developed. It was aimed at ensuring a balanced diet and increasing physical activity. A follow-up survey of workers using the Atria DP was conducted in 2025 to assess the program effectiveness.

*Автор, ответственный за переписку (Corresponding author):
e-mail: antsiferovaaleksandra@mail.ru

[Анциферова А. А.* — н.с. отдела укрепления общественного здоровья, ORCID: 0000-0003-2337-2723, Концевая А. В. — д.м.н., профессор, зам. директора по научной и аналитической работе, ORCID: 0000-0003-2062-1536, Никулин В. Н. — главный врач, ORCID: 0000-0001-6012-9840, Рябов А. Д. — начальник медицинской службы при администрации, ORCID: 0009-0009-2364-5673, Драпкина О. М. — д.м.н., профессор, академик РАН, директор, ORCID: 0000-0002-4453-8430].

Адреса организаций авторов: ФГБУ "Национальный медицинский исследовательский центр терапии и профилактической медицины" Минздрава России, Петроверигский пер., 10, стр. 3, Москва, 101990, Россия; ГБУЗ "Оренбургский областной центр общественного здоровья и медицинской профилактики", ул. Алтайская, д. 12а, Оренбург, 460040, Россия; ООО "Газпром добыча Оренбург", ул. Чкалова, д. 1/2, Оренбург, 460058, Россия.

Addresses of the authors' institutions: National Medical Research Center for Therapy and Preventive Medicine of the Ministry of Health of the Russian Federation, Petroverigsky Lane, 10, bld. 3, Moscow, 101990, Russia; Orenburg Regional Center for Public Health and Medical Prevention, Ulitsa Altayskaya, 12-a, Orenburg, Orenburg Oblast, 460040, Russia; Gazprom Dobycha Orenburg LLC, Orenburg, Chkalova Str., bld. 1/2, 460058, Russia.

Results. A total of 2485 workers participated in the initial survey, 76,8% of whom were men. The mean age was 39,4±9,5 and 41,6±8,2 years for men and women, respectively. The following behavioral risk factors were identified among workers: adding salt to prepared foods (38,6%), not consuming vegetables (93,4%) and fruit (95,1%) several times a day, and no regular physical activity/sports (54,7%). Based on the survey results, a program aimed at correcting the behavioral risk factors identified among OOO Gazprom Dobycha Orenburg employees was developed and implemented. A follow-up survey was conducted among 1226 employees, 68,2% of whom were men. The mean age of men was 41,8±10,1 years, while that of women was 43,6±7,3 years. The follow-up survey revealed a decrease in the proportion of employees adding salt to prepared food (30,3%), while one in four employees began eating vegetables (24,1%), and one in three employees began eating fruit several times a day (28,7%). The frequency of physical activity/sports among employees remained unchanged (53,6%).

Conclusion. The unified corporate program aimed at improving nutrition and increasing physical activity among employees of OOO Gazprom Dobycha Orenburg primarily improved their eating habits, while exercise levels remained unchanged.

Keywords: workplace programs, preventive measures, risk factors, employees, working-age population.

Relationships and Activities: none.

Antsiferova A. A.* ORCID: 0000-0003-2337-2723, Kontsevaya A. V. ORCID: 0000-0003-2062-1536, Nikulin V. N. ORCID: 0000-0001-6012-9840, Ryabov A. D. ORCID: 0009-0009-2364-5673, Drapkina O. M. ORCID: 0000-0002-4453-8430.

*Corresponding author:
antsiferovaaleksandra@mail.ru

Received: 02/09-2025
Revision Received: 20/09-2025
Accepted: 07/10-2025

For citation: Antsiferova A. A., Kontsevaya A. V., Nikulin V. N., Ryabov A. D., Drapkina O. M. Effectiveness of a workplace wellness program for correcting behavioral risk factors in the oil and gas company. *Cardiovascular Therapy and Prevention.* 2025;24(12):4571. doi: 10.15829/1728-8800-2025-4571. EDN: RLXEWG

ДИ — доверительный интервал, КП — корпоративные программы, ФА — физическая активность, ФР — факторы риска, ЦП — цифровая платформа.

Ключевые моменты

Что известно о предмете исследования?

- Необходимо формирование здоровьесберегающей среды с целью коррекции факторов риска в организациях разных сфер экономической деятельности для укрепления здоровья работников. Однако необходимы исследования, направленные на разработку инструментов и проведение оценки корпоративных программ в различных отраслях экономической деятельности.

Что добавляют результаты исследования?

- Цифровые инструменты, такие как платформа "Атрия", помогают внедрять корпоративные программы укрепления здоровья работников в компаниях нефтегазовой области и проводить оценку эффективности по динамике факторов риска.

Key messages

What is already known about the subject?

- It is necessary to create a health-promoting environment to address risk factors in organizations across various economic sectors to improve employee health. However, research is needed to develop tools and evaluate workplace programs in various sectors.

What might this study add?

- Digital tools, such as the Atria platform, help implement workplace wellness programs in oil and gas companies and evaluate their effectiveness based on risk factor changes.

Введение

Важность создания здоровьесберегающей среды в рамках внедрения корпоративных программ (КП) укрепления здоровья работников на предприятиях обусловлена их значительным влиянием на здоровье лиц трудоспособного возраста, а также на экономические показатели компании и экономическую стабильность государства [1, 2]. Внедрение КП является стратегическим инструментом повышения конкурентоспособности и долгосрочной стабильности предприятия [3]. Здоровье трудоспособного населения определяется не только факторами трудового процесса и условиями труда, но и социальными и индивидуальными, прежде всего поведенческими, факторами риска (ФР) [4-6].

В 2020г в рамках Федерального проекта "Демография" Национального проекта "Укрепление общественного здоровья" при совместной работе Минздрава России и ФГБУ "НМИЦ ТПМ" Минздрава России разработан инструмент для внедрения и оценки КП укрепления здоровья работников — цифровая платформа (ЦП) "Атрия" [7]. После разработки ЦП "Атрия" проводилось ее активное внедрение на федеральном и региональном уровнях, с 2024г Минздрав России рекомендовал включать ЦП "Атрия" в КП, разрабатываемые

Таблица 1

Реализованные мероприятия по обеспечению рационального питания и повышению уровня ФА в рамках разработанной КП "Укрепление здоровья работающих" ООО "Газпром добыча Оренбург"

Мероприятия по обеспечению рационального питания	Мероприятия по повышению уровня ФА
• Обеспечено наличие в столовых и пунктах горячего питания продуктов и блюд здорового питания, организована продажа продуктов и блюд с низким содержания сахара и соли • Улучшен сервис в работе столовых и пунктов горячего питания, а также качество приготовления блюд, их разнообразие, что привело к увеличению их посещаемости • Сделан акцент в меню столовых и пунктов горячего питания на предложения салатов с овощными ингредиентами • Организовано размещение в ежедневном меню информации о пищевой и энергетической ценности блюд • Организовано еженедельное размещение в корпоративной сети информационных материалов по рациональному питанию	• Проведение лекций и показ видеороликов по ФА • Проведение ежедневных физкульт-брейков на рабочем месте с учетом специфики и характера труда работников • Проведение командных спортивных мероприятий, организация участия работников в городских, областных и всероссийских физкультурно-спортивных мероприятиях • Организация сдачи нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" работниками • Проведение школ здоровья по преодолению гиподинамии

Примечание: ФА — физическая активность.

в субъектах Российской Федерации [8]. На момент написания статьи на ЦП "Атрия" зарегистрировано >252 тыс. работников и 4,6 тыс. работодателей. В рамках начавшегося в 2025г Федерального проекта "Здоровье для каждого" Национального проекта "Продолжительная и активная жизнь" продолжается работа по формированию системы укрепления общественного здоровья путем повышения качества и охвата КП.

Условия трудовой деятельности предприятий нефтегазовой отрасли экономической деятельности характеризуются высокой степенью профессиональных рисков и значительными требованиями к физическому и психологическому состоянию работников. В связи с этим особое значение приобретает реализация КП, направленных на укрепление здоровья работников данной сферы, что способствует повышению их работоспособности, снижению ФР хронических неинфекционных заболеваний и улучшению психоэмоционального климата в коллективе [9]. По результатам ранее проведенного исследования на ЦП "Атрия", все опрошенные работодатели химической, нефтехимической, парфюмерной отрасли экономической деятельности сообщили, что реализуют в своих компаниях КП, однако данные о том, проводится ли оценка результативности данных КП, отсутствуют [10].

Одной из основных методических проблем является оценка результативности проводимых КП на предприятиях. В настоящей статье рассматривается опыт использования цифровых технологий при разработке КП и оценке ее результативности на примере крупной компании нефтегазового сектора ООО "Газпром добыча Оренбург".

Цель — оценить результативность реализации КП укрепления здоровья работников в компании нефтегазовой сферы экономической деятельности ООО "Газпром добыча Оренбург" при помощи ЦП "Атрия".

Материал и методы

Согласно Руководству по разработке, внедрению и оценке эффективности корпоративных программ, разработанному ФГБУ "НМИЦ ТПМ" Минздрава России [11], рекомендовано использование ЦП "Атрия" при планировании КП, проведении их мониторинга, оценки, улучшении и коррекции. При помощи ЦП "Атрия" возможно проводить исследование работников в динамике в качестве мониторинга реализации КП и/или сбора промежуточных результатов [7].

Анкета для опроса работников состоит из 119 вопросов и разделена на 7 блоков: (1) общие сведения о работнике; (2) оздоровительные и профилактические мероприятия, в т.ч. на рабочем месте; (3) образ жизни; (4) влияние состояния здоровья на трудоспособность (презентеизм); (5) сохранение психического здоровья и благополучия; (6) грамотность в вопросах здоровья; (7) мотивация для участия в КП укрепления здоровья работников [7]. Блок вопросов "Грамотность в вопросах здоровья" был добавлен в структуру анкет для опроса работников в 2022г, поэтому результаты данного блока для целей данной работы не учитываются.

Эта же Анкета включает глобальный опросник по физической активности (ФА) (Global Physical Activity Questionnaire, GPAQ)[1], инструмент STEPS Всемирной организации здравоохранения по эпиднадзору ФР хронических неинфекционных заболеваний[2], Копенгагенский психосоциальный опросник COPSOQ II (Copenhagen Psychosocial Questionnaire) [12] и Стэнфордскую шкалу презентеизма [13]. Перед началом прохождения анкетирования работнику разъясняется цель его проведения, сообщается об ориентировочном времени заполнения и об анонимности. Если респондент согласен приступить

[1] Global Physical Activity Questionnaire (GPAQ) [Электронный ресурс]. Geneva: World Health Organization. — 2021. — Режим доступа: https://www.who.int/publications/m/item/global-physical-activity-questionnaire.

[2] Мониторинг факторов риска неинфекционных заболеваний [Электронный ресурс]. Geneva: World Health Organization. 2001. — Режим доступа: https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/88173/WHO_NMH_CCS_01.01_rus.pdf;jsessionid=F0041FCA196385B37ADBE7DDD07027FF?sequence=1.

к заполнению анкеты, то на стартовой странице опроса он выбирает соответствующий вариант ("Я заявляю, что понял приведенную выше информацию, и даю свое согласие на добровольное участие в опросе"). Работник может отказаться от участия, выбрав вариант ответа "Я не согласен участвовать".

В 2021г на ЦП "Атрия" (https://atriya.gnicpm.ru/) был проведен опрос работников ООО "Газпром добыча Оренбург". По результатам опроса была разработана КП "Укрепление здоровья работающих", целью которой было формирование мотивации к здоровому образу жизни среди работников, повышение безопасности труда и продление их профессионального долголетия.

В соответствии с поставленной целью, разработанной КП ООО "Газпром добыча Оренбург", были сформированы следующие задачи:

1. Мониторинг состояния здоровья работников на предприятии;
2. Определение ФР, оказывающих влияние на состояние здоровья работников;
3. Разработка и применение комплекса организационных и медико-социальных мероприятий по сохранению и улучшению здоровья работников, продлению их профессионального долголетия, предотвращению возникновения у них профессионально обусловленных заболеваний, травм, инвалидности и повышению эффективности их деятельности.

Реализованные мероприятия по обеспечению рационального питания и повышению уровня ФА в рамках разработанной КП представлены в таблице 1. Главный акцент в проведении мероприятий по повышению уровня ФА был направлен на повышение организационный и мотивационной составляющих спортивных массовых акций и физкультурно-оздоровительных занятий.

С целью оценки результативности реализации КП укрепления здоровья работников в 2025г проведен повторный опроса работников на ЦП "Атрия".

Тема и программа настоящего исследования были утверждены в рамках заседания независимого этического комитета ФГБУ "НМИЦ ТПМ" Минздрава России (выписка от протокола 09-07/19 от 26.11.2019г).

Статистический анализ. Статистическая обработка данных осуществлялась в программе Microsoft Excel. Использованы методы аналитический, социологический и экспертной оценки. При работе с количественными переменными осуществлялась проверка на нормальность распределения данных, которая определялась при помощи критерия Колмогорова-Смирнова; при описании количественных переменных использовались средние арифметические значения и стандартное отклонение (M±SD). Описательная статистика качественных показатели представлена абсолютными значениями (n) и процентными отношениями. Сравнение номинальных данных осуществлялось с помощью критерия χ^2 Пирсона. Статистическая значимость данных была установлена на уровне $p<0,05$.

Результаты

В опросе на ЦП "Атрия" в 2021г приняло участие 2485 работников, при проведении опроса в динамике через 4 года отклик работников уменьшился в 2 раза (n=1226) (таблица 2). При этом в двух проведенных опросах участие приняли преимущественно мужчины (76,8% для первичного и 68,2% для повторного опроса). Средний возраст работни-

Таблица 2

Социально-демографическая характеристика работников, принявших участие в опросах

Показатель	Первичный опрос	Повторный опрос
Количество работников, n	2485	1226
Средний возраст женщин, лет, M±SD	41,6±8,2	43,6±7,3
Средний возраст мужчин, лет, M±SD	39,4±9,5	41,8±10,1
Работники мужского пола, n (%)	1906 (76,8)	837 (68,2)
Высшее образование, n (%)	1645 (66,2)	926 (75,5)
Замужем/женат, n (%)	1849 (74,5)	882 (71,9)

Таблица 3

Динамика привычек питания

Показатель, n (%)	Опрос	Мужчины	Женщины	Всего
Потребление свежих овощей 3-5 раз/нед.	первичный	772 (40,5)	299 (51,6)	1071 (43,1)
	повторный	173 (20,7)	68 (17,5)	241 (19,6)
	p	0,003	<0,001	<0,001
Потребление свежих фруктов 3-5 раз/нед.	первичный	508 (26,7)	265 (45,8)	773 (31,1)
	повторный	194 (23,2)	88 (22,6)	282 (23,0)
	p	0,568	<0,001	0,198
Потребление свежих овощей несколько раз/день	первичный	108 (5,7)	56 (9,7)	164 (6,6)
	повторный	171 (20,4)	125 (32,1)	296 (24,1)
	p	0,003	<0,001	<0,001
Потребление свежих фруктов несколько раз/день	первичный	82 (4,3)	41 (7,1)	123 (4,9)
	повторный	193 (23,1)	159 (40,8)	352 (28,7)
	p	<0,001	<0,001	<0,001
Досаливание готовой пищи	первичный	784 (41,1)	175 (30,2)	959 (38,6)
	повторный	275 (32,8)	96 (24,6)	371 (30,3)
	p	0,225	0,375	0,217

Таблица 4

Динамика показателей, характеризующие ФА

Показатель, n (%)	Опрос	Мужчины	Женщины	Всего
Регулярно занимаются физкультурой/спортом	первичный	897 (47,1)	228 (39,4)	1125 (45,3)
	повторный	393 (46,9)	175(45,0)	568 (46,4)
	p	0,978	0,423	0,876
Не занимаются физкультурой/спортом, но хотели бы начать	первичный	774 (40,6)	294 (50,8)	1068 (43,0)
	повторный	360 (43,0)	190 (48,8)	550 (44,8)
	p	0,731	0,778	0.831

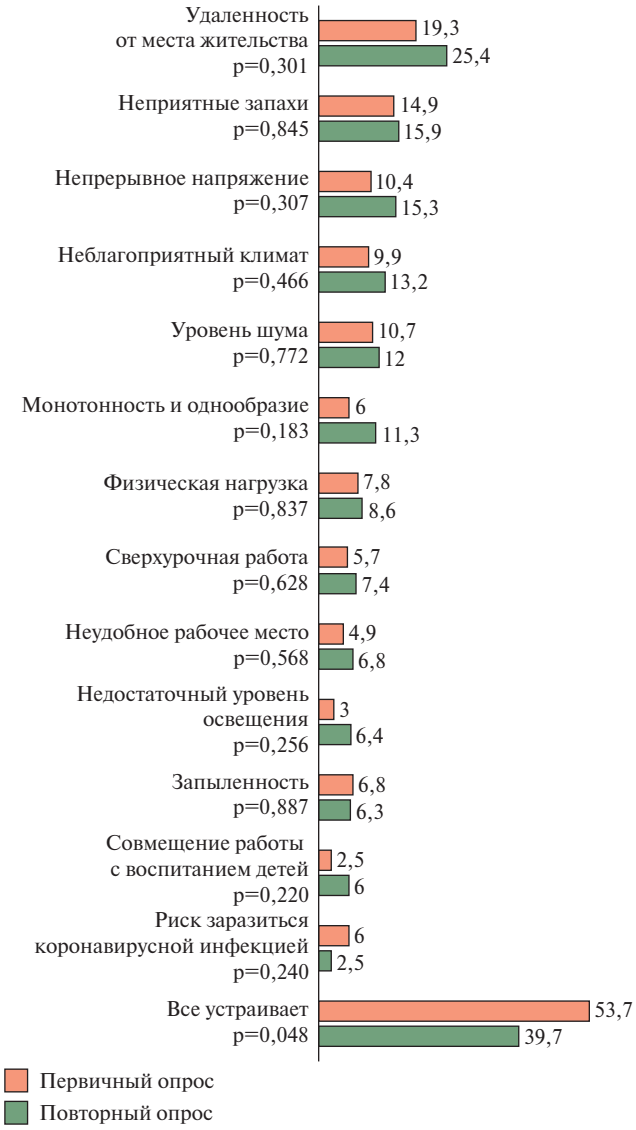

Рис. 1 Неблагоприятные факторы на рабочем месте, которые беспокоят работников по результатам первичного и повторного опроса на ЦП "Атрия", в %; вопрос подразумевал выбор нескольких вариантов ответа.

ков, принявших участие в опросе, увеличился, что обусловлено временным интервалом между проведением опроса. Средний возраст мужчин увеличился с 39,4±9,5 до 41,8±10,1 лет, средний возраст женщин — с 41,6±8,2 до 43,6±7,3 лет.

При сравнении результатов первичного и повторного опросов работников на ЦП "Атрия" выявлено, что, несмотря на проводимые мероприятия по созданию здоровьесберегающей среды на рабочем месте, доля работников, которых все устраивает на рабочем месте, снизилась на 14% (рисунок 1). Доля работников, которых беспокоит физическая нагрузка и запыленность, по прошествии времени почти не изменилась. Увеличилась доля работников, испытывающих психологические ФР: монотонность и однообразие; непрерывное напряжение; неблагоприятный климат и сверхурочная работа (увеличение на 5,3, 4,9, 3,3 и 1,7%, соответственно).

Согласно сравнению результатов первичного и повторного опросов, женщины стали чаще посещать столовую или кафе, расположенные на территории предприятия — 27,1 и 69,9%, соответственно. Привычки питания опрошенных работников изменились (таблица 3). Доля работников, которые не досаливают уже приготовленную пищу, увеличилась с 61,4 до 69,7%. Доля мужчин, которые досаливают уже приготовленную еду, предварительно ее пробуя, снизилась с 41,1 до 32,8%, такая же динамика наблюдалась и у женщин — с 30,2 до 24,6%. Наблюдались положительные изменения в отношении потребления работниками в пищу свежих овощей и фруктов, увеличилась доля работников, потребляющих свежие овощи и фрукты несколько раз в день на 23,8 и 40,8%, соответственно.

Частота занятий физкультурой/спортом у работников по результатам первичного и повторного опросов не изменилась (таблица 4). Регулярно занимаются физкультурой/спортом 45,3 и 46,4% работников в 2021 и 2025гг, а 43,0 и 44,8% работников физкультурой/спортом не занимаются, но хотели бы начать заниматься на советующий временной период. По прошествии времени не было различий в отношении использования спортивных объектов или условий, предоставляемых работодателем. Мужчины чаще женщин посещают оборудованный зал для групповых занятий (15,3 и 14,6% мужчин vs 5,7 и 3,7% женщин для первичного и повторного опросов, соответственно), а женщины — групповые занятия (3,8 и 3,7% женщин vs 1,8 и 1,2% мужчин для первичного и повторного опросов, соответственно).

Обсуждение

Для достижения максимально возможной эффективности КП ее цель должна быть конкретна, измерима и реалистична, что нашло отражение в КП, разработанной в ООО "Газпром добыча Оренбург" [14]. Помимо этого, правильно разработанная система показателей (индикаторов) эффективности позволяет оценивать степень достижения поставленной цели, качество реализации проводимых мероприятий, а также определять области для дальнейшей оптимизации процессов.

В течение последних 10 лет в Российской Федерации активно внедряются КП укрепления здоровья работников. Ранее опубликованные данные показывают, что цели и задачи КП сформированы обобщенно и неконкретно, что затрудняет анализ результативности КП [14]. Результаты проведенного исследования работодателей в 2020-2021гг на ЦП "Атрия" свидетельствуют о том, что только 50% работодателей оценивают эффективность КП, ориентируясь на данные опроса работников [10]. Встречаются единичные работы по оценке результативности КП укрепления здоровья в предприятиях разных сфер экономической деятельности[3,4] [15], особенно много исследований по изучению работников железнодорожного транспорта [16-18]. В ходе настоящей работы авторы продемонстрировали положительный опыт использования ЦП "Атрия" не только для оценки текущей ситуации на рабочем месте при планировании КП, но и для мониторинга реализации КП, и при необходимости ее коррекции.

Во многих отечественных компаниях реализуются КП, направленные на расширение ФА (АО "ФГК", ПАО "ГАЗПРОМ" и др.) и на рационализацию питания (ПАО "ММК" (ПАО "Магнитогорский металлургический комбинат"), компания ЭЛСИ, ВЭБ.РФ и др.), в т.ч. в организациях на Крайнем Севере, где расположены огромные месторождения нефти и газа [19], однако в Сборнике корпоративных программ Российского союза промышленников и предпринимателей результаты реализованных программ не представлены[5]. В настоящей статье приведены результаты реализации КП в отечественной компании нефтегазовой сферы, полученные при помощи цифровых технологий.

Выявленное по результатам двух проведенных опросов работников компании нефтегазового сектора снижение доли работников (с 53,7 до 39,7%), которых все устраивает на рабочем месте, может быть обусловлено изменением восприятия рабочего места и более выраженной критической оценкой к улучшенным условиям труда. По литературным данным, соответствующий показатель в разных компаниях нефтегазовой сферы составил 52,7% [20].

В проведенном систематическом анализе эффективности программ укрепления здоровья на рабочих местах для работников промышленной сферы деятельности, авторы пришли к выводу, что проведение производственной гимнастики на рабочем месте эффективно в отношении снижения боли в спине и увеличения производительности труда [21].

Наблюдались положительные изменения в пищевых привычках работников, увеличилась доля работников, которые не досаливают уже приготовленную пищу, и потребляют свежие овощи и фрукты несколько раз/день. Вышеперечисленное свидетельствует о тенденции к более здоровому питанию работников и повышению уровня осведомлённости о важности правильного питания на рабочем месте, что, вероятно, обусловлено реализованной многокомпонентной КП по обеспечению рационального питания, включающей информационный компонент (рассылка), стимулирование выбора рационального питания в столовых и пунктах горячего питания.

Результаты проведенного ранее систематического обзора продемонстрировали, что КП, направленные на рационализацию питания, улучшили потребление фруктов и овощей (0,27 порций/день (Медиана) [95% доверительный интервал (ДИ): 0,16-0,37]), потребление фруктов (0,20 порций/день [95% ДИ: 0,11-0,28]), у работников снизился индекс массы тела на 0,22 кг/м^2 (95% ДИ: от -0,28 до -0,17), окружность талии на 1,47 см (95% ДИ: от -1,96 до -0,98), систолическое артериальное давление на 2,03 мм рт.ст. (95% ДИ: от -3,16 до -0,89) и уровень холестерина липопротеинов низкой плотности на 5,18 мг/дл (95% ДИ: от -7,83 до -2,53) [22]. Положительный опыт зафиксирован в крупной финансовой российской компании, где был реализован пилотный проект в столовой по стимулированию здорового питания, в результате общий объем продаж блюд нерационального питания снизился на 14,6% [23]. В другом исследовании специалисты разработали программу здорового питания, которая помогает работающим в условиях Крайнего Севера поддерживать здоровый рацион питания и предупреждать профессиональные заболевания [19].

Несмотря на реализованные мероприятия по укреплению здоровья работников, частота занятий физкультурой и спортом у работников осталась без существенных изменений, что может свидетельствовать о необходимости более целенаправленных и эффективных подходов к мотивации работников к расширению ФА. Зарубежный

[3] Григорьева Т. В., Григорьев Н. С. Эффективность внедрения корпоративных программ укрепления здоровья. Здоровье — основа человеческого потенциала: проблемы и пути их решения. 2022;17(3).

[4] Мартынова П. К., Малиновская О. В. Анализ корпоративных программ поддержки здоровья офисных работников. Студенческий вестник. 2024;21-4(307):39-42.

[5] Устойчивое развитие в стратегии российского бизнеса. Сборник корпоративных практик. РСПП, Москва, 2023 г. 224 с.

опыт свидетельствует об эффективности КП по ФА, проводимых на рабочем месте, на снижение сердечно-сосудистого риска [24].

Сохранение здоровья населения, особенно в экономически активных возрастах, является важнейшей задачей национальной безопасности, что подчёркивается в ключевых стратегических документах Президента и Правительства Российской Федерации. Совместно разработанная Минздравом России и ФГБУ "НМИЦ ТПМ" Минздрава России ЦП "Атрия" рекомендована при разработке КП укрепления здоровья работников и оценке реализуемой программы в динамике в организациях разных сфер экономической деятельности.

Ограничения исследования. В работе имеется ряд ограничений. Руководители могут активно поощрять работников или даже настойчиво просить пройти опрос, создавая ощущение обязательности, хотя заполнение анкеты на ЦП "Атрия" — добровольный процесс. Отклик работников при проведении повторного анкетирования был ниже первоначального, однако возрастная и половая структура респондентов была сохранена, что позволило провести анализ результативности реализации КП укрепления здоровья работников в динамике. Среднесписочная численность в ООО "Газпром добыча Оренбург" в 2021г составляла 5405 чел., в 2024г — 5418 чел., таким образом, в исследование приняли участие 45,9 и 22,6%, соответственно. Анкетирование по ЦП "Атрия" было анонимным, но проходило внутри одного коллектива работников. Авторы не могут быть уверены, что в повторном опросе приняли участие те же сотрудники, которые заполнили первичный опросник в цифровом формате.

Заключение

Единая КП, направленная на рационализацию питания и повышение ФА работников ООО "Газпром добыча Оренбург", в основном, способствовала положительным изменениям в их пищевых привычках. В то же время уровень ФА остался примерно на прежнем уровне, что связано с акцентом программы на организационную и мотивационную составляющую спортивных массовых акций и физкультурно-оздоровительных занятий. Таким образом, полученные результаты позволяют выявить общие тенденции и изменения текущей ситуации на рабочем месте.

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

Литература/References

1. Attipoe V, Oyeyipo I, Ayodeji DC, et al. Economic Impacts of Employee Well-being Programs: A Review Int J Adv Multidisc Res Stud. 2025;5(2):852-60. doi:10.62225/2583049X.2025.5.2.3907.
2. Ramesh DrS. The Economic Impact of Workplace Mental Health Initiatives: A Comprehensive Analysis of Return on Investment and Organizational Performance. J Ment Health Issue Behav. 2024; 4(6):1-12. doi:10.55529/jmhib.46.1.11.
3. Zaharov DK, Kashtanova YV. "Workplace well-being" concept as a part of modern corporate HR management programs. Management of the Personnel and Intellectual Resources in Russia. 2023; 12(3):13-7. (In Russ.) Захаров Д. К., Каштанова Е. В. Концепция "благополучия на рабочем месте" как часть современных корпоративных программ управления персоналом. Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2023; 12(3):13-7. doi:10.12737/2305-7807-2023-12-3-13-17.
4. Zheglova AV, Yatsyna IV, Gavrilchenko DS. Corporate health preservation programs are the main element of the health-saving system of the working population. Health care of the Russian Federation. 2022;66(5):385-9. (In Russ.) Жеглова А. В., Яцына И. В., Гаврильченко Д. С. Корпоративные программы сохранения здоровья — основной элемент системы здоровьесбережения работающего населения. Здравоохранение Российской Федерации. 2022;66(5):385-9. doi:10.47470/0044-197X-2022-66-5-385-389.
5. Voloshina NI, Trishankova LV, Zhidkova EA, et al. Features of working conditions and modifiable risk factors for cardiovascular diseases among employees of locomotive crews of the metro and railways in the city of Saint Petersburg. International Heart and Vascular Disease J. 2021;9(30):12-9. (In Russ.) Волошина Н. И., Тришанкова Л. В., Жидкова Е. А. и др. Особенности трудовой деятельности и модифицируемых факторов риска сердечно-сосудистых заболеваний среди работников локомотивных бригад, работающих в метрополитене и на железных дорогах г. Санкт-Петербурга. Международный журнал сердца и сосудистых заболеваний. 2021;9(30):12-9. doi:10.15829/2311-1623-9-30.
6. Rivera AS, Akanbi M, O'Dwyer LC, McHugh M. Shift work and long work hours and their association with chronic health conditions: A systematic review of systematic reviews with metaanalyses. PLoS One. 2020;15(4):e0231037. doi:10.1371/journal.pone.0231037.
7. Kontsevaya AV, Antsiferova AA, Ivanova ES, et al. Development of the Set of Tools and Implementation of Workplace Well-Being Programs. 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.
8. Kontsevaya AV, Antsiferova AA, Ivanova ES, et al. Atria platform as a tool for implementing employee wellness programs within the National Projects of the Russian Federation. Cardiovascular Therapy and Prevention. 2024;23(12):4232. (In Russ.) Концевая А. В., Анциферова А. А., Иванова Е. С. и др. Развитие платформы Атрия как инструмента реализации направления корпоративных программ в рамках Национальных проектов Российской Федерации. Кардиоваскулярная терапия и профилактика. 2024;23(12):4232. doi:10.15829/1728-8800-2024-4232.
9. Ustinova OYu, Vorobyeva AA, Leshkova IV, et al. Workplace wellness programs as a basis for protection workforce and prolongation of work life expectancy (literature review). Health care of the Russian Federation. 2024;68(6):511-7. (In Russ.) Устинова О. Ю., Воробьева А. А., Лешкова И. В. и др. Корпоративные программы — основа сохранения трудовых ресур-

сов и формирования профессионального долголетия (обзор литературы). Здравоохранение Российской Федерации. 2024;68(6):511-7. doi:10.47470/0044-197X-2024-68-6-511-517.
10. Antsiferova AA, Kontsevaya AV, Khudyakov MB, et al. 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.) Анциферова А. А., Концевая А. В., Худяков М. Б. и др. 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.
11. Drapkina OM, Kontsevaya AV, Antsiferova AA, et al. Model Corporate Programs and Practices Conducted by Manufacturers. Guide to the Development, Implementation and Effectiveness of Corporate Programs. M.: ROPNIZ, OOO "SILICEA-POLYGRAPH" 2025. 226 p. (In Russ.) Драпкина О. М., Концевая А. В., Анциферова А. А. и др. Модельные корпоративные программы и практики укрепления здоровья работников. Руководство по разработке, внедрению и оценке эффективности корпоративных программ. М.: РОПНИЗ, ООО "СИЛИЦЕЯ-ПОЛИГРАФ" 2025 г. 226 с. ISBN: 978-5-6054371-0-9. doi:10.15829/ROPNIZ-k15-2025.
12. Berthelsen H, Westerlund H, Bergström G, et al. Validation of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire Version III and Establishment of Benchmarks for Psychosocial Risk Management in Sweden. Int J Environ Res Public Health. 2020;17(9):3179. doi:10.3390/ijerph17093179.
13. Koopman C, Pelletier KR, Murray JF, et al. Stanford presenteeism scale: health status and employee productivity. J Occup Environ Med. 2002;44(1):14-20. doi:10.1097/00043764-200201000-00004.
14. Kamardina TV, Popovich MV, Oussova EV, et al. Methodological aspects of setting goals and objectives in corporate health promotion programs. Russian Journal of Preventive Medicine. 2023;26(3):7-13. (In Russ.) Камардина Т. В., Попович М. В., Усова Е. В. и др. Методологические аспекты постановки целей и задач в корпоративных программах укрепления здоровья. Профилактическая медицина. 2023;26(3):7-13. doi:10.17116/profmed2023260317.
15. Vyazovichenko YuE, Khvalyuk PO, Bukhtiyarov IV. Prevention of malignant neoplasms of the trachea, bronchi, lungs (C33, C34) within the framework of corporate practices of enterprises. Russian Journal of Occupational Health and Industrial Ecology. 2022;62(10):640-9. (In Russ.) Вязовиченко Ю. Е., Хвалюк П. О., Бухтияров И. В. Профилактика злокачественных новообразований трахеи, бронхов, лёгких (C33, C34) в рамках корпоративных практик предприятий. Медицина труда и промышленная экология. 2022;62(10):640-9. doi:10.31089/1026-9428-2022-62-10-640-649.
16. Zhidkova EA, Gutor EM, Najgovzina NB, Gurevich KG. Modified risk factors for locomotive crew employees. Russian Journal of Preventive Medicine. 2019;(1):74-8. (In Russ.) Жидкова Е. А., Гутор Е. М., Найговзина Н. Б., Гуревич К. Г. Модифицируемые факторы риска у работников локомотивных бригад. Профилактическая медицина. 2019;(1):74-8. doi:10.17166/profmed20192201174.
17. Zhidkova EA, Gutor EM, Smirnova SS, et al. Features of labor activity and modifiable risk factors of cardiovascular diseases in employees of locomotive crews of rail transport in Nizhny Novgorod. Russian Journal of Preventive Medicine. 2023;26(1):43-8. (In Russ.) Жидкова Е. А., Гутор Е. М., Смирнова С. С. и др. Особенности трудовой деятельности и модифицируемых факторов риска сердечно-сосудистых заболеваний у работников локомотивных бригад рельсового транспорта Нижнего Новгорода. Профилактическая медицина. 2023;26(1):43-8. doi:10.17116/profmed20232601143.
18. Gutor EM, Zhidkova EA, Loginova VA, et al. The results of the pilot project to create a system for monitoring the health and rehabilitation of employees of JSC "Russian Railways" with sensorineural hearing loss. Russian Journal of Occupational Health and Industrial Ecology. 2023;63(2):116-21. (In Russ.) Гутор Е. М., Жидкова Е. А., Логинова В. А. и др. Результаты реализации пилотного проекта по созданию системы мониторинга состояния здоровья и реабилитации работников ОАО "РЖД" с нейросенсорной тугоухостью. Медицина труда и промышленная экология. 2023;63(2):116-21. doi:10.31089/1026-9428-2023-63-2-116-121.
19. Vekovtsev A, Vovk E, Poznyakovsky V, et al. A healthy eating plan for employees engaged in oil and gas exploration and production in the Far North. BIO Web of Conferences. 2022;42(04011). doi:10.1051/bioconf/20224204011.
20. Antsiferova AA, Kontsevaya AV, Ivanova ES, et al. Workplace wellbeing programs: factors of the work process and maintaining a healthy lifestyle. Russian Journal of Preventive Medicine. 2022;25(10):61-70. (In Russ.) Анциферова А. А., Концевая А. В., Иванова Е. С. и др. Корпоративные программы укрепления здоровья на рабочем месте: факторы трудового процесса и условия для ведения здорового образа жизни. Профилактическая медицина. 2022;25(10):61-70. doi:10.17116/profmed20222510161.
21. Javanmardi S, Rappelt L, Zangenberg S, et al. Effectiveness of workplace health promotion programs for industrial workers: a systematic review. BMC Public Health. 2025;25:168. doi:10.1186/s12889-025-21365-8.
22. Peñalvo JL, Sagastume D, Mertens E, et al. Effectiveness of workplace wellness programmes for dietary habits, overweight, and cardiometabolic health: a systematic review and meta-analysis. Lancet Public Health. 2021;6(9):e648-60. doi:10.1016/S2468-2667(21)00140-7.
23. Kontsevaya AV. The program for prevention of chronic noninfectious 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.
24. Mulchandani R, Chandrasekaran AM, Shivashankar R, et al. Effect of workplace physical activity interventions on the cardiometabolic health of working adults: systematic review and meta-analysis. Int J Behav Nutr Phys Act. 2019;16(1):134. doi:10.1186/s12966-019-0896-0.