

Согласно данным ООН, 45% населения планеты, то есть почти 3 млрд. человек, составляют рабочую силу мира. Именно эта сила поддерживает материальную и экономическую основу общества. Сохранение здоровья рабочих – это не только предпосылки для высокой производительности труда и, следовательно, повышения благосостояния, но и залог устойчивого социально-экономического развития России [1]. Трудовые ресурсы как важнейшая производительная сила общества, представлены, прежде всего, населением трудоспособного возраста, на долю которого приходится 59,3% от общей численности страны. В последнее десятилетие в связи с изменением форм собственности большей части предприятий, принятием Федерального закона №125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» и других нормативных документов существенно изменилась система медицинского наблюдения за работающими. Действенного улучшения в состоянии здоровья трудоспособного населения России можно добиться лишь на основе общегосударственной программы, направленной на решение всех существующих проблем охраны и укрепления здоровья с системных позиций при межсекторальном взаимодействии различных министерств и ведомств [2]. В новых экономических условиях здоровье граждан рассматривают как социальную и экономическую категорию. Существует непосредственная взаимосвязь состояния здоровья населения с эффективностью труда и ростом затрат на его охрану и поддержание. По имеющимся данным только за счет снижения преждевременной смертности населения ежегодная экономия может достигать до 9% ВВП. Финансирование мероприятий по укреплению здоровья есть вложение в создание экономических ресурсов общества, в формирование его трудового потенциала. По мнению ВОЗ, улучшение здоровья связано с четырьмя факторами, способствующими экономическому росту: 1. снижением потерь производства в связи с болезнью работников; 2. возможностью использования природных ресурсов, прежде недоступных из-за болезней; 3. ростом числа школьников и повышением их успеваемости; 4. высвобождением ресурсов, которые пришлось бы истратить на лечение заболеваний. На современном этапе развития мирового сообщества вложения в человеческий фактор объективно рассматриваются в качестве приоритетного направления инвестирования в целях обеспечения поступательного экономического роста [3]. Существующая в настоящее время система здравоохранения в большей степени ориентирована на стационарные формы лечения с использованием медикаментозного и хирургического воздействия, нежели на профилактические меры, обусловленные культивированием ценностей здорового образа жизни. Следствием слабой пропаганды «здоровьесберегающего» образа жизни являются высокий уровень потребления табака и алкоголя, а также недостаточная физическая активность населения РФ. На 2012 год численность занятого населения в России составила

74,9 млн. человек, или 53% от общей численности населения страны. В среднем человек работает 160 часов в неделю, что составляет около 240 дней за год. Поскольку большую часть своей жизни человек проводит на работе, представляется целесообразным проводить профилактику заболеваний и пропаганду здорового образа жизни, среди взрослого населения, именно на рабочем месте. По разным данным уровень временной нетрудоспособности (ВНТ) среди работающего населения составляет от 600 до 1100 дней на 100 работающих. Уменьшить убытки и увеличить отдачу от персонала призваны программы управления здоровьем. Мировая практика показывает, что правильно организованное управление здоровьем сотрудников позволяет снизить заболеваемость в коллективе на 40 - 50%, количество дней нетрудоспособности на 20%, повысить выявляемость хронических заболеваний - на 10 - 15% и в результате уменьшить средний срок временной нетрудоспособности на 30%. По данным британской страховой компании Вира, производительность труда здоровых людей выше на 20%, что сулит сотни миллионов долларов дополнительных доходов[4]. В экономически развитых странах healthcarenanagement (управление здоровьем персонала) рассматривается как один из важнейших методов, используя который можно минимизировать издержки компаний и стимулировать работников. Например, по данным CornwallUniversity, за 7 лет реализации программ healthcarenanagementтрудопотери 100 крупнейших американских компаний в пересчете на одного сотрудника снизились с 7,8 дня до 3,5 дня. Healthcarenanagement это полноценная корпоративная система в которую входит не только функции ежедневного контроля за здоровьем сотрудников, не только мониторинг и периодическая профилактика, но также оценка рисков и планирования. Healthcarenanagement включает: дополнительное медицинское страхование, финансирование корпоративных психологов и фитнес-консультации, занятия в спортзалах, функционирование школ здоровья на предприятиях, программы борьбы с курением и стрессами и многое другое. Крупные российские компании обратили внимание на healthcarenanagement относительно недавно. Между тем для России указанная проблема не менее актуальна. По оценкам Академии медицинских наук и Минздравсоцразвития России, из-за болезней наша экономика теряет около 1,4% ВВП, или 23 - 24 млрд. долл. США в год. Прямые экономические потери российских компаний из-за болезней сотрудников составляют около 23 - 24 млрд долл. США, скрытые убытки - не менее 70 - 75 млрд долл. США. Как пишет Коновалова В. [5] по результатам исследование международного кадрового агентства KellyServices, которое проводилось в 33 странах мира, включая Россию около 20% респондентов со всего мира полагают, что их трудовая деятельность негативно влияет на здоровье. Япония открывает список стран с самым высоким уровнем отрицательного воздействия работы на человека. За ней следуют Канада,

Украина, Финляндия и Гонконг. Россия находится на 7-м месте из 33 стран, участвовавших в опросе. Среди наиболее негативных аспектов рабочего процесса россияне отмечают недостаток физической активности, "подсидживание" со стороны коллег, сверхурочную работу. В качестве факторов, оказывающих позитивное влияние на здоровье, респонденты называют уменьшение количества стрессовых ситуаций на работе, гибкий график, занятия в спортзале и оплачиваемую медицинскую страховку. В результате опроса российских граждан были сделаны следующие выводы: 32% респондентов отмечают, что работа является причиной болезней или плохого самочувствия; 25% полагают, что стресс от работы негативно влияет на сон; 11% признают, что они прибегают к симуляции болезни для невыхода на работу; 47% чувствуют вину, когда вынуждены отсутствовать на работе по причине болезни; 87% участников опроса указали на ответственность работодателя за их здоровье и физическую активность на работе. Результаты исследования демонстрируют роль работодателей в вопросах улучшения здоровья персонала. Чувствуя поддержку со стороны организации, сотрудник эффективнее выполняет свои обязанности и чувствует приверженность компании и ее ценностям [6]. В российской практике о полноценном управлении здоровьем говорить рано. Во многих компаниях не выполняются даже элементарные нормы охраны здоровья, а уж о прогнозировании речи вообще не идет. До 40% компаний численностью свыше 500 человек не имеют стационарных медпунктов и сотрудника-медика в штате. А массовую вакцинацию сотрудников от обычного гриппа проводят всего 15 - 20% российских фирм [7]. Элементы системного менеджмента в области здоровья есть только у крупных производственных компаний (на некоторых из них сохранились еще советские традиции). Потратив деньги на оздоровление, работодатель стремится получить тройной эффект: работоспособный, мотивированный и сплоченный персонал. К крупным российским компаниям, активнее других внедряющим в свою деятельность методы управления здоровьем персонала, можно отнести ОАО "РЖД", ГК "Норильский никель", "КАМАЗ", Новокузнецкий меткомбинат, табачную фабрику "Петро", "Билайн", крупные торговые сети и пр. Реализация всех программ управления здоровьем начинается с изучения производственных процессов и методики работы на конкретном предприятии: проведении стресс-аудита, позволяющего выявить и ранжировать по значимости факторы, негативно сказывающиеся на здоровье сотрудников, составление плана мероприятий, позволяющих улучшить состояние здоровья сотрудников, а также изменить в лучшую сторону их отношение к собственному здоровью (регулярные медосмотры, корпоративный фитнес), программы, стимулирующие отказ от курения, здоровое питание, круглосуточная "горячая линия" психологической поддержки, помогающая улучшить атмосферу в коллективе, повысить производительность труда и снизить риск конфликтных ситуаций эргономика и экология офиса. Для тех

компаний, кто не готов оплачивать комплексное годовое медицинское обслуживание своих сотрудников, возможны варианты проведения однократной ежегодной диспансеризации сотрудников как обязательного мероприятия. На советских предприятиях система диспансеризации населения позволяла очень многие заболевания выявить на ранней стадии, что значительно снижало уровень тяжелых и запущенных заболеваний. Задача страховщика в рамках такой программы – это: санитарно-просветительская работа, консультации и тренинги по профилактике заболеваний и отказу от вредных привычек, создание индивидуальных протоколов ведения застрахованных и выработка комплекса мер и рекомендаций, в т.ч. по питанию и физическим нагрузкам для каждого сотрудника, контроль их соблюдения. Кроме того, страховая компания обеспечивает профилактические осмотры и необходимую вакцинацию персонала предприятия [8]. В российских компаниях также практикуется премирование сотрудников, которые не брали больничный в течение определенного срока (год, два года) (сети магазинов "Седьмой континент", "Твой дом" и др.). Основная цель разработанной в компании ОАО "НК "Роснефть" программы по охране здоровья добиться к 2013 г. снижения уровня заболеваемости в компании не менее чем на 30% от уровня 2006 г. В рамках данной программы предусмотрено: проведение ежегодных медицинских осмотров, вакцинаций; выполнение анализа заболеваемости работников и реализацию конкретных профилактических мероприятий; организацию санаторно-курортного лечения; пропаганду и стимулирование здорового образа жизни; создание комфортных санаторно-бытовых условий на рабочих местах. Среди приоритетов программы внедрение корпоративного стандарта по охране здоровья, развитие медицинских служб в обществах компании, профилактика заболеваний, применение эффективных методов лечения, в том числе на рабочих объектах. С целью оптимизации управления оздоровительными и социально-бытовыми объектами в 2008 г. в составе компании было создано ООО "РН-Здоровье". Значительная часть корпоративных санаторно-курортных и оздоровительных учреждений располагает уникальными природными лечебными факторами, с успехом применяемыми для профилактики и лечения многих заболеваний. Поддержка спорта и пропаганда здорового образа жизни - одни из важнейших приоритетов социальной политики НК "Роснефть". Ежегодно компания арендует для своих сотрудников залы, бассейны, проводит соревнования по различным видам спорта; особое внимание уделяется развитию детского спорта. За счет средств компании ведется строительство крупных спортивных комплексов на Дальнем Востоке, в Сибири и на Юге России. В каждом из них будут бассейн, игровые залы, помещения для фитнеса и тяжелой атлетики. Компания поддерживает и индивидуальные занятия спортом. Оздоровительные мероприятия проводятся и на промышленных предприятиях РТ. В рамках программы охраны и укрепления здоровья коллектива на ОАО «КАМАЗ»

проводится периодический медицинский осмотр сотрудников; оздоровление в клинике-санатории «Набережные Челны», а так же в оздоровительных лагерях «Солнечный», «Крылатый» оздоровительного комплекса «Саулык». Разработана и реализуется социальная программа Развитие спорта и туризма. На ОАО «Нижекамскшина» реализуется Программа добровольного медицинского страхования, проводятся профилактические медицинские осмотры, сертификация и аттестация рабочих мест. Работникам вредных профессий предоставляется спецпитание, а для отдельных категорий работников - удешевление питания. Нуждающимся работникам оплачиваются медицинские услуги. Предприятие финансирует спорткомплекс «Шинник», организует и проведет физкультурно-оздоровительные мероприятия. На ОАО «КЗСК», также, большое внимание уделяется здоровому образу жизни сотрудников. На территории предприятия в 2011 г. был построен открытый спортивный комплекс, на котором была проводятся различные спортивные мероприятия. Все работники имеют возможность летом заниматься на открытом спортивном комплексе, а в холодное время года предприятие арендует спортзалы у МУП «Водоканал». На ОАО «КЗСК» ежегодно проводятся медицинские осмотры работников, всем работникам предприятия предоставляется дотация на питание. Ветеранам ОАО «Казаньоргсинтез» выделяются путевки в санаторий-профилакторий, они пользуются услугами медико-санитарной части общества. На территории предприятия круглосуточно работают 2 здравпункта. При необходимости работникам оказывается квалифицированная медицинская помощь и профилактика заболеваний. Ежегодно проводится онкологический осмотр работников за счет средств направленных на добровольное медицинское страхование (ДМС). Работники общества обеспечены горячим питанием во все рабочие смены. В 1994 году после приватизации объектов здравоохранения у Оргсинтеза появилась собственная медсанчасть, включающая в себя поликлинику, здравпункты, стоматологическое отделение и санаторий-профилакторий. Плавательный бассейн ОАО «Казаньоргсинтез» является структурным подразделением ОАО «Казаньоргсинтез», это одно из лучших спортивных сооружений Республики Татарстан, известное своими традициями в массовой физкультурно-оздоровительной работе. У предприятия имеется загородная детская база отдыха «Солнечный», база отдыха «Обсерватория», база отдыха «Шеланга», на которой ежегодно отдыхают более 500 работников предприятия; водно-гребная база «Синтез». ОАО «Казанькомпрессормаш» остается одним из немногих Обществ, сохранивших свою базу отдыха, подсобное хозяйство, оздоровительный комплекс. Охрана здоровья работников является приоритетным фактором, влияющим на качество трудовой жизни, поскольку в трудовой жизни человека здоровье является средством социально-трудовой активности и творческого потенциала создающего индивида. В экономическом отношении качество трудовой жизни определяет уровень

производительности труда. Рост качества трудовой жизни сокращает потери рабочего времени по болезни, по неуважительным причинам, сокращая разрыв между потенциальным и реальным объемами производства на предприятии. Поэтому работодатель должен придать ценность здоровью человека в достижении экономических целей, что далеко не всегда осознается работодателями на практике, что требует разработки новой комплексной модели управления здоровьем как элементом качества трудовой жизни работника предприятия. Рост показателей здоровья работников промышленного предприятия сокращает расходы фондов по обязательному медицинскому страхованию, что выражается в экономии средств бюджетной медицины на оказание медицинской помощи, следовательно, применение модели на предприятии будет иметь не только локальный, но и общерегиональный экономический эффект.