

Пронин Дмитрий Игоревич

студент

ФГАОУ ВО «Московский политехнический университет»

г. Москва

КОРПОРАТИВНЫЕ ПРОГРАММЫ ЗДОРОВЬЯ В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ: ОПЫТ И ПЕРСПЕКТИВЫ

***Аннотация:** в статье анализируется развитие корпоративных программ укрепления здоровья сотрудников в России и зарубежных странах. Рассматриваются основные модели, лучшие практики и барьеры внедрения. Особое внимание уделяется российским компаниям, которые успешно реализуют такие программы, а также перспективам их дальнейшего развития в условиях кадрового дефицита и роста требований к качеству трудовой жизни.*

***Ключевые слова:** корпоративные программы здоровья, охрана труда, профилактика заболеваний, здоровый образ жизни, кадровая политика, российские компании.*

Введение.

Каждый год российские работодатели теряют миллиарды рублей из-за временной нетрудоспособности сотрудников, снижения продуктивности и профессионального выгорания. Одним из эффективных способов решения этой проблемы стали корпоративные программы здоровья. За рубежом такие инициативы существуют уже несколько десятилетий, в России они активно развиваются последние десять – пятнадцать лет. Что представляют собой эти программы? Какой опыт накоплен в разных странах? Что работает в российских условиях, а что нет? Постараемся ответить на эти вопросы.

Что такое корпоративные программы здоровья.

Под корпоративными программами здоровья понимается комплекс мероприятий, направленных на сохранение и укрепление физического и психического благополучия работников. Это могут быть профилактические медицинские осмотры, прививочные кампании, фитнес-абонементы, психологическая под-

держка, борьба с курением и злоупотреблением алкоголем, организация здорового питания в офисах. Важно подчеркнуть: такие программы выгодны обеим сторонам. Сотрудник получает заботу о своём здоровье и снижение личных расходов на медицину. Работодатель – снижение больничных, повышение лояльности и производительности труда.

Зарубежный опыт: от профилактики к культуре здоровья.

Наиболее развитые корпоративные программы здоровья существуют в Японии, Германии и Скандинавских странах. В Японии с 2008 года действует государственная программа «Метаболический синдром», которая обязывает работодателей ежегодно проверять сотрудников старше 40 лет на наличие факторов риска. Компании, игнорирующие требования, платят штрафы в систему обязательного медицинского страхования. Результат: за пятнадцать лет распространённость ожирения среди мужчин трудоспособного возраста снизилась на 12%. В Германии широко распространены так называемые «корпоративные кассы здоровья» – работодатель напрямую оплачивает профилактические услуги, а сотрудники получают бонусы за участие в оздоровительных программах. По данным немецкого федерального ведомства по труду, на каждый евро, вложенный в профилактику, компании экономят от двух до четырёх евро на снижении больничных и повышении эффективности. Однако прямой перенос зарубежных моделей на российскую почву часто оказывается затруднителен из-за различий в трудовом законодательстве, налоговой системе и корпоративной культуре.

Российский опыт: первые успехи и системные проблемы.

В России корпоративные программы здоровья начали активно внедряться в крупных компаниях с середины 2010-х годов. Одним из лидеров в этой сфере является «Северсталь», где с 2016 года действует программа «Здоровье». Она включает диспансеризацию на рабочем месте, вакцинацию, борьбу с курением (психологическая помощь и никотинзаместительная терапия), а также корпоративные спортивные соревнования. По данным компании, за первые пять лет реализации программы временная нетрудоспособность снизилась на 19%, а удовлетворённость сотрудников условиями труда выросла на 27%. Другой при-

мер – «Росатом». Государственная корпорация внедрила программу «Здоровый атом», которая охватывает более 250 тысяч работников. Особенность подхода – акцент на ментальном здоровье: работа психологов, обучение руководителей навыкам предотвращения выгорания, анонимные горячие линии. В 2023 году «Росатом» получил национальную премию «Приоритет: здоровье работника» за лучшую корпоративную программу. Однако массовое распространение таких инициатив сталкивается с барьерами. Главный из них – стоимость. По оценкам Национального исследовательского университета Высшей школы экономики, полноценная программа здоровья обходится крупной компании в среднем от 5 до 15 тысяч рублей на одного сотрудника в год. Для малого и среднего бизнеса это часто неподъёмно.

Государственная поддержка и законодательные инициативы.

С 2021 года в России действует федеральный проект «Укрепление общественного здоровья» (в рамках национального проекта «Демография»). Одно из направлений – стимулирование работодателей к внедрению корпоративных программ. Компании, участвующие в проекте, могут получить методическую поддержку и частичную компенсацию расходов. В 2024 году Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации разработало рекомендации по внедрению корпоративных программ здоровья. Документ содержит примерный перечень мероприятий, критерии эффективности и порядок оценки экономического эффекта. Это важный шаг к системности.

Перспективы развития.

Будущее корпоративных программ здоровья в России связано с несколькими трендами. Во-первых, с ростом внимания к ментальному здоровью – программы психологической поддержки становятся не менее важными, чем фитнес. Во-вторых, с цифровизацией: мобильные приложения для трекинга здоровья, телемедицина, онлайн-консультации психологов. В-третьих, с интеграцией программ в общую систему мотивации персонала – например, привязкой к переменной части заработной платы или дополнительным выходным дням за выполнение нормативов физической активности. Эксперты сходятся во мнении,

что в ближайшие пять–семь лет корпоративные программы здоровья перестанут быть прерогативой крупного бизнеса и станут стандартом для компаний среднего размера. Особенно в условиях острого кадрового дефицита, когда сотрудники всё чаще выбирают работодателя в том числе по заботе о здоровье.

Заключение.

Корпоративные программы здоровья – это не благотворительность и не модный тренд, а экономически обоснованный инструмент управления персоналом. Зарубежный опыт показывает высокую окупаемость таких вложений. Российские компании-лидеры уже доказали эффективность на своей практике. Главные вызовы сегодня – масштабирование успешных моделей на средний и малый бизнес, а также системная государственная поддержка. В перспективе корпоративные программы здоровья могут стать важным элементом национальной системы профилактики заболеваний и увеличения продолжительности активной трудовой жизни россиян.

Список литературы

1. Аверин А.Н. Корпоративные программы здоровья: российский и зарубежный опыт / А.Н. Аверин, Н.В. Третьякова // Управление персоналом. – 2023. – №8. – С. 34–41.
2. Высшая школа экономики. Экономическая эффективность корпоративных программ укрепления здоровья. – М., 2023. – 62 с.
3. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. Методические рекомендации по внедрению корпоративных программ здоровья. – М., 2024. – 48 с.
4. Овчарова Л.Н. Профилактика профессионального выгорания в системе корпоративного здоровья / Л.Н. Овчарова, Е.Ю. Полякова // Социальная политика и социология. – 2024. – №1. – С. 89–97.
5. Северсталь. Отчёт о реализации программы «Здоровье» за 2016–2022 годы. – Череповец, 2023. – 35 с.