Тишутин А. А.¹, Найденов Д. С.², Борисов А. Б.³, Боровков С. Е.³**ФИНАНСИРОВАНИЕ ПРОГРАММ ЗДОРОВЬЕСБЕРЕЖЕНИЯ, ФИЗИКУЛЬТУРЫ И СПОРТА ДЛЯ СОТРУДНИКОВ
В КОРПОРАТИВНЫХ ПРАКТИКАХ КОМПАНИЙ**¹ФГБОУ ВО «Российский государственный университет имени А. Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)», 119071, г. Москва;²ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», 125167, г. Москва³ФГБОУ ВО «Государственный морской университет имени адмирала Ф. Ф. Ушакова», 353924, г. Новороссийск

В условиях современного бизнеса корпоративное финансирование программ здоровьесбережения, физической культуры и спорта приобретает стратегическое значение. Инвестиции в здоровье сотрудников не только способствуют повышению их благополучия, но и оказывают прямое влияние на эффективность и конкурентоспособность компаний. В статье представлен анализ механизмов корпоративного финансирования здоровьесберегающих программ, их влияния на показатели бизнеса, а также статистические данные и примеры успешных практик.

Ключевые слова: корпоративное финансирование; здоровьесбережение; физическая культура; спорт; производительность труда; абсентеизм; экономическая эффективность; корпоративная политика.

Для цитирования: Тишутин А. А., Найденов Д. С., Борисов А. Б., Боровков С. Е. Финансирование программ здоровьесбережения, физической культуры и спорта для сотрудников в корпоративных практиках компаний. Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. 2025;33(2):250—254. DOI: <http://dx.doi.org/10.32687/0869-866X-2025-33-2-250-254>

Для корреспонденции: Тишутин Андрей Александрович, доцент кафедры Управление ФГБОУ ВО «Российский государственный университет им. А. Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)», e-mail: tishutin-aa@rguk.ru

Tishutin A. A.¹, Naidenov D. S.², Borisov A. B.³, Borovkov S. E.³**THE FINANCING OF PROGRAMS OF HEALTH PRESERVING, PHYSICAL CULTURE AND SPORT FOR
EMPLOYEES IN CORPORATE PRACTICES OF COMPANIES**¹The Federal State Budget Educational Institution of Higher Education “The A. N. Kosygin Russian State University (Technologies. Design. Art)”, 119071, Moscow, Russia;²The Federal State Budget Educational Institution of Higher Education “The Financial University under the Government of the Russian Federation”, 125167, Moscow, Russia;³The Federal State Budget Educational Institution of Higher Education “The Admiral F. F. Ushakov State Maritime University”, 353924, Novorossiysk, Russia

The corporate financing of programs of health preservation, physical training and sport acquires strategic significance in conditions of modern business. The investments in health of employees not only contribute into improvement of their well-being, but directly impact efficiency and competitiveness of companies. The article analyzes mechanisms of corporate financing of health preservation programs, their impact on business performance. Also statistical data and examples of successful practices are considered.

Keywords: corporate finance; health care; physical training; sport; labor productivity; absenteeism; economic efficiency; corporate policy.

For citation: Tishutin A. A., Naidenov D. S., Borisov A. B., Borovkov S. E. The financing of programs of health preserving, physical culture and sport for employees in corporate practices of companies. *Problemi socialnoi gigieni, zdravookhraneniya i istorii meditsini*. 2025;33(2):250—254 (In Russ.). DOI: <http://dx.doi.org/10.32687/0869-866X-2025-33-2-250-254>

For correspondence: Tishutin A. A., the associate professor of the Chair of Management of the Federal State Budget Educational Institution of Higher Education “The A. N. Kosygin Russian State University (Technologies. Design. Art)”. e-mail: tishutin-aa@rguk.ru

Conflict of interests. The authors declare absence of conflict of interests.

Acknowledgment. The study had no sponsor support.

Received 11.08.2024

Accepted 31.10.2024

Введение

Современные исследования подтверждают, что здоровые и физически активные сотрудники демонстрируют более высокую продуктивность, меньшую склонность к профессиональному выгоранию и снижение количества больничных листов, что положительно сказывается на эффективности бизнеса.

Многие компании осознают, что инвестиции в здоровье работников — это не просто социальная ответственность, но и важный фактор устойчивого развития организации. Внедрение корпоративных программ здоровьесбережения позволяет не только

минимизировать медицинские расходы и снизить уровень заболеваемости, но и повысить мотивацию сотрудников, улучшить корпоративную культуру и создать комфортные условия труда. Согласно данным Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ), компании, активно инвестирующие в здоровье своих сотрудников, могут снизить затраты, связанные с абсентеизмом, на 25—30% [1].

Основные направления корпоративных программ в этой сфере включают добровольное медицинское страхование, организацию спортивных мероприятий, психологическую поддержку, профилактику профессиональных заболеваний, програм-

мы отказа от вредных привычек и внедрение технологий, направленных на мониторинг физического состояния сотрудников. Финансирование таких программ может осуществляться за счет собственных средств компаний, участия страховых организаций, партнерских соглашений с медицинскими и спортивными центрами, а также за счет налоговых льгот и государственной поддержки.

Несмотря на очевидные преимущества, корпоративные программы здоровьесбережения требуют тщательной разработки и адаптации к особенностям каждого предприятия. Важно учитывать возрастную состав персонала, специфику работы и отраслевые особенности. Например, в производственных компаниях акцент делают на снижение профессиональных рисков и предотвращение травматизма, а в офисных организациях — на профилактику заболеваний, вызванных малоподвижным образом жизни.

В данной статье рассмотрены механизмы корпоративного финансирования программ здоровьесбережения, их влияние на показатели бизнеса, а также представлены аналитические данные, статистика и примеры успешных корпоративных практик. Особое внимание уделено международному опыту и возможностям адаптации лучших практик к различным экономическим и организационным условиям.

Материалы и методы

В исследовании применен комплексный подход, включающий анализ статистических данных, изучение научных публикаций и отчетов международных организаций, а также рассмотрение практических кейсов внедрения корпоративных программ здоровьесбережения в различных отраслях экономики.

Результаты исследования

Корпоративные программы здоровьесбережения, физической культуры и спорта — это систематические инициативы и меры, реализуемые организациями с целью улучшения здоровья, физического и психологического состояния сотрудников. Эти программы направлены на профилактику заболеваний, снижение уровня заболеваемости, повышение физической активности и создание благоприятной рабочей среды.

Основные цели корпоративных программ здоровьесбережения:

- уменьшение числа больничных дней и абсентеизма;
- повышение работоспособности и продуктивности персонала;
- улучшение морального климата в коллективе;
- снижение уровня профессионального выгорания и стресса;
- привлечение и удержание квалифицированных сотрудников;
- создание имиджа социально ответственного работодателя.

В табл. 1 представлены основные направления корпоративных программ здоровьесбережения.

Таблица 1

Основные направления корпоративных программ здоровьесбережения, физической культуры и спорта

Направление программы	Описание
Добровольное медицинское страхование (ДМС)	Предоставление сотрудникам доступа к качественным медицинским услугам с целью профилактики и лечения заболеваний
Организация спортивных мероприятий	Проведение корпоративных спартакиад, соревнований и фитнес-активностей для повышения физической активности персонала
Психологическая поддержка	Обеспечение консультаций психологов для снижения уровня стресса и предотвращения эмоционального выгорания
Программы отказа от вредных привычек	Мероприятия, направленные на снижение потребления табака и алкоголя среди сотрудников

Точные данные о средних расходах компаний на программы здоровьесбережения сотрудников варьируются в зависимости от отрасли, размера организации и региона. Однако исследования показывают, что инвестиции в такие программы могут привести к значительным экономическим выгодам. Хотя конкретные суммы инвестиций различаются, тенденция к увеличению финансирования корпоративных программ здоровьесбережения очевидна, учитывая их положительное влияние на здоровье сотрудников и экономические показатели компаний.

По данным Бюро статистики труда (BLS), 7,8 млн работников в Соединенных Штатах Америки отсутствовали на рабочем месте в январе 2022 г. из-за болезни, травмы или посещения врача [2]. Кроме того, 3,3% из 129,7 млн работников, занятых полный рабочий день, могли работать только неполный рабочий день из-за травмы, болезни или посещения врача.

Хотя отсутствие работника на рабочем месте может показаться незначительным неудобством, оно может иметь серьезные последствия. Согласно отчету Gallup, прогулы сотрудников, занятых в профессиональной деятельности, за исключением учителей, медсестер и врачей, ежегодно обходятся работодателям в 24,2 млрд долларов упущенной выгоды [3].

Другое исследование показало, что прогулы, вызванные факторами риска для здоровья и хроническими заболеваниями, обходятся небольшим работодателем в сумму от 16 до 81 доллара на одного сотрудника в год. Крупные работодатели теряют от 17 до 286 долларов на одного работника в год [4].

Финансирование корпоративных программ здоровьесбережения может осуществляться через различные механизмы:

- Прямые инвестиции: выделение средств на создание и поддержание спортивной инфраструктуры, оплату абонементов в фитнес-центры, организацию спортивных мероприятий.
- Страховые программы: включение в пакет льгот ДМС, покрывающего расходы на профилактические и реабилитационные услуги.
- Стимулирующие бонусы: предоставление финансовых поощрений или дополнительных отпускных дней за участие в спортивных меро-

Таблица 2

Влияние корпоративных программ на показатели здоровья сотрудников [7]

Компания	Снижение длительности больничных листов	Сокращение количества больничных	Участие сотрудников в благотворительных мероприятиях
СК «Согласие»	32%	38%	Более 60%
Юго-Западный банк Сбербанка	30%	11%	Данные не предоставлены

приятных или достижение определенных показателей здоровья.

Исследования показывают, что компании, инвестирующие в здоровье сотрудников, получают значительные выгоды. По данным ВОЗ, вложение 1 доллара в программы здоровьесбережения может приносить до 4 долларов экономии за счет сокращения затрат на медицинское обслуживание и повышения производительности труда [5].

Инвестиции в здоровье сотрудников положительно влияют на различные аспекты деятельности компании:

- Снижение абсентеизма: регулярные занятия спортом и участие в программах здоровьесбережения приводят к уменьшению количества больничных дней. Например, в компании СК «Согласие» после внедрения соответствующих программ длительность больничных листов снизилась на 32%, а количество больничных — на 38% [6].
- Повышение производительности труда: здоровые и мотивированные сотрудники демонстрируют более высокую эффективность и вовлеченность в рабочий процесс.
- Улучшение корпоративного имиджа: компании, инвестирующие в здоровье персонала, воспринимаются как социально ответственные работодатели, что повышает их привлекательность на рынке труда.

Рассмотрим конкретные примеры и статистические данные, подтверждающие эффективность корпоративных программ здоровьесбережения (табл. 2).

В СК «Согласие» внедрение программ, направленных на укрепление здоровья, привело к значительному снижению показателей заболеваемости и повышению вовлеченности сотрудников в благотворительные инициативы. Юго-Западный банк Сбербанка также отмечает положительные результаты: снижение числа больничных на 11% и сокращение их средней длительности на 30% благодаря внедрению ДМС и регулярных медицинских осмотров.

Исследователи из Гарвардского университета попытались проанализировать связь оздоровительных программ с экономией корпоративных финансов. Согласно их выводам, каждый доллар, потраченный на оздоровление на рабочем месте, привел к снижению расходов на невыходы на работу на 2,73 доллара и медицинских расходов на 3,27 доллара [8]. Та-

ким образом, окупаемость инвестиций составила 6:1.

Другое исследование, проведенное Rand Wellness Program, показало, что работодатели сэкономят от 1 до 3 долларов на каждый доллар, потраченный на оздоровительные программы для сотрудников [9]. Самое главное, что показало исследование: оздоровительные программы для сотрудников и профилактика заболеваний привели к ежемесячному сокращению расходов на здравоохранение на 30 долларов на каждого участника.

В отчете Harvard Business Review сказано, что программы по оздоровлению сотрудников, ориентированные на работников из групп риска (например, с высоким кровяным давлением и высоким содержанием жира в организме), позволили сократить медицинские расходы на 1421 доллар на каждого участника [10]. Для этой группы окупаемость инвестиций на каждый доллар, потраченный на программы по оздоровлению на рабочем месте, составила 6 долларов экономии на здравоохранении.

Неудивительно, что более 90% руководителей компаний считают, что забота о здоровье на рабочем месте приведет к повышению продуктивности и эффективности [11]. Они также рассматривают здравоохранение как инвестицию, основную бизнес-стратегию.

Центр по контролю и профилактике заболеваний США обнаружил, что программы по охране здоровья на рабочем месте могут повысить производительность, поскольку более здоровые работники более продуктивны [12]. Более того:

- Компании с оздоровительными программами фиксируют более значительный процент сотрудников на работе.
- У более здоровых сотрудников меньше шансов попросить отпуск по болезни.
- Здоровый образ жизни приводит к тому, что работники распространяют его на свои семьи, поэтому они с меньшей вероятностью будут тратить время на уход за больным близким человеком [13].

Таким образом, корпоративные программы здоровьесбережения, физической культуры и спорта — это не только инструмент заботы о сотрудниках, но и стратегический подход к повышению конкурентоспособности и эффективности бизнеса.

Заключение

Корпоративное финансирование программ здоровьесбережения, физической культуры и спорта является важнейшим направлением развития современной корпоративной политики. Оно не только способствует улучшению физического и психологического состояния сотрудников, но и значительно влияет на экономические показатели бизнеса. Инвестиции в здоровье персонала позволяют снизить уровень заболеваемости, минимизировать затраты на медицинское обслуживание, повысить производительность труда и увеличить лояльность сотрудников к компании.

Здоровье и общество

Как показывает практика, компании, внедряющие комплексные программы здоровьесбережения, достигают лучших результатов в удержании персонала, создании позитивного корпоративного климата и формировании привлекательного имиджа работодателя. В условиях роста конкуренции за квалифицированные кадры эти факторы играют ключевую роль в обеспечении устойчивого развития бизнеса. Кроме того, корпоративные инициативы в области физической культуры и спорта способствуют укреплению командного духа, улучшению взаимоотношений между сотрудниками и повышению общей удовлетворенности работой.

Глобальные тенденции свидетельствуют о том, что интеграция программ здоровьесбережения в стратегическое управление становится неотъемлемой частью долгосрочного планирования в ведущих международных корпорациях. Важную роль в этом процессе играют государственная поддержка, налоговые льготы и партнерские проекты с медицинскими учреждениями, спортивными организациями и страховыми компаниями. В результате создается многоуровневая система обеспечения здоровья сотрудников, включающая профилактические меры, медицинское обслуживание, спортивные мероприятия и программы психологического благополучия.

Корпоративное финансирование программ здоровьесбережения, физической культуры и спорта является не просто социально ответственным шагом, а экономически обоснованной стратегией, направленной на повышение конкурентоспособности бизнеса. В будущем можно ожидать дальнейшего расширения этих инициатив, внедрения инновационных технологий мониторинга здоровья сотрудников и развития партнерств между частным и государственным секторами для создания эффективных и доступных программ укрепления здоровья в рамках корпоративной политики.

Исследование не имело спонсорской поддержки.
Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Попович М. В., Маньшина А. В., Концевая А. В., Драпкина О. М. Корпоративные программы укрепления здоровья работников — обзор зарубежных публикаций. *Профилактическая медицина*. 2020;23(3):156—61.
2. 7.8 million workers had an illness-related work absence in January 2022. Режим доступа: <https://www.bls.gov/opub/ted/2022/7-8-million-workers-had-an-illness-related-work-absence-in-january-2022.htm> (дата обращения 03.01.2025).
3. In U. S., Poor Health Tied to Big Losses for All Job Types. Режим доступа: <https://news.gallup.com/poll/162344/poor-health-tied-big-losses-job-types.aspx> (дата обращения 03.01.2025).
4. Asay G. R. B., Roy K., Lang J. E., Payne R. L., Howard D. H. Absenteeism and Employer Costs Associated With Chronic Diseases and Health Risk Factors in the US Workforce. *Prev. Chron. Dis.* 2016;13:150503.
5. Представление докладов о повышении эффективности работы. ВОЗ. 75-я сессия Всемирной ассамблеи здравоохранения. Женева; 2022.
6. Влияние программ корпоративного здоровья на эффективность работы персонала и показатели бизнеса: диалог бизнеса, государства и медицинского сообщества. Режим доступа: <https://events.kommersant.ru/rostov/events/vliyanie-programm-korporativnogo-zdorovya-na-effektivnost-raboty-personala-i-pokazateli-biznesa-dialog-biznesa-gosudarstva-i-medicinskogo-soobshhestva/> (дата обращения 02.01.2025).
7. Корпоративные модельные программы «Укрепление здоровья работающих». Режим доступа: https://static-0.minzdrav.gov.ru/system/attachments/attaches/000/046/785/original/Korporativnye_modelnye_programmy_Uкрепление_общественного_здоровья.pdf?1565881637=&utm_source=chatgpt.com (дата обращения 02.01.2025).
8. Baicker K., Cutler D., Song Z. Workplace wellness programs can generate savings. *Health Aff. (Millwood)*. 2019;29(2):12—29.
9. What Is The Rand Research About Wellness At Work? Режим доступа: <https://hokuhealth.com/what-is-the-rand-research-about-wellness-at-work.html> (дата обращения 02.01.2025).
10. Berry L., Mirabito A., Baun W. What's the Hard Return on Employee Wellness Programs? Режим доступа: <https://hbr.org/2010/12/whats-the-hard-return-on-employee-wellness-programs> (дата обращения 02.01.2025).
11. Productivity, Performance. Режим доступа: <https://www.shrm.org/topics-tools/news/benefits-compensation/employers-see-wellness-link-to-productivity-performance> (дата обращения 02.01.2025).
12. Cost of productivity. Режим доступа: <https://www.cdc.gov/workplacehealthpromotion/model/control-costs/benefits/productivity.html> (дата обращения 02.01.2025).
13. Мозговая Е. И., Водолазова Ж. М., Горский А. А., Волкова О. А. Здоровый образ жизни населения в условиях пандемии: экспертные мнения исследователей и представителей некоммерческих организаций. *Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины*. 2021;29(S1):763—7.

Поступила 11.08.2024
Принята в печать 31.10.2024

REFERENCES

1. Popovich M. V., Manshina A. V., Kontseva A. V., Drapkina O. M. Corporate employee health promotion programs — a review of foreign publications. *Preventive Medicine*. 2020;23(3):156—61 (in Russian).
2. 7.8 million workers had an illness-related work absence in January 2022. Available at: <https://www.bls.gov/opub/ted/2022/7-8-million-workers-had-an-illness-related-work-absence-in-january-2022.htm> (accessed 03.01.2025).
3. In the U. S., Poor Health Tied to Big Losses for All Job Types. Available at: <https://news.gallup.com/poll/162344/poor-health-tied-big-losses-job-types.aspx> (accessed 03.01.2025).
4. Asay G. R. B., Roy K., Lang J. E., Payne R. L., Howard D. H. Absenteeism and Employer Costs Associated With Chronic Diseases and Health Risk Factors in the US Workforce. *Prev. Chron. Dis.* 2016;13:150503.
5. Presentation of reports on improving work efficiency. WHO. 75th session of the World Health Assembly. Geneva; 2022.
6. Corporate model programs “Strengthening the health of workers”. Available at: https://static-0.minzdrav.gov.ru/system/attachments/attaches/000/046/785/original/Korporativnye_modelnye_programmy_Uкрепление_общественного_здоровья.pdf?1565881637=&utm_source=chatgpt.com (accessed 02.01.2025).
7. The impact of corporate health programs on staff performance and business performance: a dialogue between business, government and the medical community. Available at: <https://events.kommersant.ru/rostov/events/vliyanie-programm-korporativnogo-zdor->

- ovya-na-effektivnost-raboty-personala-i-pokazateli-biznesa-dialog-biznesa-gosudarstva-i-mediczinskogo-soobshhestva (accessed 02.01.2025) (in Russian).
8. Baicker K., Cutler D., Song Z. Workplace wellness programs can generate savings. *Health Aff. (Millwood)*. 2019;29(2):12–29.
 9. What Is The Rand Research About Wellness At Work? Available at: <https://hokuhealth.com/what-is-the-rand-research-about-wellness-at-work.html> (accessed 02.01.2025).
 10. Berry L., Mirabito A., Baun W. What's the Hard Return on Employee Wellness Programs? Available at: <https://hbr.org/2010/12/whats-the-hard-return-on-employee-wellness-programs> (accessed 02.01.2025).
 11. Productivity, Performance. Available at: <https://www.shrm.org/topics-tools/news/benefits-compensation/employers-see-wellness-link-to-productivity-performance> (accessed 02.01.2025).
 12. Cost of productivity. Available at: <https://www.cdc.gov/workplace-healthpromotion/model/control-costs/benefits/productivity.html> (accessed 02.01.2025).
 13. Mozgovaya E. I., Vodolazova Zh. M., Gorsky A. A., Volkova O. A. Healthy lifestyle of the population in a pandemic: expert opinions of researchers and representatives of non-profit organizations. *Problems of social hygiene, healthcare and the history of medicine*. 2021;29(S1):763–7 (in Russian).