

От редактора		3
Почему компаниям выгодно заботиться о здоровье и охране труда	Российское партнерство по развитию ответственного бизнеса	4
Демография и экономика: непрожитые жизни	Всемирный банк	6
Охрана труда и безопасность производства		
«0» травм и происшествий» – формула успеха и стратегия устойчивого развития	ООО «Дюпон Россия»	8
«Суал» – Безопасность прежде всего!	ОАО «Суал-холдинг»	12
Охрана здоровья работников нефтегазодобывающего комплекса	Группа ТНК-ВР	17
Участие компаний в профилактических программах на рабочих местах и среди населения		
Программный подход к формированию здорового образа жизни работников	ООО «Оренбурггазпром»	20
День здоровья на Тульском заводе	ООО «Юнилевер Россия, Украина и Беларусь»	24
Менеджмент здоровья	Финансовая корпорация «Уралсиб»	26
Разговор о правильном питании	ООО «Нестле Фуд»	31
Разработка политики корпоративного управления здоровьем на основе доказательной медицины		
Мониторинг состояния здоровья работающих аэропорта «Кольцово»	Группа компаний «Ренова»	34
Кембридж на Волге. Политика здравоохранения, опирающаяся на реальность	Лондонская школа гигиены и тропической медицины Ассоциация университетских программ в управлении общественным здоровьем Московская медицинская академия им. И.М. Сеченова	36
Медико-социальный аудит предприятий	Региональный общественный благотворительный фонд «Качество жизни»	39

От редактора



Елена Корф,
ответственный редактор,
Международный форум
лидеров бизнеса

Сразу после выхода в свет доклада Всемирного банка «Рано умирать. Проблемы высокого уровня заболеваемости и преждевременной смертности в России и пути их решения», опубликованного в конце 2005 г., в Москве по инициативе Российского партнерства по развитию ответственного бизнеса, филиала Международного форума лидеров бизнеса принца Уэльского была создана рабочая группа «Бизнес и здоровье общества», которая объединяет около 40 крупнейших российских и международных компаний.

Рабочая группа «Бизнес и здоровье общества» проводит регулярные встречи для обсуждения существующих подходов к проблемам охраны труда и здоровья как внутри компаний, так и в регионах, где они работают. Эти встречи привлекают внимание широкой общественности и создают необходимые условия для оценки и дальнейшего развития корпоративных программ, направленных на повышение безопасности производства, охрану здоровья, формирование здорового образа жизни сотрудников и их семей, а также профилактику хронических заболеваний.

Материалы, представленные в данном сборнике, служат итогом обсуждений, проведенных в рамках заседаний рабочей группы, и описывают передовой опыт в области охраны труда и здоровья. Эта публикация является первой попыткой обобщить и осмыслить вклад компаний в улучшение здоровья населения России. Мы надеемся, что такой обмен опытом будет продолжен и поможет другим компаниям сделать правильные долгосрочные инвестиции в здоровье своих сотрудников, их семей и общества в целом и со временем внесет важный вклад в улучшение демографической ситуации в России.

От имени Российского партнерства по развитию ответственного бизнеса мы благодарим всех авторов

статей за их энтузиазм, высокий профессионализм и терпение, проявленное при подготовке материалов. Мы выражаем признательность Олив Боулз, директору программы «Бизнес и здоровье» (HEAL) Международного форума лидеров бизнеса, и Всемирному совету деловых кругов по устойчивому развитию (WBCSD) за оригинальную идею и готовность делиться ценными знаниями о международном опыте, послужившем основой данного издания, а также – Российскому союзу промышленников и предпринимателей (РСПП), Оксфордскому альянсу по охране здоровья (ОxHA) за поддержку, оказанную в издании этой публикации. Мы выражаем особую благодарность Всемирному банку и компаниям «Нестле», «Суал», ТНК-ВР, «Пфайзер» и «Филиппс» за финансовую поддержку деятельности рабочей группы «Бизнес и здоровье общества». В заключение, мы благодарим сотрудников Российского партнерства Филиппа Лупова и Жанну Баскакову за административную и техническую помощь, без которой данная публикация не стала бы возможной.

Почему компаниям выгодно заботиться о здоровье

Российское партнерство по развитию ответственного бизнеса



Брук Горовиц,
исполнительный директор,
Российское партнерство по
развитию ответственного
бизнеса, Международный
форум лидеров бизнеса

В докладе Всемирного банка «Рано умирать. Проблемы высокого уровня заболеваемости и преждевременной смертности в России и пути их решения», опубликованном в 2005 г., приводится тревожная статистика в области здоровья населения России. По данным Всемирного банка, показатели смертности в России в 3–5 раз выше, чем в странах Европейского союза. В 2002 г. от неинфекционных заболеваний в России умерло 605 человек на каждые 100 000 жителей, а в ЕС – всего 206. Кроме того, в России от травм в пересчете на такую же численность населения скончался 281 человек, тогда как в Европейском союзе – 58. Средняя ожидаемая продолжительность жизни населения в России – 66 лет, что на 12 лет меньше, чем в США, на 8 меньше, чем в Польше, и на 5, чем в Китае.

Очевидно, что в решении проблем здоровья населения должны принимать участие все заинтересованные стороны, в том числе и деловое сообщество.

Материалы, включенные в настоящую публикацию, предоставлены компаниями, которые ощущают на собственном опыте, как велики затраты, связанные с заболеваемостью, и стараются с помощью инновационных подходов бороться с ее последствиями. Компании также понимают, насколько корпоративные программы охраны труда и здоровья оказываются экономически выгодными и в какой степени принятие нестандартных решений позволяет уменьшить затраты и увеличить прибыль.

Вопрос, должны ли компании участвовать в улучшении здоровья населения, в последнее время звучит нередко. Тенденции последних 10–15 лет в России свидетельствуют об обратном желании – минимизировать корпоративное участие в поддержке социальной сферы. В условиях рыночной экономики

такой выбор понятен, но это не означает, что частный сектор может полностью игнорировать вопросы общественного здоровья. Степень участия компаний в медико-социальных вопросах обуславливается положительным воздействием хорошего здоровья сотрудников на окупаемость инвестиций, а плохое здоровье, несомненно, наносит бизнесу урон. Различные подходы к оценке стоимости здоровья сотрудников и населения того региона, где работает компания, ведут и к многообразию решений. Также имеет значение, как именно компании рассматривают выгодность инвестиций: в краткосрочной или долгосрочной перспективах.

Именно поэтому в данной публикации освещен широкий спектр возможных подходов на уровне компании. Вклад в решение проблем охраны труда и здоровья в компании не является простой обязанностью – он определяется экономической выгодой в конкретном регионе или отрасли. Предприятия добывающей промышленности, такие как компании компании ТНК-ВР и «Газпром», представляли для нас первостепенный интерес как источники прогрессивного опыта в области охраны труда и производства. Однако мы не ограничились только этой отраслью. Современные аэропорты, оснащенные передовой техникой, по очевидным причинам должны гарантировать безопасность производства и охрану труда. В этом отношении образцом может служить аэропорт «Кольцово» (г. Екатеринбург), чей опыт полезно было бы распространить и на другие отрасли. В отрасли финансовых услуг пример финансовой корпорации «Уралсиб» показывает, что менеджмент здоровья в офисной среде является не менее важным фактором обеспечения производительности труда, чем на промышленном предприятии.

Вопросы охраны здоровья на производстве представляют собой лишь один аспект деятельности по охране общественного здоровья, и многие передовые компании выбирают комплексный и долгосрочный подход. Если в прошлом вопросы здоровья в лучшем случае являлись зоной ответственности лишь отдельных специалистов из соответствующих отделов компании, то сегодня эти вопросы одинаково касаются всех сотрудников, от генерального директора до рабочих в цеху. Пример «Суала», компании, которая впечатляет своими достижениями по внедрению системы управления здоровьем на производстве, на

наш взгляд, может быть привлекательным для многих компаний.

Однако можно идти дальше, за пределы собственного производства. Многие из описанных в данной публикации инициатив могут развиваться вширь, их можно распространить на семьи сотрудников, на сотрудников компаний-поставщиков и компаний-клиентов, на население региона. Как показывает приведенный в нашей публикации опыт компаний «Нестле» и «Юнилевер», ответственность компаний за распространение здорового образа жизни выходит далеко за пределы производственных помещений. Пример сотрудничества городской администрации и предприятий в г. Дубна иллюстрирует то, как совместные усилия приводят к улучшению состояния здоровья местного населения. Такие меры способствуют общему снижению расходов на услуги здравоохранения, позволяют улучшить здоровье и качество жизни персонала, осуществить инвестиции в благосостояние будущих поколений. Компании, бесспорно, задают себе вопрос: «Готовы ли мы (или кто-то еще) инвестировать в регион с резко сокращающимся и большим населением?» Ответ на этот вопрос очевиден и отражается в готовности бизнеса изменить ситуацию к лучшему.

Другая возможность, которую нам хотелось бы выделить, это применение доказательной медицины* для разработки корпоративной политики в области охраны здоровья и безопасности производства. Для компаний, регулярно осуществляющих оценку экономических показателей, мониторинг и оценку социальных расходов, применение такого подхода не составляет большого труда. Однако, примеров практического применения такой методики пока немного, как в России, так и в других странах. В данной публикации приводится опыт компании «Дюпон», которая предоставляет профессиональные консультации по вопросам охраны труда и безопасности производства, а также общественного фонда «Качество жизни», который в настоящее время проводит медико-социальный аудит на предприятиях России. На

* В печати термин «доказательная медицина» впервые появился осенью 1990 г. Подход, получивший такое название подразумевает тщательное изучение актуальных научно-обоснованных данных, оценку их достоверности и практической значимости. Врач должен уметь четко формулировать клинический вопрос, осуществлять поиск ответа на него в медицинской литературе, проводить критическую оценку найденных фактов, определять возможность их использования при лечении конкретного больного и непосредственно применять найденные данные на практике.

основании достоверных данных могут быть приняты правильные решения об инвестициях.

В заключение, мы привели несколько аргументов в пользу того, почему компаниям выгодно инвестировать ресурсы в профилактику заболеваемости и охрану труда и здоровья как на производстве, так и в обществе. С точки зрения краткосрочных результатов, компании получают прямую выгоду от инвестиций в виде сокращения пропуска рабочего времени, компенсационных выплат и затрат на медицинское страхование. Кроме того, участие компаний в инициативах по охране здоровья своих сотрудников и более широких слоев населения способствует укреплению репутации компании. В частности, такая компания будет более привлекательной для новых специалистов и сможет легче избежать проблемы текучки кадров, чем компания, которая не имеет четкой политики в области охраны здоровья и безопасности производства. Наконец, в долгосрочной перспективе будут обеспечены менее видимые сейчас, но не менее важные результаты в области охраны здоровья населения в будущем.

Данная публикация показывает, как компании, являясь частью общества, положительно влияют на общественные изменения. Даже если первоначальная мотивация по внедрению медико-социальных программ носит коммерческий характер, ее результаты оказываются благотворными, как для конкретных людей, так и их семей и, в конечном итоге, для всего общества. Материал, представленный в этой публикации, свидетельствует о том, что в России уже существуют примеры успешной реализации таких программ. Если данное издание, первое в своем роде, будет способствовать распространению и применению новых подходов к управлению здоровьем, мы будем считать это большим шагом к достижению наших целей.

Демография и экономика: непрожитые жизни*

Всемирный банк



Патрисио Маркес,
ведущий специалист
по здравоохранению,
Всемирный банк, Европа
и Центральная Азия

Кристаллина Георгиева,
директор, Всемирный банк,
Российская Федерация

Если самые продуктивные члены российского общества – мужчины и женщины трудоспособного возраста – и дальше будут преждевременно умирать от сердечно-сосудистых и онкологических заболеваний, автомобильных аварий и алкогольных отравлений, экономическому и социальному благосостоянию страны будет нанесен огромный урон. С конца 1990-х гг. хронические заболевания, по некоторым оценкам, приводят к ежегодной потере 5,6% среднедушевого дохода.

В 2003 г. на долю сердечно-сосудистых заболеваний, рака и травм пришлось 78% общего числа смертных случаев, что привело к потере 15,2 млн. лет «потенциально возможной жизни» – столько лет в совокупности могли прожить и не прожили трудоспособные люди. Из них 10,3 млн. лет приходится на долю мужчин, и 4,9 млн. лет – на долю женщин.

Опасно для жизни

В России показатели смертности в три и пять раз выше, чем в странах Европейского союза. В 2002 г. от неинфекционных заболеваний в России умерло 605 человек на каждые 100 000 жителей, а в ЕС – всего 206. Кроме того, в России от травм в пересчете на то же число жителей скончался 281 человек, тогда как в Европейском союзе – 58.

* В основу статьи положен доклад Всемирного банка «Рано умирать. Проблемы высокого уровня заболеваемости и преждевременной смертности в России и пути их решения» (<http://www.worldbank.org/>). Впервые статья опубликована в газете «Ведомости», 12.12.2005, № 233 (1514).

Травмы, полученные на дорогах страны, – это результат аварий на транспорте, среди пешеходов и велосипедистов. Уровень смертности на российских дорогах – 20,6 случая на 100 000 жителей. Это больше, чем в какой-либо другой стране на постсоветском пространстве, и почти вдвое больше, чем в странах «восьмерки» где данный показатель близок к 11.

Средняя ожидаемая продолжительность жизни населения в России – 66 лет, что на 12 лет меньше, чем в США, на восемь меньше, чем в Польше, и на пять, чем в Китае. В 2005 г. президент Владимир Путин в своем послании Федеральному собранию объяснил эту разницу в показателях «высокой смертностью трудоспособного населения».

Продолжая анализировать среднюю ожидаемую продолжительность жизни в стране, нетрудно убедиться в том, что особому риску подвержены мужчины: они живут в среднем на 16 лет меньше, чем мужчины в Западной Европе, и на 14 лет меньше, чем российские женщины. При сохранении нынешнего уровня заболеваемости и инвалидности средняя ожидаемая продолжительность здоровой жизни у российских мужчин снизится до 53 лет.

Положение усугубляется сокращением численности населения России вследствие низкой рождаемости и высокого уровня смертности. Сокращение численности населения со 149 млн. человек в 1992 г. до примерно 143 млн. в 2003 г. – это беспрецедентный спад среди промышленно-развитых стран. Несмотря на рост благосостояния в последние годы, развитие тенденций в области демографии и состояния здоровья населения остается тревожным. Экономические расчеты показывают, что сегодня численность населения страны могла бы быть на 17 млн. человек больше, если бы динамика показателей смертности в России с 1960-х гг. шла по тому же пути, что и в 15 странах ЕС, являющихся самыми давними ее членами.

Будущее благосостояние страны зависит от наличия большого числа здоровых и квалифицированных людей молодого и среднего возраста. Если не исправить сложившуюся ситуацию, трудовые ресурсы

России продолжат сокращаться. Убыль населения огромной страны – это еще и риск для ее национальной безопасности.

Не отчаиваться

Картина получается мрачная, но отчаиваться не нужно, поскольку способы решения проблемы уже существуют. Если, как это уже сделано в других странах, расширить и развернуть по всей стране доказавшие свою эффективность медицинские и профилактические программы для взрослых, то люди смогут рассчитывать на более продолжительное и здоровое будущее.

За последнее десятилетие Россия проявила готовность реформировать систему здравоохранения с тем, чтобы улучшить ее функционирование и получаемые результаты, пересмотрев организацию ее финансирования, отношения между гражданами, поставщиками услуг и коммерческими структурами и начав реформы медицинского обслуживания во многих регионах. В частности, налицо признаки активизации борьбы с неинфекционными заболеваниями и травмами – главными причинами смертности, болезней и инвалидности среди населения.

Особенно перспективен опыт российской Программы комплексной профилактики неинфекционных заболеваний (CINDI), действующей уже в 18 регионах, к которым готовы присоединиться еще четыре региона. Программой CINDI руководит Государственный научно-исследовательский центр профилактической медицины Министерства здравоохранения и социального развития. CINDI поддерживает программы по борьбе с курением, несбалансированным питанием, алкоголизмом и гиподинамией. Она также поддерживает профилактические мероприятия, проводимые работниками системы здравоохранения, и обеспечивает обмен опытом и информацией по линии Всемирной организации здравоохранения с другими странами мира. В частности, была успешно реализована программа «Брось и выиграй», охватившая 28 млн. человек.

Еще одним положительным примером может служить Чувашская Республика – ведущий регион в части поощрения здорового образа жизни. Региональные, местные и муниципальные власти в республике внедряют инициативу «Чувашия – здоровый регион». В рамках данной инициативы только в 2002 и 2003 гг. было выделено свыше 200 млн. руб. на реализацию программ по физической культуре и укреплению здоровья, совершенство-

ванию систем медицинского страхования, проведению обязательных медосмотров на рабочих местах, а также на расширение сети врачей общей практики на селе.

В Тульской области благодаря осуществлению программ, начатых в 1998 г. Центральным научно-исследовательским институтом Минздрава, региональным управлением здравоохранения, ВОЗ и АМР США, в 70% случаев был достигнут положительный результат в борьбе с высоким кровяным давлением у пациентов, что позволило на 23% сократить суммарные расходы на борьбу с высоким давлением.

Чтобы результаты были долгосрочными, успешно реализуемые программы необходимо расширять и распространять в других регионах. Чрезвычайно важны скоординированная межведомственная политика по пропаганде здорового образа жизни и укрепление региональных органов здравоохранения, которые должны играть более эффективную роль в профилактике и лечении хронических заболеваний. Для продвижения реформ в данной области потребуется разработать концепцию, выработать стратегию, а также внедрить такие инновационные финансовые инструменты, как гранты на укрепление здоровья для поддержки мероприятий на региональном уровне. Особенно важно подключить частный сектор. Слабое здоровье сотрудников не только оказывает неблагоприятное краткосрочное воздействие на состояние дел компаний, но и ухудшает их долгосрочные перспективы. В среднем из-за заболеваний в России теряется до 10 рабочих дней на одного работника, что приводит к годовым потерям в размере около 1,4% ВВП.

Если эффективные стратегии и программы в России будут реализованы, то существенных улучшений можно достичь уже через несколько лет, а не десятилетий. Благодаря снижению смертности мужчин, вызванной сердечно-сосудистыми заболеваниями, ожидаемая продолжительность жизни может вырасти почти на пять лет. Кроме того, если бы уровень смертности взрослого населения к 2025 г. удалось постепенно снизить до уровня стран ЕС, то экономическая отдача составила бы от 4% до 29% ВВП.

Всемирный банк и другие международные организации готовы сотрудничать с российскими властями, с работниками здравоохранения и общественными организациями, чтобы изменить к лучшему ситуацию в данной сфере, поскольку здоровье населения – основа процветания любой нации.

«0» травм и происшествий: формула успеха и стратегия устойчивого развития

ООО «Дюпон Россия»



Александр Ванюков,
менеджер по развитию
бизнеса, «Ресурсы
безопасности «Дюпон»

Формулировка проблемы

Неэффективная организация систем управления безопасностью на предприятиях приводит к гибели людей, травмам с потерей трудоспособности, выходу из строя дорогостоящего оборудования, экологическим проблемам и другим нежелательным последствиям, порожденным авариями и происшествиями. Все это наносит существенный урон обществу и бизнесу. Компания «Дюпон» практически с самого начала ее существования выделила безопасность как один из важнейших факторов устойчивого развития бизнеса. Исходя из этого, а также из того, что основой безопасности на производстве является безопасное поведение людей и повышение производственной дисциплины на предприятиях, компания разработала свои подходы и методики для создания эффективных систем промышленной безопасности, охраны труда, здоровья и окружающей среды, то есть внедрила новую культуру безопасности.

Изучая вопросы безопасности на разных предприятиях, специалисты компании «Дюпон» накопили «упрямую» статистику, в соответствии с которой, в частности, если за год на предприятии имела место одна производственная травма со смертельным исходом, то на этом предприятии за год имело место:

- около 30 случаев получения тяжелых травм;
- около 300 случаев получения легких травм;
- примерно 3 000 обращений за первой помощью;
- и в основании этой «пирамиды происшествий» находится 30 000 случаев опасных действий и опасных условий, которые остаются в большинстве компаний без внимания.

Практика «Дюпон» показывает, что 96% всех несчастных случаев связаны не с техническими условиями

выполнения работы, а с небезопасным поведением людей. Таким образом, работа по формированию эффективной системы безопасности должна быть ориентирована именно на изменение поведения.

К сожалению, обеспечение безопасности на производстве редко воспринимается первыми лицами компании как один из важнейших факторов стратегического развития. Это связано с тем, что руководство компании, как правило, считает производственную безопасность сугубо «техническим вопросом», который должен быть передан в ведение специалистов отдела охраны труда и производственной безопасности (ОТ и ПБ). В результате ответственность за организацию и эффективность системы управления безопасностью на предприятии несет узкий круг специалистов. В свою очередь, приоритетным для руководителей производств и линейных руководителей является производственный план, и оценка их деятельности редко зависит от показателей обеспечения безопасности.

Основатель компании Э.И. Дюпон де Немур столкнулся с проблемой неэффективной организации системы безопасности на самой заре существования компании, когда во время производства бездымного пороха непредусмотренный взрыв практически уничтожил первую фабрику. Это послужило импульсом к созданию одной из самых первых в мире систем обеспечения безопасности. Безопасность стала важным фактором успешного долгосрочного развития компании. Именно с этого времени в компании «Дюпон» начали разрабатывать и внедрять новые подходы и методики к организации системы управления безопасностью.

Основными принципами формирования эффективной системы стали следующие:

- все сотрудники должны понимать важность обеспечения безопасности;
- в решение вопросов, связанных с безопасностью, вовлекаются сотрудники всех уровней, от высшего руководства до рядового работника;
- ответственность за организацию ежедневной работы по обеспечению безопасности возлагается на линейных руководителей;
- выстраивается проактивная система безопасности, то есть система предотвращения травм и происшествий, посредством создания новой производственной культуры.

Одной из основных целей компании «Дюпон» и всех ее сотрудников является нулевой уровень травматизма и происшествий на производстве и в быту, который достигается в соответствии с принципом: «Все травмы и происшествия могут быть предотвращены».

Реальные действия

На сегодняшний день компания «Дюпон», чьи предприятия располагаются по всему миру, является признанным мировым лидером в области промышленной безопасности, защиты окружающей среды и охраны труда и здоровья. Такой подход служит основой устойчивого роста и развития компании на протяжении уже более 200 лет. Ряд предприятий «Дюпон» в течение многих лет работает с нулевым уровнем травматизма. Такие показатели стали возможными именно потому, что обеспечение безопасности и здоровья сотрудников, а также защита окружающей среды являются основными ценностями для компании «Дюпон» и органично входят в ее культуру производства, которая определяет поведение людей.

Во многих компаниях считают, что основными причинами высокого травматизма и аварийности на предприятиях являются низкая техническая оснащенность, устаревшее оборудование и нехватка средств индивидуальной защиты. Работа по устранению перечисленных причин, несомненно, приносит свои плоды, и травматизм и аварийность снижаются, но до определенного уровня. И, как показывают результаты исследований, добиться дальнейшего существенного снижения травматизма и аварийности, используя только технические подходы, невозможно.



Завод Дюпон в Люксембурге

Около 40 лет назад в компанию «Дюпон» начали обращаться сторонние предприятия с просьбами о помощи в развитии культуры безопасности. Из единичных советов и рекомендаций выросло новое подразделение – «Ресурсы безопасности «Дюпон», которое занимается исключительно оказанием консалтинговых услуг предприятиям по вопросам развития культуры безопасности и системы управления производственными рисками.

На сегодняшний день «Ресурсы безопасности «Дюпон» ведет проекты по всему миру, в странах с разными культурными традициями и социальными условиями. Накопленные компанией «Дюпон» знания и опыт в области охраны здоровья и экологии, а главное – эффективного управления безопасностью, консультанты «Дюпон» передают клиентам, специалистам, работающим в различных отраслях промышленности, от добычи нефти и газа до производства шоколада. К работе над проектами привлекаются консультанты, имеющие производственный опыт в соответствующих отраслях промышленности, и в каждом проекте принимает участие консультант с опытом руководящей работы на производственных предприятиях «Дюпон». Поэтому предлагаемые консультантами подходы и методики всегда имеют прикладной характер и практическую ценность.

Эффективность подходов и методик компании «Дюпон» можно проиллюстрировать на примере двух крупных нефтегазодобывающих и перерабатывающих компаний, которые работают в регионах с противоположными экстремальными климатическими условиями и разными культурами: нефтяной компании «Сиданко» (в настоящее время часть ТНК-ВР) и «Кувейт Петролеум Корп» (КРС). Обе компании обратились к «Ресурсам безопасности «Дюпон» для оказания консалтинговых услуг при реализации программ, направленных на существенное и устойчивое улучшение показателей безопасности.

Договор о партнерстве при реализации проекта с компанией «Сиданко» был подписан в 2000 году. Проведя оценку системы управления безопасностью на нескольких пилотных предприятиях компании «Сиданко», подразделение «Ресурсы безопасности «Дюпон» разработало список рекомендаций и комплексный план мероприятий по улучшению показателей безопасности. Первый этап внедрения проекта был реализован в 2001–2003 гг. В этот период консультанты «Дюпон» работали на производственных

«0» травм и происшествий: формула успеха и стратегия устойчивого развития

ООО «Дюпон Россия»

площадках «Сиданко», передавая «Сиданко» свой успешный опыт в управлении безопасностью и производственными рисками. Масштаб проекта соответствовал размерам компании – на тот момент компания «Сиданко» представляла собой вертикально интегрированный холдинг, где работало 29 тысяч человек. В рамках первого этапа проекта было проведено 30 рабочих семинаров для высшего руководства, 60 семинаров для руководителей более низких звеньев, специализированные интерактивные семинары в области управления рисками и управления безопасностью подрядчиков.

Развитие навыков и способностей персонала в процессе обучения – только один из аспектов построения новой системы управления безопасностью. Команда консультантов «Дюпон» также осуществляла помощь в разработке и внедрении:

- планов по управлению безопасностью,
- схемы распределения ответственности за безопасность между отделом ОТ и ПБ и линейными руководителями,
- системы мотивации сотрудников различных уровней,
- схемы процесса обмена информацией и других управленческих процессов.

Индивидуальное консультирование менеджеров Саратовского нефтеперерабатывающего завода (пилотного предприятия в рамках проекта «Сиданко»), обучение специалистов по охране труда и промышленной безопасности, активная работа с рабочим составом, – все это помогло добиться существенных результатов: через 2 года сотрудничества количества травм и происшествий снизилось на более чем 60%.

Реализация проекта на предприятии позволила заложить основу новой культуры безопасности, необходимой для устойчивого развития бизнеса.

«Каждый работник нашей компании несет ответственность за соблюдение принципов охраны труда, здоровья и окружающей среды, а также за принятие всех необходимых мер предосторожности. Высокие стандарты безопасности являются основой деятельности нашей компании», – сказал по завершении проекта генеральный директор Саратовского НПЗ, Геннадий Мошченко.

Кувейтская компания КРС, как и российская «Сиданко», поставила себе целью не только снизить уровень травматизма и аварийности на предприятиях, но и стать в своем регионе лидером в области охраны труда, промышленной безопасности и защиты окружающей среды. После трех масштабных трагедий в 2001–2002 гг., когда на производственных площадках погибло 11 человек и многие получили серьезные травмы, КРС обратилось за помощью к «Ресурсам безопасности «Дюпон».

Проект с участием команды из 16 консультантов компании «Дюпон», специалистов в различных областях безопасности производства, стартовал летом 2003 г. Проект заключался в разработке и внедрении на всех производственных площадках КРС новой системы управления промышленной безопасностью, охраной труда, здоровья и экологии. Система разрабатывалась на основе стандартов и принципов управления безопасностью, применяемых компанией «Дюпон».

«Нашей целью было войти в жизнь 12 тысяч человек, напрямую или косвенно работающих для КРС, научить их думать о безопасном поведении, как на производстве, так и в быту, каждый божий день», – объясняет Марк Л. Хардакер, вице-президент «Ресурсов безопасности «Дюпон», регион Средний Восток и Африка.

В связи с неблагоприятной политической обстановкой в регионе реализация проекта отставала от намеченного графика. Тем не менее, 16 мая 2006 г. Х. А. Хуссейн, генеральный директор КРС, объявил о начале полномасштабного внедрения программы по безопасности, рассчитанной на максимальный охват сотрудников и призванной повысить уровень промышленной безопасности, охраны труда, здоровья и окружающей среды. Она включает в себя:

- совершенствование корпоративных стандартов безопасности и процедур ее обеспечения,
- разъяснение сотрудникам основ безопасного производства,
- превращение безопасности в основной приоритет в сознании сотрудников,
- внедрение системы управления безопасностью, основанной на самом успешном мировом опыте.

«Корпорация хочет четко продемонстрировать, что здоровье, безопасность и окружающая среда должны быть

заботой не только отдельных рабочих. Каждый сотрудник должен взять на себя обязанность по поддержанию своей личной безопасности, безопасности своей семьи и сослуживцев... Являясь одним из основных работодателей Кувейта, компания КРС уверена, что реализуемая программа в области безопасности повлияет на жизнь всех сотрудников и в то же время – более широкой общественности», – заявил Х. А. Хуссейн.

Результаты

Формирование эффективной системы управления безопасностью на предприятии, с использованием опыта и подходов компании «Дюпон», позволяет:

- существенно снизить количество травм и происшествий;
- сократить прямые и косвенные затраты, связанные с вопросами безопасности;
- повысить мотивацию персонала, улучшить производственную дисциплину и, как следствие, повысить качество продукции и производительность труда;
- сформировать положительное общественное мнение и стать более привлекательным работодателем;
- повысить привлекательность для инвесторов и партнеров по бизнесу;
- и самое главное – создать основу для долгосрочного и устойчивого развития бизнеса.

Выводы

Специалисты компании «Дюпон», основываясь на опыте работы на собственных предприятиях и предприятиях заказчиков, в том числе и российских, выделяют узловые моменты, необходимые для построения эффективной системы управления безопасностью на любом предприятии:

- высшее руководство признает, что управление безопасностью – это одна из главных задач для всех руководителей и готово изменить ситуацию на предприятиях;
- руководство на всех уровнях выказывает приверженность и демонстрирует, в том числе и на личном примере, лидерство в вопросах безопасности;
- ответственность за ежедневную организацию работ по пропаганде и обеспечению безопасности на производственных местах ложится на линейных руководителей;

- руководство понимает, что существенных результатов можно достигнуть, только формируя соответствующую культуру производства, где важность вопросов безопасности признается всеми и все одинаково несут ответственность за исполнение требований безопасности.

В заключение необходимо сказать, что в таких компаниях, как «Сиданко» (ТНК-ВР) и КРС, поставивших себе целью достижение нулевого уровня травматизма и происшествий, программы по безопасности не только обеспечивают выполнение требований законодательства, но и далеко их опережают. Как и у компании «Дюпон», у этих компаний существует твердая убежденность, что достижение успехов в вопросах безопасности, здоровья и экологии приносит реальные выгоды обществу и бизнесу в целом.



Управление безопасностью необходимо на любом предприятии

Безопасность прежде всего!

ОАО «Суал-холдинг»



**Иван Бобров, директор
Департамента охраны
труда и промышленной
безопасности**

Формулировка проблемы

Высокий уровень безопасности обеспечивает надежную защиту здоровья людей – ценнейшего ресурса компании. «Суал-холдинг» уделяет особое внимание вопросам безопасности не только в связи с требованиями законодательства, но и потому, что ясно понимает: предупреждение производственных травм, аварий и пожаров является важнейшим условием бесперебойности и эффективности производства. Повышение безопасности производства приводит к существенному снижению затрат, вызываемых травмами и происшествиями. В результате, такой подход обеспечивает формирование превосходного общественного имиджа ОАО «Суал-холдинг» как социально ответственной компании.

Многим промышленным предприятиям России в силу исторических обстоятельств, традиционно свойственны следующие общие недостатки:

- внимание руководителей предприятий и служб охраны труда сфокусировано в значительно большей степени на формальном соблюдении требований безопасности, чем на реальном повышении безопасности рабочих мест;
- применение существующих требований обеспечения безопасности работ часто недостаточно последовательно и эффективно;
- поведение линейных руководителей подразделений и поощрение персонала определяются, в первую очередь, выполнением производственного плана, а не достижениями в области безопасности;
- линейные руководители цехов и участков часто не отчитываются перед руководством за безопасность своих подразделений, а обязанности по ее контролю перекладываются на службу охраны труда;
- за недостатки, выявленные в обеспечении безопасности, в большинстве случаев привлекаются к

ответственности рабочие и сменные мастера, при этом вышестоящие руководители не обеспечивают достаточного ежедневного стимулирования их безопасного поведения;

- проверки состояния безопасности часто проводятся формально, они не предусматривают ни широкого вовлечения работников, ни развития навыков непосредственных руководителей производственных цехов и участков.

Анализ, проведенный специалистами компании «Ресурсы безопасности «Дюпон», показал, что в отношении к вопросам безопасности «Суал-холдинг» имеет ряд принципиальных достоинств. К их числу можно отнести:

- руководители всех уровней признают необходимость постоянно совершенствовать обеспечение безопасности выполняемых работ;
- применяются детально разработанные системы управления охраной труда и соответствующие стандарты предприятий;
- руководители готовы к внедрению новых, альтернативных способов повышения безопасности;
- руководители компании и предприятий считают, что большинство происшествий на производстве могут быть предотвращены;
- линейные руководители производственных участков несут ответственность за обеспечение безопасности выполняемых работ;
- службы охраны труда укомплектованы квалифицированными специалистами;
- применяемая система проверок предусматривает участие в них линейных руководителей и позволяет выявлять опасные действия персонала и опасные условия на рабочих местах;
- происшествия на производстве обязательно расследуются (в порядке, предусмотренном законодательством);
- активно применяется система обучения и переподготовки персонала с целью повышения уровня безопасности;
- безопасность является предметом обсуждения в трудовых коллективах и постоянно освещается в заводских газетах и по радиовещанию.

Группа «Суал» – это вертикально интегрированная алюминиевая компания, объединяющая 20 предприятий по добыче боксита, производству глинозема, кремния, первичного алюминия, алюминиевых по-

луфабрикатов и готовой алюминиевой продукции. «Суал» занимает шестую позицию в мире по производству алюминия и восьмую по производству глинозема. В компании работает 60 тыс. сотрудников.

Реальные действия

В компании «Суал» вопросы безопасности имеют приоритетный характер в силу ряда серьезных причин.

В начале 2006 г. компания начала реализацию проекта «Безопасность прежде всего!» с целью создания корпоративной системы управления охраной труда и развития на предприятиях культуры безопасного труда.

Учитывая многолетний опыт компании «Дюпон» и других международных компаний, специалисты компании пришли к выводу о необходимости нового, комплексного подхода к обеспечению безопасности

труда. Этот подход, согласно модели управления безопасностью компании «Дюпон» «Двенадцать элементов», включает в себя три основных элемента: лидерство руководителей, организационные и функциональные элементы.

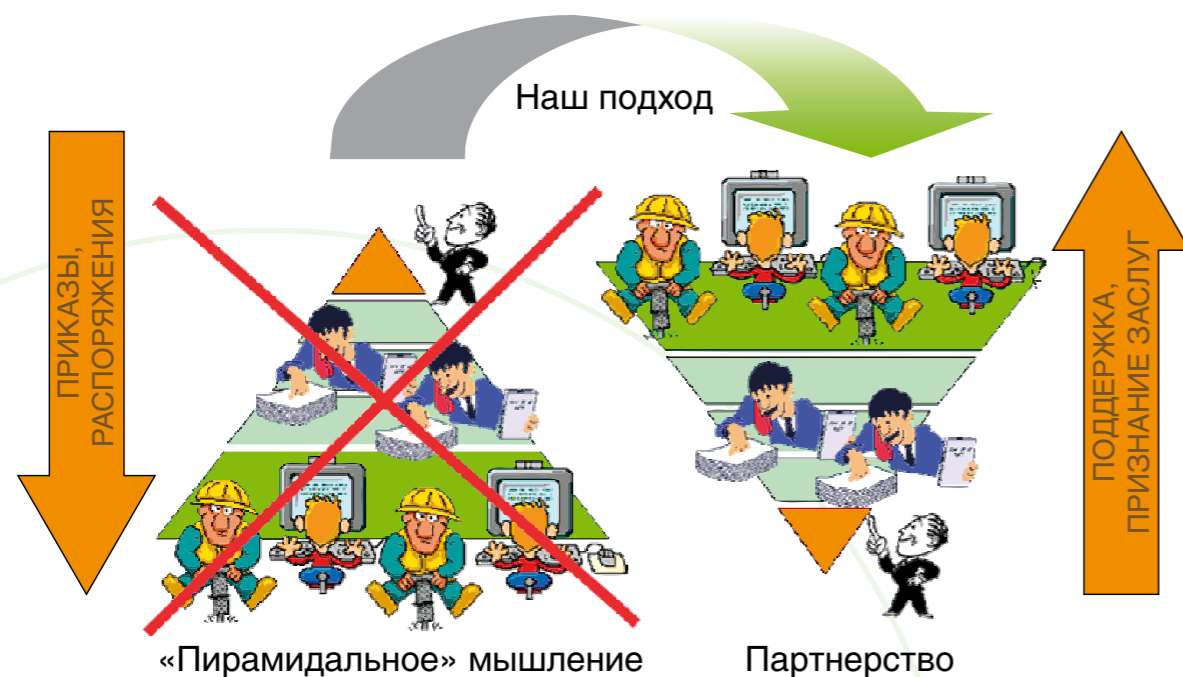
Было решено, что для реализации такого подхода требуются серьезные изменения в сложившейся системе отношений и в распределении ответственности на всех уровнях управления производством.

При этом было ясно, что добиться серьезных улучшений можно лишь при условии всемерного развития личного лидерства и подотчетности руководителей всех уровней, а также вовлечения всех работников в усиление мер безопасности на рабочих местах. По сути, речь шла о перевороте в убеждениях и поведении людей, называемом переходом от «пирамидального» мышления к партнерскому взаимодействию.



Безопасность прежде всего!

ОАО «Суал-холдинг»



Только личное лидерство руководителей в вопросах безопасности и их партнерское взаимодействие с подчиненными могут сформировать такую новую модель поведения людей на рабочих местах, при которой безопасное поведение в любой ситуации станет всеобщей нормой, а опасные действия любого работника будут неприемлемы в наших трудовых коллективах.

Такая система убеждений, сложившаяся у сотрудников, и соответствующее ей поведение на рабочих местах – это то, что «Суал-холдинг» назвал корпоративной культурой безопасного труда. Развитие этой культуры является главной, стратегической целью проекта «Безопасность прежде всего!», при этом создаваемая в рамках данного проекта корпоративная система управления охраной труда рассматривается как инструмент для достижения этой главной цели.

В основу этой системы закладывается широко известный принцип постоянных улучшений «Планируй – действуй – анализируй – улучшай». Предусматривается, что система будет включать в себя 15 основополагающих стандартов. Дополнительно планируется разработать и внедрить еще 23 стан-

дарты, определяющих специальные требования к безопасности выполнения наиболее опасных видов работ.

В основу разработки корпоративной системы управления охраной труда был положен тщательный анализ самого успешного международного опыта, и в ряде случаев ее стандарты выше требуемых отечественным законодательством. В качестве примера можно привести некоторые из разработанных и внедряемых стандартов: «Оценка рисков», «Управление подрядчиками», «Информирование о происшествиях и их расследование», «Блокировка и маркировка оборудования», «Безопасность в ограниченных пространствах» и др.

Результаты

Важным событием стал выход в свет документа «Политика ОАО «Суал-холдинг» в области охраны здоровья, труда и окружающей среды». В этом документе безопасность названа важнейшим условием долгосрочного успеха в бизнесе, сформулированы обязательства компании по обеспечению безопасности производства, а также ожидания в отношении работников.

В 2006 г. была начата систематическая работа по установлению годовых целей по охране труда для каждого предприятия группы «Суал». Этот процесс неразрывно связан с разработкой и реализацией на предприятиях годовых планов по повышению безопасности. Ответственность за достижение названных целей возложена на генеральных директоров предприятий. Их работа по достижению целей отслеживается на уровне руководства компании.

Важным этапом реализации проекта стало учреждение ежегодной премии президента ОАО «Суал-холдинг» за достижения в области охраны труда. Цель этой премии – особое признание заслуг руководства и работников тех предприятий «Суал», чьи достижения в области безопасности наиболее значительны.

Более 750 человек, включая генеральных директоров, главных специалистов, руководителей производственных подразделений и служб охраны труда предприятий, прошли специальное обучение основам эффективного управления охраной труда. Такое обучение проводилось силами специалистов «Ресурсы безопасности «Дюпон» и позволило нашим работникам не только по-новому взглянуть на, казалось бы, привычные вопросы охраны труда, но и лучше понять значение личного лидерства руководителя в вопросах безопасности.

«Суал-холдинг» также приступил к реализации всеобщей программы обучения персонала «Работай безопасно!». Она включает в себя специально разработанные компьютерные модули обучения и тестирования работников по всем внедряемым стандартам корпоративной системы управления охраной труда. Каждому из 60 тыс. наших работников, в зависимости от специфики его работы, потребуется ежегодно изучать от 1 до 7 модулей программы «Работай безопасно!».

В компании создан и активно работает Комитет по охране здоровья, труда и окружающей среды. В его состав входят высшие руководители ОАО «Суал-холдинг», включая Брайана Гилбертсона, президента компании. Аналогичные комитеты созданы на всех предприятиях «Суал», и возглавляют их генеральные директора.

Одним из важных направлений работы является обеспечение максимально эффективного информирования работников о существующих рисках, а также готовность получать их предложения и пожелания по



Руководители служб охраны труда в процессе обучения новым корпоративным стандартам

повышению безопасности на рабочих местах. С этой целью на предприятиях компании активно применяются специально разработанные информационные доски.

До конца 2006 г. планируется завершение поэтапного внедрения на предприятиях корпоративного стандарта «Информирование о происшествиях и их расследование». Его главной идеей является проведение обязательного внутреннего расследования (наряду с требуемым законодательством) любых производственных травм, аварий или пожаров, независимо от серьезности их последствий с целью выявления и устранения корневых причин этих происшествий. Внутреннему расследованию подлежат, в том числе, незначительные травмы, при которых работник получает самую простую медицинскую помощь и возвращается к выполнению своей работы. В 2007 г. планируется приступить к расследованию так называемых «потенциально опасных событий» (англ. «near-misses»), которые по счастливой случайности не привели к травме или аварии. Главную роль в процессе внутренних расследований отводится руководителям предприятий, их линейных подразделений и сменным мастерам, то есть тем людям, которые лучше всех знают особенности выполняемых работ и лично отвечают за обеспечение их безопасности.

Безопасность прежде всего!

ОАО «Суал-холдинг»

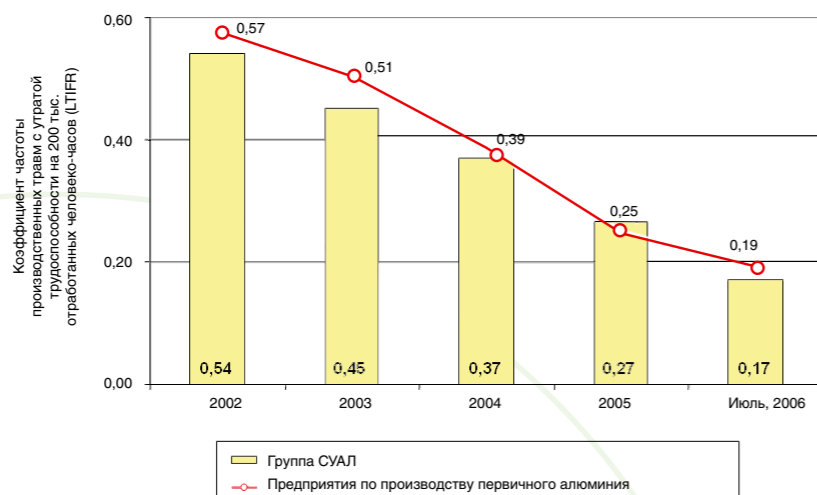


Рис. 1. Динамика снижения производственного травматизма

За период с 2004 г. уровень производственного травматизма на предприятиях «Суал-холдинг» снизился в 2,2 раза, а по основной группе предприятий (производство первичного алюминия) в 2 раза (рис. 1).

За этими сухими цифрами стоят жизни и здоровье реальных людей, наших товарищей, и мы не имеем права останавливаться на достигнутом. «Суал-холдинг» с уверенностью смотрит в будущее и убежден, что к эффективной и производительной работе без травм и происшествий можно и должно прийти. В этом отношении еще многое предстоит сделать, но уже сегодня проект «Безопасность прежде всего!» приносит ощутимые результаты.

Выводы

1. Уровень безопасности всегда будет настолько высоким, насколько он важен для руководства компании. Эффективная защита сотрудников и стабильное производство возможны только в тех случаях, когда безопасность не на словах, а на деле становится в компании приоритетом «номер один».
2. Ключевым условием успеха любой программы по повышению безопасности является развитие личного лидерства и подотчетности руководителей всех уровней, а также широкое вовлечение работников.
3. Поведение и действия руководителей оказывают непосредственное влияние на поведение подчинен-

ных. Поэтому необходимо, чтобы каждый руководитель служил примером безопасного поведения, а его ежедневные действия поддерживали высокие стандарты безопасного поведения персонала. При этом важно отказаться от простого «командования» и терпеливо выстраивать партнерское взаимодействие с подчиненными, вовлекая их в ежедневную работу по повышению безопасности. Такому лидерству можно научиться, и в этом компания может оказать неоценимую помощь руководителям предприятий и линейных подразделений.

4. Применение современных методов управления охраной труда – действенный способ развития лидерства и корпоративной культуры безопасного труда. Внедрение передового отечественного и международного опыта, позитивная мотивация персонала и открытый обмен информацией о существующих проблемах являются важными составляющими успеха любой программы по повышению безопасности. Важно изменить требования, предъявляемые компанией к уровню безопасности, причем требования документированные. Следующим шагом должно быть активное обучение людей, постановка и мониторинг достижения целей, в том числе долгосрочных. Необходимо добиться от сотрудников всех уровней максимального уважения к требованиям компании по вопросам безопасности

5. Реализация хорошо продуманной программы по безопасности уже в первые месяцы приносит компании хорошие результаты и позволяет сберечь жизнь и здоровье людей.

Охрана здоровья работников нефтегазодобывающего

КОМПЛЕКСА

Группа ТНК-ВР



Владимир Спиридонов, руководитель отдела охраны здоровья, управление ОТ, ПБ и ООС, ОАО «ТНК-ВР Менеджмент»

Формулировка проблемы

Оперативное и профессиональное оказание первой помощи с последующей быстрой транспортировкой в больницу имеет важное, а в экстренных ситуациях – решающее значение для здоровья и жизни заболевшего. В случае внезапной остановки сердца человека можно спасти в первые минуты после сердечного приступа. Незамедлительная реанимация позволяет повысить вероятность выживания до 90%, а каждая минута бездействия снижает шанс на выживание на 7 – 10%. На практике специалисты скорой помощи прибывают на большую часть промышленных объектов не ранее, чем через 1–2 часа с момента вызова, поэтому задача спасения жизни возлагается на находящиеся рядом с больным обычных людей и медиков здравпунктов.

Реальные действия

Промышленные объекты «Оренбургнефти» расположены на территории 19 районов Оренбургской и 3 районов Самарской области. На балансе предприятия числится 95 нефтяных, газовых и газоконденсатных месторождений. Количество работников предприятия достигает 4, 5 тыс. человек.

Пилотный проект модернизации экстренной медицинской помощи на производстве предприятия развивался с начала 2005 г. Основная цель проекта – совершенствование организации экстренной медицинской помощи на производстве.

Появлению проекта способствовали многие факторы, в том числе оценка различных промышленных рисков, разбросанность и отдаленность буровых и производственных площадок от муниципальных образований, особенности транспортной схемы области и отсутствие служб «скорой помощи» в непосредственной близости от мест добычи.

Проект разработан на основе действующего законодательства Российской Федерации, в соответствии с рекомендациями Международной ассоциации производителей нефти и газа (OGP) в области охраны труда и здоровья и с учетом практического опыта работы медицинских учреждений, оказывающих экстренную медицинскую помощь предприятиям нефтяной и газовой промышленности.

Идею проекта активно поддержало руководство предприятия «Оренбургнефть», руководство компании ТНК-ВР и медицинские учреждения Оренбургского региона.

Система медицинской помощи

Экстренная медицинская помощь условно подразделяется по объёму и времени ее оказания на 4 уровня:

1-й уровень – первая помощь на месте происшествия силами работников, прошедших обучение оказанию первой помощи, не позднее 4 минут с момента происшествия;

2-й уровень – оказание экстренной медицинской помощи силами персонала здравпунктов, не позднее одного часа с момента происшествия;

3-й уровень – оказание квалифицированной медицинской помощи в условиях стационара, в течение 4 часов с момента происшествия;

4-й уровень – медицинская помощь в специализированном медицинском учреждении в течение 24 часов.



Отдаленность промышленных объектов

Охрана здоровья работников нефтегазодобывающего комплекса

Группа ТНК-ВР

Результаты

Совместно с муниципальными больницами разработаны мероприятия по организации здравпунктов на всех промышленных площадках и по модернизации материально-технической базы имеющихся здравпунктов.

В подавляющем большинстве случаев причиной смерти на догоспитальном этапе является нарушение сердечного ритма. Кардиологи считают, что своевременно проведенная дефибрилляция может увеличить вероятность выживания при внезапной остановке сердца на 70%. Именно поэтому все здравпункты оборудованы автоматическими дефибрилляторами.

Для здравпунктов приобретены 11 специализированных машин «скорой помощи», они укомплектованы всем необходимым оборудованием для оказания экстренной медицинской помощи. В 2007 году планируется использование санитарного вертолета.

Проект финансируется на основании договоров на оказание медицинских услуг с местными муниципальными больницами.

Спланированы совместные действия медицинских работников с другими службами, участвующими в экстренном реагировании на чрезвычайные ситуации, обозначены этапы оказания экстренной медицинской помощи и разработаны планы медицинской эвакуации.

В рамках проекта ведется обучение работников предприятия оказанию первой помощи. В учебной программе теоретический материал сочетается с отработкой практических навыков оказания первой помощи. Пройдя обучение, работники получают соответствующие знания и практические навыки. Учебная программа соответствует стандартам Международного Красного Креста, МЧС России и требованиям российского законодательства. На сегодняшний день обучение прошли 450 человек, что составляет 10% от общего количества работников предприятия. Занятия ведут образовательные учреждения и признанные школы. Учителя, проводящие обучение – это врачи и профессиональные спасатели, имеющие опыт практического спасения жизни.

Для медицинских работников проводится обучение и тренинги по работе с новой медицинской техникой, в частности, с автоматическими дефибрилляторами.

Здравпункты развернуты в первую очередь на тех объектах, где работает большее число сотрудников и где на производстве присутствуют вредные и опасные для здоровья факторы, причем учтена удаленность объектов от мест оказания квалифицированной медицинской помощи.

Сейчас завершена поставка в здравпункты медицинского оборудования, средств иммобилизации, лекарств и медикаментов. В здравпунктах уже работают 45 человек медицинского персонала. Продолжается подготовка медицинских кадров для оказания экстренной медицинской помощи и практической работы с новым современным оборудованием.

Здравпункты оснащаются компьютерами с подключением электронной почты и сети Интернет, это позволит медикам взаимодействовать и консультироваться с региональными медицинскими учреждениями и другими специализированными клиниками.

Уже сегодня можно сказать, что в зоне пилотного проекта медицинское обеспечение достаточно для того, чтобы оказать качественную, экстренную медицинскую помощь.

В августе 2006 г. на промышленном объекте работник предприятия получил тяжелую травму позвоночника. Его коллега, прошедший обучение оказанию первой помощи, правильно оценил характер травмы и оказал первую помощь, соответствующую 1-му уровню.

Через 10 минут на место происшествия прибыл фельдшер здравпункта, пострадавшему оказали медицинскую помощь 2-го уровня и срочно госпитализировали на машине «скорой помощи» в Центральную районную больницу (3-й уровень).

В Центральной районной больнице были проведены необходимые реанимационные мероприятия, и состояние больного стабилизировалось. Врачи приняли решение об эвакуации больного на 4-й уровень оказания медицинской помощи. На реанимобиле, в сопровождении врача реаниматолога, больного доставили в нейрохирургическое отделение областной

клинической больницы г. Оренбурга. Больному была проведена сложная нейрохирургическая операция. После операции состояние больного стало удовлетворительным, функции органов не нарушены, двигательных нарушений нет.

Врачи-эксперты оценили правильно оказанную первую помощь и квалифицированную экстренную медицинскую помощь. Самое главное то, что медицинская помощь была оказана своевременно.

Реализация проекта в перспективе позволит минимизировать последствия несчастных случаев на производстве или острых заболеваний, возникших у работников во время выполнения трудовой функции, и тем самым сохранить их жизнь и здоровье.

В дальнейшие планы пилотного проекта входит развитие телемедицины, которая позволит поднять эффективность оказания медицинской помощи на качественно новый уровень. С помощью телемедицинских технологий медицинский персонал здравпунктов сможет получать консультации по оказанию экстренной медицинской помощи еще до прибытия специализированной бригады «скорой помощи».

Выводы

1. В ходе внедрения проекта важную роль сыграло понимание коллективом задач и целей проекта.
2. Данный проект поддерживало руководство предприятия, чье внимательное отношение способствовало его успешной реализации.
3. Оренбургский проект взят за основу для внедрения на других предприятиях Группы ТНК-ВР.



Медицинская помощь должна быть оказана своевременно

Программный подход к формированию здорового образа жизни работников

ООО «Оренбурггазпром»



Алексей Тинков, начальник медицинской службы ООО «Оренбурггазпром» д. м. н., профессор

Валерий Аксёнов, специалист, к.м.н.; Инна Александрова, врач ООО «Клиника промышленной медицины «Оренбурггазпром»

Формулировка проблемы

В настоящее время хронические неинфекционные заболевания (НИЗ) стали основной причиной заболеваемости, смертности, нетрудоспособности и сокращения продолжительности жизни в Российской Федерации. К наиболее распространенным НИЗ относятся сердечно-сосудистые заболевания, онкологические заболевания, хронические легочные заболевания, сахарный диабет, психические расстройства и травмы.

Ведущую роль в сохранении негативных тенденций, то есть в ухудшении показателей здоровья у работающего населения, играют недостатки гигиенического воспитания и обучения у большинства работников промышленных предприятий и отсутствие у них необходимых гигиенических навыков. Соответственно, они недооценивают преимущества здорового образа жизни, и, в первую очередь, физической активности и рационального питания, которые позволяют поддерживать не только оптимальное качество жизни, но и высокую трудоспособность.

Реальные действия

Медицинская служба «Оренбурггазпрома» разработала целевую программу «Здоровый образ жизни

работников ООО «Оренбурггазпрома» (далее – Программа) на период 2003–2008 гг., утвержденную руководством.

Главной стратегической целью Программы является улучшение показателей здоровья работников предприятия. Специфической целью является укрепление здоровья работников за счет устранения поведенческих факторов риска, в частности, за счет отказа от курения, а также усиление мотивации людей к сохранению здоровья и повышение их физической активности, то есть увеличение численности работников, регулярно занимающихся оздоровительными тренировками.

Для достижения поставленных целей в Программу было включено проведение медико-социологических исследований о распространенности профессионального стресса и поведенческих факторов риска, анализ результатов этого исследования и создание постоянно действующей информационно-просветительской системы, позволяющей довести до работников предприятия сведения о вреде для их здоровья всех упомянутых факторов, а также о возможностях уменьшить эти вредные влияния. В Программу также входило проведение массовых оздоровительных тренировок и меры по повышению роли медицинских структур предприятия в формировании здорового образа жизни работников, по совершенствованию работы подведомственных спортивно-оздоровительных учреждений и по развитию профилактической медицины с повышением роли первичного звена (здравпунктов).

В 2003–2004 гг. для проведения мониторинга образа жизни и привычек, влияющих на здоровье, была подготовлена анкета, предназначенная также для разработки индивидуальных программ оздоровительных тренировок, и анкета для оценки характера питания, распространенности курения и наличия профессионального стресса. Вторая из этих анкет использовалась при проведении массовых анонимных опросов работников «Оренбурггазпрома» с целью выяснения, в какой мере упомянутые в ней негативные факторы связаны с субъективным дискомфортом или социальной дезадаптацией. Затем было организовано анкетирование 2000 работников «Оренбурггазпрома» и проведен анализ результатов анкетирования.

Результаты анкетирования

- *Оценка повседневной двигательной активности и намерений по ее увеличению.*

Среди опрошенных достаточный уровень физической активности выявлен только у 37,08% мужчин и 19,31% женщин. При этом хотели бы заниматься оздоровительными тренировками 79,83% мужчин и 83,26% женщин, хотя остается неясным, насколько серьезными и искренними были эти заявленные намерения. Было отмечено, что с увеличением возраста отмечается снижение интереса к физической активности, хотя необходимость в ней объективно увеличивается. Так, среди мужчин, согласившихся заполнить анкеты, 43,1% составили работники в возрасте до 35 лет.

- *Оценка характера питания, распространенности курения и наличия профессионального стресса.*

Характер питания. Диета 44% мужчин и 42,92% женщин из числа опрошенных работников требует коррекции, а у 10,24% мужчин и 10,5% женщин – радикального изменения. Эти данные свидетельствуют о недооценке работниками предприятия важности рационального питания для сохранения здоровья и об их недостаточной осведомленности в вопросах рационального питания.

Профессиональный стресс. Признаки профессионального стресса выявлены у 35,48% мужчин и у 38,81% женщин из числа ответивших на вопросы, а признаки тревожного расстройства – у 26,90% мужчин и 18,72% женщин из числа ответивших. Такие показатели указывают на то, что данному коллективу присуща высокая степень психологической напряженности в процессе труда.

С одной стороны, это говорит о возможной необходимости дополнительного исследования психологического климата на рабочих местах, анализа организации труда и стиля руководства в коллективах. С другой стороны, эти данные подтверждают необходимость поощрения здорового образа жизни, усиления его пропаганды и включения дополнительной физической активности в трудовой процесс, так как оздоровительные тренировки являются одним из лучших методов противодействия профессиональному стрессу.

Курение. Общее число заполнивших раздел «Курение» мужчин – 222, женщин – 19 (37,7% ответивших на анкету). Из числа ответивших на этот раздел анкеты 48,6% курящих мужчин хотели бы отказаться от курения, из них 61,11% не могут сделать этого без медицинской помощи (29,73% от всех курящих).

По данным нашего более раннего исследования распространенности факторов риска сердечно-сосудистых заболеваний (опрошено более 2000 работников) курят около 57% работников предприятия, хотя в некоторых подразделениях эта цифра превышает 70% от общего числа работающих.

В рамках постоянно действующей информационно-просветительской системы были изданы и распространены памятки о вреде курения, о рациональном питании, о пользе и основных принципах оздоровительных тренировок. В газете «За оренбургский газ» была опубликована серия статей по вопросам охраны здоровья и профилактики заболеваний. Проводились беседы на темы о здоровом образе жизни, о правилах рационального питания, об основных принципах дозирования физических нагрузок и самоконтроля при занятиях физкультурой.

Врачами-терапевтами и цеховыми врачами системы медико-санитарного обеспечения ООО «Оренбурггазпром» были разработаны краткие «Методические рекомендации по назначению программ оздоровительных тренировок». Для активизации профилактики ишемической болезни сердца (ИБС) на уровне всей газовой отрасли нами разработаны методические рекомендации (Отраслевой стандарт) «Профилактика ишемической болезни в клинической практике» (2005), брошюра была издана Медицинским управлением ОАО «Газпром».

В качестве одного из критериев для регистрации исходного состояния популяции и мониторинга в ходе выполнения Программы в качестве показателя использовался 10-летний риск тяжелых коронарных осложнений ТКО, т. е. риск инфаркта миокарда или смерти от ИБС, рекомендованный Национальной образовательной программой США по повышенному уровню холестерина (Adult Treatment Panel III, 2002). Определение этого показателя у лиц без каких-либо признаков коронарной патологии позволяет проводить дифференцированную первичную профилактику сердечно-сосудистых заболеваний, планиро-

Программный подход к формированию здорового образа жизни работников

ООО «Оренбурггазпром»

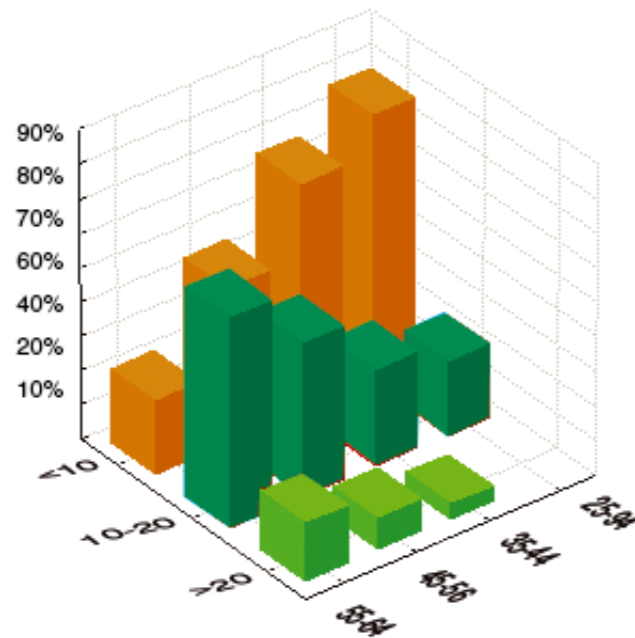


Рис. 1. Распределение (%) трех уровней 10-летнего риска ТКО в четырех возрастных подгруппах мужчин, работающих в газовой промышленности

вать интенсивность профилактического воздействия в зависимости от степени риска, что особенно важно при наличии нескольких умеренно выраженных факторов риска.

Анализ распределения 3 уровней 10-летнего риска ТКО также продемонстрировал повышение уровня риска с увеличением возраста обследованных (рис.1).

Интересным оказалось сравнение полученных нами данных с результатами изучения распределения уровней 10-летнего риска ТКО среди взрослого населения США по данным Третьего национального исследования здоровья и питания (National Health and Nutrition Examination Survey III – NHANES III), проведенного в 1988–1994 гг. Американская выборка составляла 157 366716 жителей США, из которых по результатам этого анализа 81,7% (140 млн.) имели 10-летний риск ТКО <10%, 15,5% (23 млн.) – от 10% до 20%, и 2,9% (4 млн.) – >20%.

Как следует из представленных данных, во всех возрастных подгруппах доли работников газовой про-

мышленности в категориях более высокого риска значительно превышают аналогичные показатели для США, достигая почти двукратного превышения в категории риска >20%. Наиболее негативные различия в распределении уровней риска отмечаются в более молодых возрастных категориях – 30–39 и 40–49 лет.

Среди женщин различия в распределении всех трех уровней 10-летнего риска ТКО между участницами нашего исследования и участницами исследования NHANES II были минимальными и статистически незначимыми.

Опыт первого года реализации Программы и данные первичного мониторинга образа жизни работников предприятия и их поведенческих привычек, влияющих на здоровье, подтверждают необходимость интенсивного внедрения Программы, позволяют конкретизировать ее последующие мероприятия и более точно определить приоритеты Программы на 2007 г.

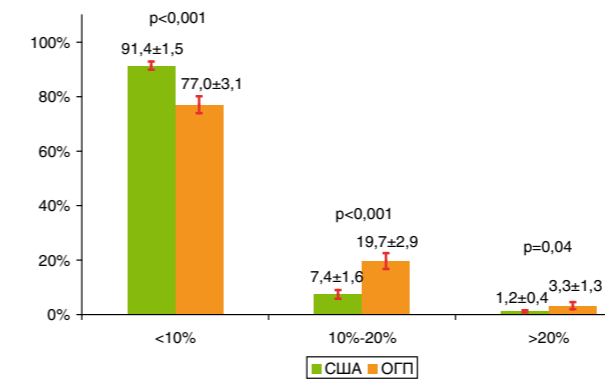


Рис. 2. Сравнение распределения уровней 10-летнего риска ТКО среди мужчин в возрастной категории 30–39 лет (%±m)

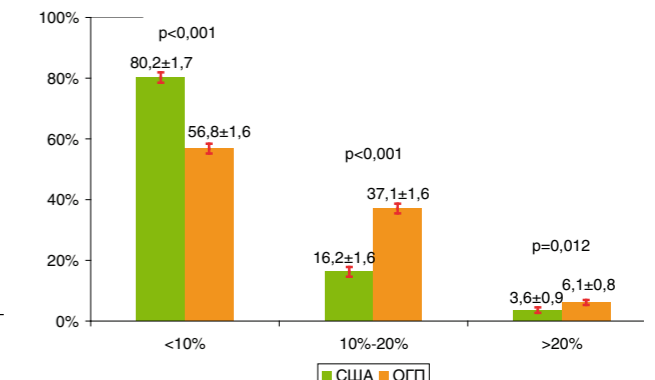


Рис. 3. Сравнение распределения уровней 10-летнего риска ТКО среди мужчин в возрастной категории 40–49 лет (%±m)

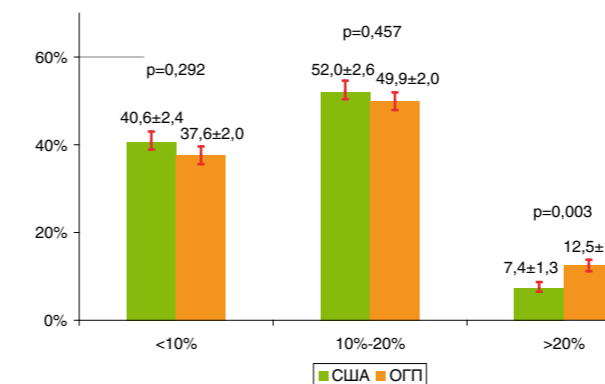


Рис. 4. Сравнение распределения уровней 10-летнего риска ТКО среди мужчин в возрастной категории 50–59 лет (%±m)

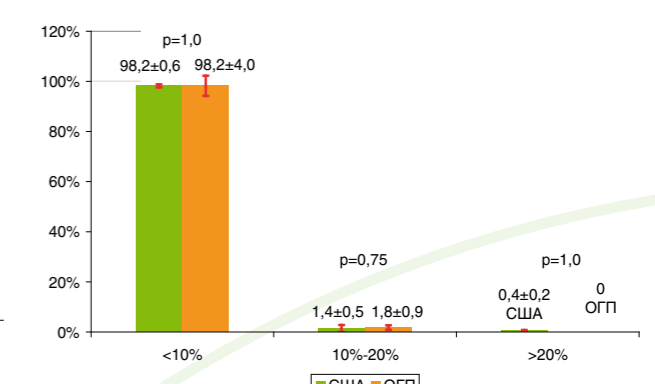


Рис. 5. Сравнение распределения уровней 10-летнего риска ТКО среди женщин в возрастной категории 50–59 лет (%±m)

Выводы

- Наличие методических материалов у сотрудников здравпунктов и памяток по здоровому образу жизни у работников «Оренбурггазпрома» позволяет всем сотрудникам получать квалифицированную консультацию о здоровом образе жизни по месту работы, на всех здравпунктах промышленных предприятий.
- В итоге, по данным дочернего предприятия общественного питания, среди работников увеличилась доля лиц, предпочитающих в рационе продукты из рыбы, постного мяса, овощей и фруктов. Возможность выбора обеспечивается достаточно широким ассортиментом блюд в меню.
- В «Оренбурггазпроме» увеличилось число лиц, регулярно уделяющих время полезным физическим нагрузкам, о чем свидетельствует рост численности работников и членов их семей, систематически посещающих спортивные секции в ведомственных дворцах спорта и учреждениях активного отдыха.
- Впервые за последние 5 лет по данным медицинского управления ОАО «Газпром» за 2005 год в ООО «Оренбурггазпром» прекратился рост показателей смертности от сердечно-сосудистой патологии.

День здоровья на Тульском заводе ООО «Юнилевер Россия, Украина и Беларусь»



Анна Зуева, специалист по внешним коммуникациям, ООО «Юнилевер»

Формулировка проблемы

Ежегодно более 1 200 000 россиян умирают от последствий гипертонии, инфаркта и инсульта. В России артериальной гипертонией страдает свыше 40% населения (около 42 млн. человек), причем за последние 15 лет смертность от гипертонии катастрофически повысилась, а заболеваемость и смертность от мозгового инсульта на сегодняшний день в России является одной из самых высоких в мире. Это связано с тем, что большинство россиян в силу своей низкой информированности часто даже не догадываются об имеющихся у них нарушениях сердечно-сосудистой системы: пациенты с повышенным давлением могут прекрасно себя чувствовать в течение некоторого времени, не подозревая, что нуждаются в лечении. Тем самым они теряют возможность начать лечение на ранней стадии болезни, когда еще реально избежать серьезных осложнений.

Глобальная миссия компании «Юнилевер» заключается в том, чтобы изменить к лучшему повседневную жизнь людей, помочь им лучше себя чувствовать и лучше выглядеть. Для компании «Юнилевер» это означает интенсивную работу по максимальному приближению ее продукции к требованиям современности.

Реальные действия

В рамках реализации глобальной миссии компании «Юнилевер», которая была сформулирована в 2004 г. как Vitality – «Придать жизни энергию» – компания «Юнилевер» провела день здоровья на заводе «Юнилевер» (город Тула, завод по производству майонезов Calve и сухих смесей Knorr).

20 июня 2006 г. компания «Юнилевер» совместно с благотворительным фондом «Артериальная гипер-

тония» и Союзом журналистов России провела на Тульском заводе день здоровья. Его цель – освещение проблемы артериальной гипертонии, одной из основных в современной медицине.

Среди причин для осуществления данного проекта можно выделить следующие:

1. Необходимость повысить лояльность местных органов власти.
2. Необходимость повысить лояльность региональных (в данном случае – тульских) СМИ.
3. Необходимость повысить внутрикорпоративную лояльность сотрудников завода.
4. Необходимость связать бренд «Юнилевер» с новыми технологиями, опирающимися на концепцию здорового образа жизни и здорового питания.

В рамках дня здоровья было организовано медицинское обследование сотрудников завода (кардиодиспансеризация), целью которого было – оценить суммарный риск сердечно-сосудистых заболеваний и дать конкретные рекомендации по поддержанию здоровья. В обследование входило измерение таких па-



Современное производство требует охраны здоровья сотрудников

раметров, как артериальное давление, пульс, окружность талии, рост, вес и оценка индекса массы тела, результаты которых вручались всем обследованным вместе с заключением врача. Подробнее узнать о гипертонии сотрудники завода могли на лекции, которую подготовили для них специалисты благотворительного фонда «Артериальная гипертония».

Ежегодно на заводе проводится «чемпионат здоровья». Чемпионами признаются сотрудники, год и более проработавшие без больничного листа. Директор завода П. Исаев обещает, что руководство завода не остановится на достигнутом и будет проводить в жизнь дальнейшие инициативы, направленные на оздоровление трудового коллектива: планируется ввести поощрение некурящих сотрудников, организовать бесплатный экспресс-массаж и установить автоматы для измерения артериального давления. Это лишь некоторые пункты оздоровительной программы, которые в ближайшее время должны быть реализованы.

Результаты

Сразу же после появления медицинских данных о профилактическом влиянии ненасыщенных жиров на развитие атеросклероза компания «Юнилевер» первой приступила к производству «легких» майонезов и спредов. Кроме того, компания запустила программу оценки своей продукции на предмет содержания соли, транс-жиров, насыщенных жиров и простых сахаров (при избыточном потреблении они могут оказывать негативное влияние на здоровье). В результате в продуктах «Юнилевер» в ближайшее время планируется значительно снизить содержание названных компонентов, а именно: соли (на 20 000 тонн), простых сахаров (на 10 000 тонн) и насыщенных жиров (на 10 000 тонн). В дополнение к этому весной был дан старт программе «Choices» (англ. «возможности выбора»), которая призвана помочь потребителям легко распознать наиболее полезные по своему составу продукты, для чего на них будет помещен специальный логотип. Программа уже запущена в Нидерландах и в течение ближайших 18 месяцев должна охватить все ключевые страны, в которых компания производит и сбывает свою продукцию.

Выводы

Итоги проекта показали, что постоянное и активное сотрудничество с соответствующими обществен-

ными организациями рано или поздно приводит к достижению намеченных результатов. Благодаря правильному выбору PR-стратегии, инструментов и партнеров можно добиться того, что компания ассоциируется с определенными понятиями и ценностями как у потребителей, так и у бизнес-партнеров. В данном случае нашей задачей было увязать корпоративный бренд «Юнилевер» с концепцией здорового образа жизни и максимально широко донести идеи бренда до различных аудиторий, включая СМИ, правительственные структуры, общественные организации, бизнес-партнеров и потребителей.

«Наша миссия – придать жизни энергию, что означает – больше жизнелюбия и творчества. Больше перспектив для реализации идей. Больше возможностей для самовыражения. «Юнилевер» является крупной компанией и обладает мощным потенциалом влияния на жизнь людей, что накладывает на нее особую ответственность. В связи с этим деятельность «Юнилевер» направлена не только на производство необходимых в быту товаров, но и на развитие общества в целом, что проявляется и в виде постоянной заботы о здоровье всех, работающих в компании», – заявляет Херман Верстратен, президент «Юнилевер» в России, на Украине и в Беларуси.



Бренд компании неразрывно связан с новыми технологиями

Менеджмент здоровья

Финансовая корпорация «Уралсиб»



Ирина Платонова.
Функциональное направление управления персоналом, Функциональный блок социальной политики, ФК «Уралсиб»

Формулировка проблемы

Количество дней временной нетрудоспособности сотрудников в любой организации является косвенным интегративным показателем состояния ее внутренней среды и отражает эффективность внутренней социальной политики в аспекте заботы о здоровье сотрудников как о наиболее ценном ресурсе организации.

Руководство Финансовой корпорации «Уралсиб» (ФК «Уралсиб») придает особое значение состоянию здоровья сотрудников и тщательно следит за показателями заболеваемости. С целью максимального снижения уровня заболеваемости сотрудников было принято решение об оптимизации системы внутрикорпоративного медицинского менеджмента путем совершенствования социально-трудовых условий и повышения рейтинга здоровья в системе жизненных ценностей сотрудников ФК «Уралсиб».

Уменьшение количества дней временной нетрудоспособности увеличивает экономическую эффективность организации. Экономический эффект от снижения уровня заболеваемости складывается из уменьшения прямых затрат на оплату листов временной нетрудоспособности, а также из сокращения косвенных издержек, связанных со снижением общего объема произведенных работ и с увеличением интенсивности труда оставшихся на рабочих местах сотрудников. В связи с этим любая организация должна стремиться простроить такую систему медицинского менеджмента, которая позволит максимально снизить заболеваемость сотрудников.

Реальные действия

С целью снижения количества дней временной нетрудоспособности и повышения общего уровня здоро-

вья сотрудников в ФК «Уралсиб» в настоящее время происходит внедрение усовершенствованной системы профилактических, лечебно-оздоровительных, и экологических мероприятий. Это подразумевает:

1. Развитие системы медицинского сервиса в рамках программ добровольного медицинского страхования.
2. Развитие системы питания, включающей организацию массового и индивидуального диетического питания.
3. Развитие системы экологии офисов.
4. Повышение рейтинга здоровья в системе жизненных ценностей сотрудников «Уралсиба».

Систему планируется полностью внедрить в течение ближайших 5 лет – с 2006 по 2011 гг. На протяжении всего этого периода будут оцениваться показатели социальной и экономической эффективности проекта, позволяющие своевременно скорректировать планы и содержание мероприятий, намеченных в профилактических и лечебно-оздоровительных программах. Ежегодно будут оцениваться динамика количества дней временной нетрудоспособности сотрудников в каждом территориальном представительстве корпорации и динамика совокупных затрат, связанных с пропусками дней по болезни. Кроме того, путем анкетирования будет определяться степень удовлетворенности сотрудников профилактическими, лечебно-оздоровительными и экологическими программами.

Одной из значимых составляющих усовершенствованной системы медицинского менеджмента является повышение рейтинга здоровья в системе жизненных ценностей сотрудников «Уралсиба» и внедрение здорового образа жизни в качестве одного из приоритетов корпоративной культуры. Именно недостаток полезной физической нагрузки, привычные интоксикации никотином и алкоголем, а также неправильное питание наиболее часто являются причинами хронических неинфекционных заболеваний и смерти. Поэтому формированию у сотрудников навыков здорового образа жизни, привлечению их к занятиям физкультурой и спортом в «Уралсибе» уделяется особое внимание.

Сотрудникам корпорации предоставляется возможность бесплатного обучения в так называемых «шко-

лах здоровья», представляющих собою практические семинары и занятия, проводимые учеными-медиками и практикующими врачами лечебных учреждений. На занятиях сотрудники узнают о том, как сохранить здоровье, повысить уровень жизни и предотвратить появление или прогрессирование хронических заболеваний.

Для информирования сотрудников создана и постоянно обновляется электронная библиотека, содержащая статьи о здоровом образе жизни, диетическом питании, профилактике социально-значимых неинфекционных заболеваний, методах борьбы со стрессом. Желающие могут получать тематическую электронную рассылку, куда входят новые статьи из этой базы. Для сотрудников проводятся индивидуальные консультации по вопросам здорового образа жизни.

Существенную часть программы пропаганды здорового образа жизни составляют спортивные мероприятия, а именно: спортивные праздники, командные игры и корпоративные турниры по теннису, волейболу, футболу. Высокую оценку сотрудников получила система занятий в фитнес-клубах на льготных условиях. В настоящее время фитнес-программы все активнее осваиваются нашими сотрудниками в Москве, Санкт-Петербурге, Уфе и других городах.

Не менее существенной задачей для снижения уровня заболеваемости является организация системы питания в «Уралсибе», которая включает обеспечение различных схем питания в офисах (например, «раздача» или «шведский стол»), а также реализацию программы по здоровому питанию. Так, в столовой в здании делового центра «Уралсиба» ряд наименований блюд напечатан на зеленых табличках. Эти блюда приготовлены из экологически сертифицированных, генетически не модифицированных продуктов, обработка которых была термически щадящей и в приготовлении не использовались консерванты, поваренная соль, пищевые добавки и красители. Способ приготовления блюд, указанных на зеленой табличке, может быть любым, за исключением обжаривания и жарки в масле, длительной варки или высокотермической обработки. При этом сохраняются естественные вкусовые и питательные свойства продуктов, а также не нарушается режим санитарно-эпидемиологической безопасности. Эта линия продукции соответствует современным принципам диетологии, согласно которым повседневное применение соли,

консервантов и прошедших термическую обработку продуктов в приготовлении пищи приводит к развитию и обострению многих заболеваний.

Основной составляющей лечебно-оздоровительных программ для сотрудников «Уралсиба» является организация для них медицинской помощи на основе добровольного медицинского страхования (ДМС), которая гарантирует застрахованному лицу своевременность и высокое качество медицинских услуг. Корпорация оказывает своим сотрудникам финансовую помощь, покрывая значительный процент затрат при приобретении полиса ДМС, при этом программы ДМС регулярно пересматриваются и совершенствуются.

«Уралсиб» обладает и собственной лечебной базой. В удаленном центральном офисе в г. Уфа действует поликлиника, оказывающая помощь сотрудникам корпорации по договорам ДМС. Поликлиника с самого начала создавалась с учетом специфики профессии банковского служащего, поэтому профильными направлениями здесь являются терапия, офтальмология, неврология и лабораторная служба. Также прием ведут специалисты других специальностей, действуют процедурный, физиотерапевтический кабинеты, кабинет функциональной и ультразвуковой диагностики. Благодаря современному оборудованию многие болезни удается выявлять на самых ранних



Лабораторная служба поликлиники ОАО «Уралосибирский банк», г. Уфа

Менеджмент здоровья

Финансовая корпорация «Уралсиб»

стадиях. Уникальным опытом, внедренным в начале 2006 года, явилась организация на базе поликлиники фитотерапевтического кабинета: теперь каждый сотрудник может проконсультироваться с врачом-фитотерапевтом и в течение рабочего дня принимать специально для него приготовленные настои целебных трав. Новые методики оздоровления наряду с планируемым расширением сферы деятельности поликлиники дадут сотрудникам удаленного центрального офиса возможность получать еще более качественные медицинские и профилактические услуги.

Известно, что значительное количество заболеваний напрямую связано с вредными факторами, которые воздействуют на организм человека во время рабочего дня. Снизить заболеваемость и повысить работоспособность сотрудников можно при ограничении вредных воздействий окружающей среды, связанных с водоснабжением, состоянием воздушной среды и производственными факторами офиса. Оригинальным и весьма специфичным для финансово-кредитной сферы методом защиты сотрудников от вредных производственных факторов стала программа «Экология офисов», инициированная президентом ФК «Уралсиб» Н. А. Цветковым.

Характерной особенностью труда банковских служащих является работа за компьютером, связанная с напряжением зрения. Подобная работа в 75% случаев сопряжена с появлением спазма аккомодации. Кроме того, у пользователей компьютера часто наблюдаются различные нарушения, вызванные локальным мышечным напряжением и статичной нагрузкой на позвоночник. При работе с компьютером на расстоянии от 10 до 30 сантиметров от экрана монитора образуются электростатические поля. Известно, что статическое электричество тоже не безвредно: под влиянием электростатического поля в зоне работы пользователя компьютера резко снижается число легких отрицательно заряженных аэроионов и одновременно возрастает содержание положительно заряженных тяжелых ионов, возрастает количество пылевых частиц, а, соответственно и имикроорганизмов, что со временем сказывается на здоровье сотрудников.

С целью уменьшения вредного воздействия этих факторов рабочие места сотрудников «Уралсиба» оптимально организуются, оснащаются зеркалами заднего вида для профилактики спазма аккомодации, эргономичными креслами. Для решения проблемы тяжелых ионов и загрязнений мы устанавли-

ваем в офисных помещениях корпорации очистители воздуха с функцией радио-каталитической ионизации. Такие очистители повышают до нормы концентрацию легких отрицательных аэроионов кислорода в воздухе и удаляют микроорганизмы, аэрозольные загрязнения и аллергены.

Другим направлением экологической защиты во всех офисах является очистка питьевой воды с использованием высокоэффективных фильтров на основе трековой мембраны, что позволяет улучшить вид, вкус и запах питьевой воды и добиться высокой степени ее очистки от микроорганизмов, органических и неорганических примесей.

Результаты

В целом, согласно оценкам, основанным на анализе международного опыта*, усовершенствование существующей системы медицинского менеджмента в ФК «Уралсиб» приведет к снижению количества дней временной нетрудоспособности на 40% (рис. 1).

Оптимизация медицинского менеджмента должна дать и существенный экономический эффект, а именно: при достижении запланированных целей снижение заболеваемости обеспечит сокращение совокупных затрат, связанных с нетрудоспособностью сотрудников, на 7 829 325 долларов США.

Описанная в статье система усовершенствования здравоохранительной политики корпорации базировалась на результатах популяционных исследований и международного опыта менеджмента здравоохранения. Для дальнейшей работы в этом направлении необходимо подробное статистическое исследование причин наиболее частых заболеваний и составление экономически обоснованной системы их профилактики с целью дальнейшего сокращения количества дней временной нетрудоспособности.

Выводы

1. Забота о состоянии здоровья сотрудников – это существенный признак социального партнерства.

Социальная ответственность – это добровольный (а не предписанный законом) отклик организации на социальные проблемы общества. Высокая значимость социальной ответственности бизнеса была отражена в послании Президента Российской Федерации В.В. Путина к Федеральному собранию в 2006 году: «Считаю, что социальная ответственность должна быть основой деятельности и чиновников, и представителей бизнеса, и они обязаны помнить, что источником благополучия и процветания России является народ»**.

В первую очередь социальная ответственность организации выражается в заботе о здоровье своих сотрудников, что подразумевает не только стремление руководства к снижению уровня заболеваемости на предприятии, но и повышение уровня физического, психического и социального благополучия работников. Кроме того, забота о состоянии здоровья работников способствует формированию партнерских отношений между руководством и сотрудниками. Залогом такого партнерства является укрепление у самих работников чувства ответственности за свое здоровье и дальнейшее формирование у них навыков здорового образа жизни и профилактики заболеваний.

2. Система медицинского менеджмента должна быть обоснованной.

Формирование системы медицинского менеджмента в «Уралсибе» базировалось на результатах популяционных исследований, свидетельствующих об основных причинах роста заболеваемости, а именно: резком увеличении количества курящих, нерациональном питании, уменьшении количества людей, систематически занимающихся физкультурой и спортом, и увеличения количества тех, кто имеет избыточный вес и испытывает состояние хронического психологического дистресса. Численность сотрудников «Уралсиба» позволила экстраполировать данные этих исследований на всю корпорацию. Однако сейчас становится ясно, что для создания максимально эффективной системы медицинского менеджмента необходимо подробное исследование причин заболеваемости персонала и проведение так называемых «аудитов здоровья», в ходе которых

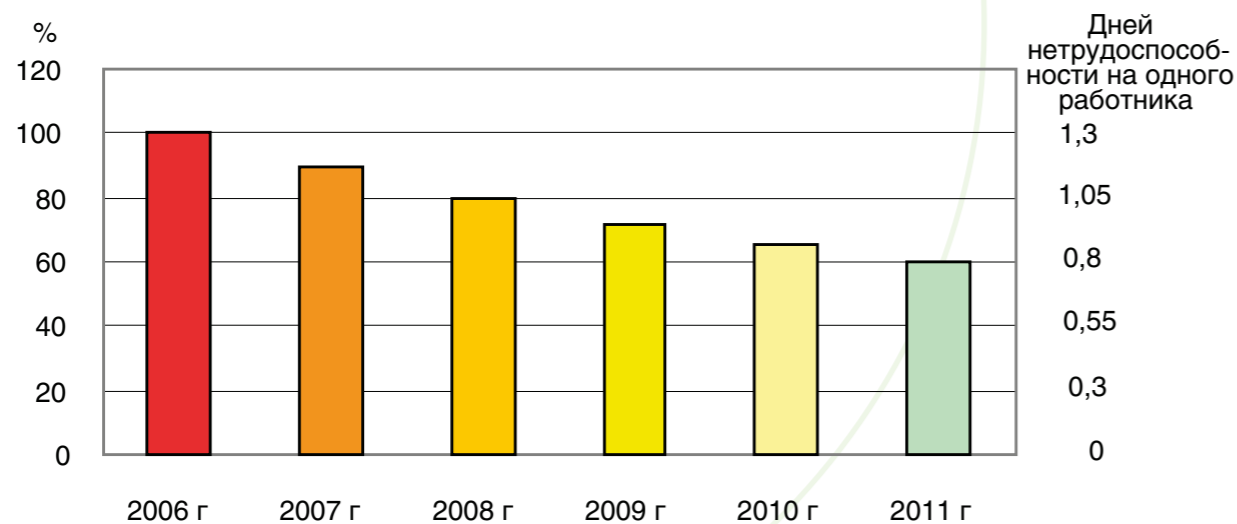


Рис. 1. Снижение количества дней временной нетрудоспособности сотрудников ФК «Уралсиб» после внедрения усовершенствованной системы медицинского менеджмента.

* Healthy workplaces towards quality and innovation. Report on the current status of workplace health promotion in the public administration sector. – 2002. – P.105.

** Послание Президента России Федеральному Собранию, 2006

Менеджмент здоровья

Финансовая корпорация «Уралсиб»

оценивается здравоохранительная политика компании, соответствующая инфраструктура, уровень заболеваемости и издержки, вызванные нетрудоспособностью. Результаты «аудита» являются базисом для разработки обоснованных оздоровительных программ и методик, а также будущего сравнительного анализа эффективности проводимых программ.

3. Регулярный контроль помогает оценить эффективность.

Для оценки эффективности системы медицинского менеджмента необходимо контролировать реализацию целевых программ посредством как регулярного мониторинга ключевых показателей эффективности проводимых мероприятий, так и обеспечения обратной связи с сотрудниками организации.

4. Соотношение затрат и эффективности.

Корпоративные социальные программы по сути своей не направлены на получение прибыли. Однако экономическая составляющая все же присутствует в социальной деятельности компаний, и внимание к социальным проблемам может стать важным фактором коммерческого успеха.

Законы бизнеса учат нас, что любое нововведение должно быть экономически обоснованным, т.е. совокупные издержки на внедрение инновации должны полностью покрываться преимуществами от ее использования. И хотя в настоящем примере затраты на внедрение усовершенствованной системы медицинского менеджмента полностью окупаются за счет экономии на совокупных издержках, эффективность от повышения уровня здоровья персонала невозможно оценить только количественно, поскольку в данном случае немаловажное значение имеют общечеловеческие ценности и лояльность сотрудников.



Спортивный праздник в центральном офисе ФК «Уралсиб», г. Москва

Разговор о правильном питании

ООО «Нестле Фуд»



Александра Макеева,
координатор программы,
ООО «Нестле Фуд»

Формулировка проблемы

Как известно, правильное питание – одно из важнейших условий, обеспечивающих здоровье человека. Особенно важно правильное питание в детстве, когда организм ребенка формируется и недостаток или отсутствие тех или иных питательных веществ может стать причиной серьезных нарушений развития, привести к возникновению ряда заболеваний. К сожалению, как показывают многочисленные исследования диетологов и гигиенистов, только у 12% российских детей и подростков организация питания соответствует основным нормам и требованиям.

Компания «Нестле» является крупнейшим в мире производителем продуктов питания. Кредо «Нестле» – делать жизнь лучше, предлагая потребителям только качественные и полноценные продукты. Помимо своей основной экономической деятельности компания принимает активное участие в жизни общества, стремится быть социально ответственной компанией. Мы считаем, что инвестиции нашей компании должны не только работать на наше собственное благо, но и способствовать благополучию и процветанию стран, где протекает наша деятельность. С момента прихода в Россию «Нестле» инвестирует значительные суммы в образование и здоровье российских детей. Реализация программ, направленных на улучшение здоровья и качества жизни людей является самой важной социальной инвестицией «Нестле» в России. «Нестле» вкладывает средства, знания и опыт в здоровье российских детей, и, в сущности, в будущее России.

Реальные действия

Осознавая важность проблемы правильного питания, компания «Нестле» в 1998 г. приняла решение о создании специальной обучающей программы «Разговор о правильном питании» для дошкольников и младших школьников. Основная задача программы заключается в том, чтобы сформировать у детей 6–11 лет основы культуры питания: знания и навыки, которые помогут ребятам сохранить свое здоровье.

Программа была разработана в Институте возрастной физиологии Российской академии образования. Руководитель авторского коллектива – директор Института, академик М.М. Безруких. Разработка и внедрение программы осуществлялись в тесном сотрудничестве с Министерством образования и науки Российской Федерации. Программа была одобрена и получила гриф Федерального экспертного совета Министерства.

Содержание программы построено на основе современных диетологических представлений о правильном питании. Институт питания РАМН выступал в качестве научного консультанта данной разработки.

Программа была апробирована в 1998 г. в 100 московских школах. В период 1999–2000 гг. программа была реализована в 9 регионах, в 2000–2001 гг. «Разговор о правильном питании» прошел в 16 регионах России, в 2001–2002 гг. было охвачено 22 региона, в 2002–2003 гг. – 24 региона. В настоящее время программа «Разговор о правильном питании» внедряется в 26 регионах России, а всего за время работы программы с ней познакомилось более 1 500 000 детей.

Сегодня программа включает в себя два содержательных модуля. Первый модуль ориентирован на детей 6–8 лет, второй модуль «Две недели в лагере здоровья» – на детей 9–11 лет.

Для программы специально разработан красочный учебно-методический комплект, включающий рабочие тетради, методические пособия для педагогов, комплект плакатов, а также лифлеты для родителей.

Разговор о правильном питании

ООО «Нестле Фуд»



Красочные учебные материалы нравятся детям

Координируют работу программы в регионах сотрудники региональных управлений образования, а непосредственно реализуют программу педагоги и воспитатели детских садов.

Обучение построено в игровой, занимательной для детей форме. Ребятам предлагается целый комплекс игр, участвуя в которых, они, незаметно для самих себя, осваивают полезные навыки, связанные с питанием, учатся соблюдать режим питания, выполнять основные гигиенические правила и т.д.

Программа полностью финансируется компанией «Нестле». Благодаря «Разговору о правильном питании» школьники и учителя бесплатно обеспечиваются учебными материалами, в регионах проводятся обучающие семинары для педагогов. Также в рамках программы компания «Нестле» проводит 3 конкурса – для учителей, школьников и семей.

Задача учительского конкурса заключается в том, чтобы поддержать активность педагогов, работающих в программе, стимулировать их творчество, а также обеспечить обмен наиболее интересными идеями касательно организации работы по программе.



Дети с удовольствием применяют выученные правила на практике

Для детского конкурса ученики вместе с учителем готовят поделку, которая должна быть связана с темой правильного питания. Это может быть рисунок, мягкая игрушка, пластилиновое панно и т.д. В 2006 г. самые лучшие поделки будут представлены в здании Третьяковской галереи на Крымском валу.

Участники семейного конкурса готовят фотографии, которые должны продемонстрировать, как в семье соблюдаются правила здорового питания.

Результаты программы

Как показывает анализ работы программы, «Разговор о правильном питании» позволяет успешно решать важные социальные проблемы.

1. Оценка экспертов в области образования, а также отзывы педагогов и родителей свидетельствуют о том, что участие в программе обеспечивает формирование у детей полезных привычек, помогает им осознать, почему так важно заботиться о своем здоровье.
2. Более того, родители утверждают, что благодаря участию в программе своих детей пересмотрели отно-

шение и к собственному питанию, программа помогла им усовершенствовать семейный рацион и режим.

3. Анализ опыта работы в регионах показывает, что в школах, где идет программа, администрация учебных заведений начинает более внимательно относиться к организации питания в столовой и качество его повышается.

Выводы

В основе успеха программы лежит несколько ключевых условий ее реализации.

1. Тесное и доброжелательное сотрудничество компании с научным сектором и государственными структурами, занимающимися проблемами охраны и укрепления здоровья детей.
2. Высокий профессионализм всех участников проекта и понимание ими сферы своей ответственности. На каждом из этапов реализации в проекте задействованы признанные специалисты в области образования, детского питания, управления педагогическими кадрами и т.д.
3. Все участники – педагоги, родители, ученые, управленцы ощущают свою причастность к успеху реализации программы и чувствуют себя единой

командой, что позволяет обеспечить долгосрочный эффект. Программа «Разговор о правильном питании» постоянно развивается, и каждый из участников может повлиять на этот процесс, предложить свои идеи и направления работы.

По признанию региональных управлений образования, программа «Разговор о правильном питании» является ярким примером участия бизнеса в решении значимых проблем общества, в воспитании здорового поколения.

В течение 3 лет компания «Нестле» проводила опросы среди родителей и педагогов – участников программы: 98% педагогов и 93% родителей утверждают, что программа оказалась очень полезной для их детей, 82% родителей подтверждают, что благодаря программе у их детей были сформированы полезные привычки, более 90% учителей и родителей хотели бы, чтобы их дети продолжили работу в проекте.

Учитывая высокую значимость и эффективность программы, компания «Нестле» приняла решение и дальше поддерживать ее работу. Более того, в этом году, когда компания отмечает десятилетний юбилей своей деятельности в России, принято решение о включении в программу нового модуля, «Формула правильного питания», который рассчитан на подростков 12–14 лет. А значит, «Разговор о правильном питании» продолжается!



Разговор о правильном питании продолжается!

Мониторинг состояния здоровья работников

Аэропорта «Кольцово»

Группа компаний «Ренова»



Андрей Овчинников,
начальник отдела охраны
труда ОАО «Аэропорт
«Кольцово»

Формулировка проблемы

Аэропорт является предприятием, деятельность которого сопряжена с повышенным риском. От общего состояния здоровья сотрудников зависит бесперебойность и четкость работы всех служб, обеспечивающих качество обслуживания и безопасность большого числа людей, как непосредственно пассажиров, так и жителей близлежащих населенных пунктов. Поскольку «человеческий фактор» является доминирующим, мониторинг состояния здоровья работников является одной из важнейших задач предприятия.

Международный аэропорт «Кольцово» (ОАО «Аэропорт Кольцово»), Екатеринбург, является одним из ведущих аэропортов России, занимает пятое место в рейтинге аэропортов по общему числу обслуженных пассажиров и с 1993 года имеет статус международного. Предприятие соответствует всем российским и международным сертификационным требованиям. Аэродромная структура включает в себя две взлетно-посадочные полосы, систему рулежных дорожек, перрон с 60 стоянками для самолетов различных типов, современные радиолокационные и светотехнические системы обеспечения посадки. Это позволяет круглосуточно принимать и обслуживать все типы отечественных и иностранных пассажирских и грузовых воздушных судов. Аэропорт сотрудничает с 65 российскими и зарубежными авиакомпаниями, которые напрямую связывают Екатеринбург со многими городами Европы, Азии, Северной Африки.

С 2003 г. реализуется проект масштабной реконструкции аэропорта, стратегическим инвестором которого является Группа компаний «РЕНОВА». В настоящее время на предприятии работают около 3 тыс. работников, из них около половины – женщины. Аэропорт представляет собой сложную систему, состоящую из мно-

жества служб и подразделений, тесно связанных между собой как технологически, так и организационно.

Реальные действия

Система мониторинга здоровья включает следующие мероприятия: аттестация рабочих мест, текущий мониторинг состояния здоровья служащих, медицинские и профилактические осмотры, профилактические и оздоровительные мероприятия. Кроме того, существует специальная структура – промышленно-санитарная лаборатория.

Промышленно-санитарная лаборатория оснащена всем необходимым набором современных средств контроля химических и физических производственных факторов, влияющих на здоровье людей. Благодаря наличию такого подразделения стало возможным получать информацию об уровне и характере вредных воздействий на каждого работника на его рабочем месте. Причем, наблюдение за производственными факторами осуществляется практически постоянно. Например, в 2005 году лабораторией проведено около 5000 измерений физических факторов (шум, вибрация, ионизирующие излучения, электромагнитные и электростатические поля и т.д.) и около 8000 измерений химических факторов. На основе данных измерений разрабатываются и ежегодно корректируются отделом охраны труда процедуры мониторинга и документы по организации профилактических медицинских осмотров, в которых содержится исчерпывающая информация об уровне вредных воздействий на каждом рабочем месте, по каждой профессии и каждому работнику.

Текущий мониторинг состояния здоровья позволяет оценивать качество реализуемых профилактических программ, обоснованно принимать решение об оздоровлении работников, имеющих соответствующие показания. Кроме того, непрерывное осуществление мониторинга здоровья работников позволяет предупреждать возникновение новых проблем в области безопасности, заболеваний и гигиены, что особенно важно для эффективной стратегии управления нефинансовыми рисками.

Результаты

Важной частью мониторинга является аттестация рабочих мест по условиям труда. В этом направлении аэропорт

значительно продвинулся вперед, проведя в 2004–2005 гг. аттестацию 50% всех рабочих мест. К концу 2006 г. эта цифра должна достигнуть 70%, и через год-полтора на предприятии будет аттестовано 100% рабочих мест.

Результаты аттестации позволяют разрабатывать комплексные и своевременные планы мероприятий по улучшению условий труда, производить рационализацию рабочих мест, предотвращая таким образом развитие профессиональных заболеваний работников и травматизм. Динамическое наблюдение за вредными факторами и аттестация рабочих мест позволяют корректировать действия администрации в отношении работников и их рабочих мест, а также корректировать действия самих работников путем инструктажа и обучения с учетом имеющейся информации.

Деятельность предприятия в этом направлении является экономически выгодной. Так, в 2006 г. предприятие получило максимальную скидку к страховому тарифу на обязательное страхование от несчастных случаев на производстве – 40%, что позволило предприятию сэкономить более 2 млн. рублей. Это стало возможным благодаря проведенной работе, направленной на снижение производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Анализ деятельности по охране здоровья показал, что на предприятии удалось заложить основы для обеспечения устойчивого и динамичного развития аэропорта. В то же время были выявлены и проблемы, исходя из которых, были определены дальнейшие направления деятельности в данной сфере.

В ближайшем будущем планируется:

1. Разработка единой системы социальных, медицинских и экологических показателей предприятия для проведения комплексного социально-медицинского мониторинга здоровья работников.
2. Организация комплексного мониторинга здоровья работников.
3. Санитарно-гигиенический мониторинг состояния окружающей среды и оценка влияния экологических факторов на состояние здоровья работников.

4. Клинический мониторинг здоровья работников предприятия на основе ежегодных обследований по лабораторным показателям.

5. Разработка и внедрение целенаправленных лечебно-профилактических, природоохранных и социальных программ, направленных на коррекцию выявленных отклонений.

6. Внутренний или внешний аудит здоровья.

7. Разработка социальных и специализированных мероприятий по уменьшению негативных факторов, влияющих на здоровье работников предприятия и населения, и внесение их в план мероприятий по охране здоровья и защите природы.

Выводы

Проблемы и задачи охраны здоровья вынуждены решать практически все крупные промышленные предприятия. Наш опыт показывает, что внедрение системы мониторинга здоровья позволяет избежать ошибочных решений и нерационального использования средств в области охраны здоровья, повысить эффективность мероприятий в этой сфере и обеспечить устойчивое развитие бизнеса.



Международный аэропорт «Кольцово»

Кембридж на Волге. Политика здравоохранения, опирающаяся на реальность

Лондонская школа гигиены и тропической медицины, Ассоциация университетских программ в управлении общественным здоровьем, Московская медицинская академия им. И.М. Сеченова



Мартин МакКи, профессор, член Попечительского Совета Оксфордского Альянса по здравоохранению, Европейский центр здоровья обществ с переходной экономикой, Лондонская школа гигиены и тропической медицины



Наталья Королева, магистр общественного здравоохранения, менеджер проекта, Лондонская школа гигиены и тропической медицины

Дина Балабанова, лектор, доктор философии, Лондонская школа гигиены и тропической медицины

Формулировка проблемы

Несмотря на научные достижения, в том числе в области здравоохранения, продолжительность жизни и уровень здоровья населения в г. Дубна, превышая средние российские показатели, не достигают уровня развитых европейских стран.

Город Дубна в Московской области часто называют Кембриджем на Волге*. Дубна является ведущим научным центром в области ядерных исследований. Город обладает благоприятным инвестиционным климатом, необходимой социальной, инженерной, телекоммуникационной, транспортной, жилой инфраструктурой и значительным научно-техническим и интеллектуальным потенциалом, позволяющим осуществлять крупные инновационные проекты.

В Дубне был успешно реализован ряд международных проектов в области здравоохранения, в которых участвовал Департамент здравоохранения Дубны. Это поз-

* Город расположен там, где в Волгу впадают реки Дубна и Сестра, а также Московский канал.

** Ассоциация образовательных программ в управлении здравоохранением (АЕРНА) объединяет четыре развивающихся российских школы общественного здравоохранения и имеет большой опыт не только в разработке образовательных программ, но и в проведении научных исследований. АЕРНА успешно сотрудничала с Лондонской школой гигиены и тропической медицины (LSHTM) в рамках пятилетней программы Департамента международного развития Великобритании (DFID) в области здравоохранения.

волило чиновникам осознать необходимость коренных перемен в системе здравоохранения, в частности, необходимость разработки городской политики здравоохранения, ориентированной на доказательную медицину и отвечающей потребностям населения.

Департамент здравоохранения Дубны обратился с просьбой о помощи в разработке такой политики к Ассоциации образовательных программ в управлении здравоохранением (АЕРНА)**. Так родилась идея проекта, результатам которого и посвящена данная статья.

Главной целью проекта является улучшение здоровья жителей города Дубны. Задачей – разработка муниципальной политики здравоохранения, не только научно обоснованной, но и опирающейся на реальность. Проект, рассчитанный на 24 месяца, включает следующие мероприятия:

- всестороннее исследование состояния здоровья населения г. Дубна и влияющих на него факторов;
- разработка городского профиля здоровья (согласно методике ВОЗ);
- определение приоритетов и стратегий по отношению к установленным проблемам;
- обучение управленцев в области здравоохранения использованию научных данных для формирования обоснованной политики в области здравоохранения и принятия соответствующих решений;
- разработка необходимых рекомендаций, реализация политики здравоохранения и оценка ее эффективности.

Реальные действия

В 2005 г. Департамент здравоохранения г. Дубна совместно с учеными из Московской медицинской акаде-

мии и Лондонской школы гигиены и тропической медицины приступили к планированию исследований, основной целью которых было выявить и изучить причины плохого состояния здоровья населения и проблемы существующей системы здравоохранения.

Проведение исследований и создание на основе полученных результатов профиля здоровья г. Дубна (далее – Профиль) стало первым этапом совместной работы по проекту. В данном Профиле были описаны и проанализированы основные моменты, связанные со здоровьем населения города, в том числе и работа системы здравоохранения. Информация представлена в форме, доступной не только для специалистов, но также и для населения в целом. Так, например, в Профиле приведена карта г. Дубна, на которой обозначены все дорожно-транспортные происшествия со смертельным исходом. При первом же взгляде на эту карту становится очевидным, что большинство таких ДТП случаются на одном и том же нерегулируемом перекрестке.

На следующем этапе проекта было проведено совещание с руководителями ряда ключевых городских служб, на котором обсуждались результаты исследований и созданный Профиль. Целью совещания была разработка дальнейшего плана мероприятий по проекту.

По результатам данной встречи было решено сконцентрироваться на двух основных заболеваниях: это – артериальная гипертония и сахарный диабет, которые являются ведущими факторами риска среди обуславливающих высокую смертность в России. Прежде всего, необходимо было оценить масштаб проблемы. Поскольку большая часть населения в Дубне – работающие люди, начать решили с двух крупных предприятий. На одном из предприятий более сорока лет разрабатывали ракетное вооружение, а сейчас занимаются разработкой пилотируемых летательных аппаратов, оборудования для медицинских учреждений и сельского хозяйства. На другом – разрабатываются системы, использующиеся в морской сейсмозондировке, при эксплуатации морских нефтяных месторождений, для охраны экономических зон и др.

В начале 2006 года на этих предприятиях было проведено специальное исследование. Было проинтервьюировано около 1000 работников. Затем всем им

было предложено пройти обследование, которое включало в себя измерение роста, веса и артериального давления.

Помимо этого, аналогичным образом были обследованы и проинтервьюированы 200 посетителей дома быта г. Дубна (случайная выборка).

В результате исследования выяснилось, что, несмотря на бесплатную медицинскую помощь, распространенность неконтролируемой артериальной гипертонии чрезвычайно высока. Почти половина обследованных имели повышенное артериальное давление, при этом получали какую-нибудь врачебную помощь – менее 1/4 из них, а более 3/4 – не получали ничего. Естественно возник вопрос: чем это обусловлено?

В значительной степени – тем, что хотя работники этих «элитарных» предприятий теоретически имеют доступ к медицинской помощи, но на практике, из-за того, что часы работы поликлиники совпадают с рабочим днем на предприятиях, получить амбулаторную помощь могут лишь немногие работающие.

Также выяснилось, что среди лечащихся гипертоников мало кому удалось добиться стабильной нормализации артериального давления. Одной из причин является отсутствие культуры приема лекарственных препаратов, понимания необходимости их постоянного приема. Это относится как к пациентам, так и к врачам: многие люди принимают антигипертензивные препараты лишь в экстренном случае, только тогда, когда давление значительно повышается, и прекращают прием препаратов, когда симптомы повышения давления исчезают. Кроме того, анализ перечня лекарственных препаратов, названных обследованными в качестве предписанных врачами, показал, что большинство из этих препаратов либо устарели, либо считаются неэффективными.

Результаты

- В рамках проекта были проведены качественные и количественные исследования, которые позволили дать всестороннюю оценку состояния здоровья населения города. Исследования касались факторов, влияющих на состояние здоровья населения; статистики неинфекционных заболеваний; особо уязвимых групп населения, препятствий

Кембридж на Волге. Политика здравоохранения, опирающаяся на реальность

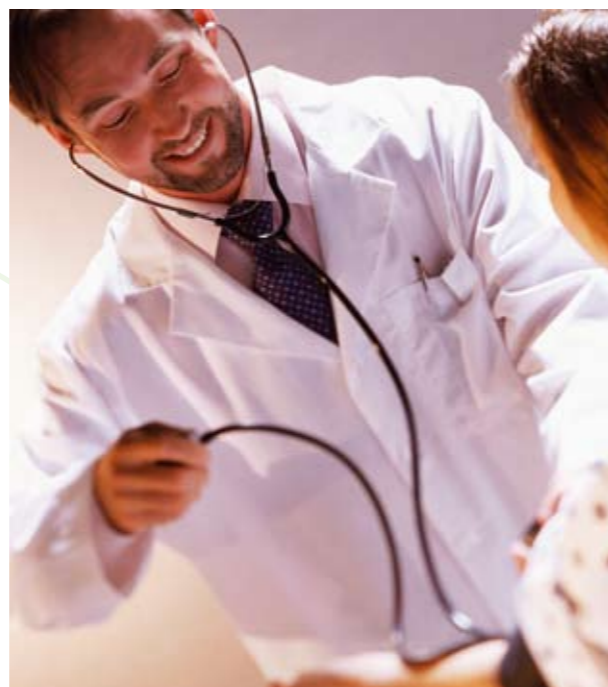
Лондонская школа гигиены и тропической медицины, Ассоциация университетских программ в управлении общественным здоровьем, Московская медицинская академия им. И.М. Сеченова

эффективной работе системы здравоохранения, мониторинга здоровья населения, разработки и внедрения эффективной городской политики в области здравоохранения.

- Был сформирован профиль здоровья города Дубна, который объединил в себе результаты целого ряда исследований.
- В настоящее время продолжается анализ полученных данных по исследованию артериальной гипертензии и сахарного диабета в Дубне. По результатам анализа планируются научные публикации.
- Разработан основополагающий документ по формированию политики здравоохранения в Дубне, внедрена система принятия решений на основе научных данных, разработана система активного мониторинга состояния здоровья населения.
- Российские школы общественного здоровья получили огромный опыт в планировании и проведении научных исследований и практическом внедрении результатов исследований.
- Для АЕРНА данный проект дал возможность расширить научный потенциал организации, провести всеобъемлющее исследование и внедрить результаты исследования в практику.

Выводы

Анализ данных, полученных в ходе исследования, продолжается. Однако основной вывод, который можно сделать уже сейчас: необходимо коренным образом изменить ситуацию в сфере здравоохранения. Надеемся, совместными усилиями нам удастся сделать следующий шаг в этом направлении. В настоящее время на основе полученных в результате исследования данных разрабатывается конкретный план дальнейших действий по изменению системы профилактики и лечения неинфекционных заболеваний в Дубне.



Мониторинг здоровья населения позволяет разработать эффективную систему профилактики

Медико-социальный аудит предприятий

Региональный благотворительный общественный фонд содействия деятельности в сфере пропаганды здорового образа жизни
Региональный фонд «Качество жизни»



Лариса Стасевич,
координатор проекта,
Региональный фонд
«Качество жизни»

Формулировка проблемы

Неудовлетворительное состояние здоровья взрослого экономически активного населения России ставит под угрозу устойчивость социального и экономического развития страны. На сегодняшний день средняя продолжительность жизни в России среди мужчин составляет 58 лет, среди женщин – 68 лет, что на 25% меньше, чем в странах Западной Европы. При этом более чем в 60% случаев причиной смерти являются хронические болезни, такие как сердечно-сосудистые, рак, заболевания легких, диабет, развитие которых связано, прежде всего, с образом жизни населения и его отношением к своему здоровью.

Недавнее исследование, проведенное благотворительным фондом «Качество жизни», показало, что россияне не прилагают особых усилий для поддержки своего здоровья и не ощущают персональной ответственности за его сохранение. Согласно полученным данным, для профилактики заболеваний к врачам обращается лишь 8% опрошенного населения; более половины (53%) обращаются к врачам, когда симптомы принимают затяжной характер. В конечном счете, такое поведение приводит к удорожанию терапии заболевания, увеличению сроков госпитализации, а, зачастую, к частичной или полной потере трудоспособности.

С другой стороны, существуют так называемые профессиональные заболевания, возникающие либо вследствие отсутствия системы их профилактики на предприятии, либо из-за неэффективности такой системы.

Рост числа заболеваний кардинально влияет на целый ряд экономических показателей, таких как производительность труда и затраты на здравоохранение,

и ложится тяжелым социальным и экономическим бременем как на государство в целом, так и на компании в частности.

В сложившейся ситуации комплексное исследование медико-социальной среды внутри предприятия приобретает важное стратегическое значение для его развития, оптимизации экономических затрат и повышения эффективности всех бизнес-процессов. Регулярное проведение подобных исследований и учет его результатов при принятии решений станут проявлением заботы руководства о сотрудниках и будут характеризовать компанию как социально-ответственного участника рынка.

Реальные действия

Проект «Медико-социальный аудит предприятий» направлен на решение проблемы оптимизации экономических затрат предприятия, связанных с заболеваемостью работников.

Цель предлагаемого аудита – разработка рекомендаций по повышению экономической эффективности работы предприятия путем внедрения системы мер, снижающих заболеваемость работников и улучшающих социально-производственную среду.

Задачи:

1. Медико-социальный аудит предприятия: оценка экономического ущерба от заболеваемости работников и иных потерь;
2. Оценка существующих профилактических программ;
3. Подготовка конкретных рекомендаций и оценка их потенциальной эффективности.

Продолжительность проектной работы – 5 месяцев, она проводится в 5 этапов, каждый из которых заканчивается отчетом (подготовительный этап, этап сбора информации, проведение анализа, выработка рекомендаций и моделирование). Проект предполагает анализ первичной медицинской документации, документов отдела по работе с персоналом, финансовых документов компании, организацию перекрестных и групповых исследований.

Медико-социальный аудит предприятий

Региональный благотворительный общественный фонд содействия деятельности в сфере пропаганды здорового образа жизни

«Качество жизни»

Проект реализуют специалисты в области медицины и здравоохранения, психологи, экономисты, аналитики, IT-специалисты.

I. Подготовительный этап

Подготовка и согласование с заказчиком параметров исследования и условий работы.

1. Согласование общих вопросов.

- Всесторонняя характеристика здоровья сотрудников на основе исследований условий их труда, быта, возрастных, стажевых и профессиональных особенностей (возможно – труда и быта в условиях Крайнего Севера).

- Определение причин инвалидизации работников.
- Анализ причин и характера временной утраты трудоспособности.

- Возможность изучения на предприятии экономических и медико-социальных данных, связанных с заболеваемостью, травматизмом и инвалидностью работников.

2. Согласование вопросов, связанных со спецификой профессиональной деятельности: определение круга профессий и категорий сотрудников, наиболее подверженных тем или иным видам заболеваний, в том числе, профессиональным.

3. Определение необходимых параметров исследования.

4. Изучение системы ведения медицинской отчетности о работниках компании в отделе по работе с персоналом, в лечебно-профилактических учреждениях (ЛПУ) региона расположения производственных объектов, данных страховых компаний.

5. Градация работников в соответствии с их вкладом в процесс производства.

6. Разработка анкет для опроса репрезентативной выборки и форм для проведения фокус-групп (социальный аудит). Разработка форм для сбора и анализа основных показателей обращаемости в ЛПУ, заболеваемости и экономического ущерба.

7. Создание программного продукта для сбора, хранения и анализа полученных данных.

II. Сбор информации

1. Адаптация разработанных параметров к реальным условиям производственного объекта.

2. Рекрутинг и обучение персонала для сбора информации на предприятии и ЛПУ региона.

3. Сбор информации и заполнение разработанных форм на основании документации ЛПУ, данных отдела по работе с персоналом, финансового управления, других источников.

4. Анкетирование работников предприятия и проведение фокус-групп для оценки социального микроклимата.

5. Ввод данных в автоматизированную базу данных для обработки и анализа.

III. Проведение анализа

1. Определение рейтинга заболеваний по следующим критериям:

- обращаемость;
- заболеваемость;
- производственный травматизм;
- дни временной нетрудоспособности;
- инвалидизация;
- госпитализация;
- профессиональные вредности и др.

1. Оценка эффективности и реализуемости профилактических и мотивационных программ компании, состояния медицинской культуры работников, механизма обратной связи «работник-компания».

2. Оценка экономического бремени компании, работника и государства по статьям:

- медицинские расходы (на оказание медицинской помощи);
- расходы на предупредительные меры по снижению заболеваемости сотрудников (профилактические осмотры, заключение прямых договоров

на осмотры или диагностику заболеваний на ранних этапах);

- упущенная выгода (потери в связи с отсутствием работника на рабочем месте);
- потери, связанные с производственным травматизмом и инвалидизацией;
- косвенные расходы (оплата больничных листов);
- потери, связанные с нахождением больного работника на рабочем месте (презентизм).

3. Прогнозирование и оценка факторов риска развития хронических заболеваний и преждевременной смертности у работников.

IV. Выработка рекомендаций

По результатам обработки данных формируется «карта здоровья» предприятия с ранжированием заболеваний по частоте и проводится оценка «стоимости» заболеваний.

Полученные результаты сравниваются с общероссийскими данными для определения влияния профессиональных вредностей, субкультурных и других социально-экологических факторов, связанных с образом жизни сотрудников, комплексом внедряемых на предприятии профилактических и других предупредительных мер; оценивается их влияние на экономическую эффективность работы предприятия.

Разрабатывается система мер (интервенций) снижения ущерба на основании проведенных выше оценок и данных доказательной медицины.

V. Моделирование

На этом этапе с помощью компьютерного моделирования осуществляется оптимизация предложенных интервенций по критерию «цена-эффективность».

Выводы

В настоящее время все больше компаний уделяют внимание деловой репутации и формированию достойного имиджа. Это связано с необходимостью укрепления бизнеса, усиления инвестиционной привлекательности компании, расширения внешних деловых связей. Социальная ответственность компании, выражающаяся, прежде всего, в реализации

социальных программ, является проводником в мир ответственного бизнеса. Именно поэтому сегодня авторитетные компании заключают договоры на проведение медико-социального аудита, демонстрируя тем самым свою ответственность перед собственным персоналом и обществом в целом.



Здоровье сотрудников – основа успешного бизнеса

Международный форум лидеров бизнеса принца Уэльского

Международный форум лидеров бизнеса принца Уэльского (Prince of Wales International Business Leaders Forum, IBLF) – международная некоммерческая организация, учрежденная его Высочеством принцем Уэльским в 1990 году – осуществляет свою деятельность почти в 50 странах мира, особенно, в странах переходной экономики. Цель Форума – содействовать развитию партнерства и социально – ответственной коммерческой деятельности, приносящей пользу бизнесу и обществу и способствующей стабильному социально-экономическому развитию без урона окружающей природной среде.

При поддержке свыше 70 ведущих компаний мира Форум реализует программы по развитию лидерства и участию бизнеса в поиске эффективных предложений по решению современных проблем местного и глобального развития. Форум убежден в необходимости привлечения бизнеса для достижения Глобальных задач тысячелетия, борьбы с бедностью и обеспечения устойчивого экономического развития.

Дополнительная информация: www.iblf.org

Российское партнерство по развитию ответственного бизнеса

Российское партнерство по развитию ответственного бизнеса было создано в Москве в 2004 г. и является российским подразделением Международного форума лидеров бизнеса принца Уэльского. Задача Российского партнерства – разработка и реализация проектов, направленных на развитие и применение на практике принципов ответственного бизнеса. Семинары, круглые столы, обучающие программы и стажировки, проводимые Российским партнерством, позволяют объединить усилия некоммерческих организаций, бизнеса и государства для решения проблем здравоохранения в обществе и на производстве, занятости молодежи, развития предпринимательской культуры и повышения инвестиционной привлекательности России.

Проект «Бизнес и здоровье общества», осуществляется Российским партнерством совместно с Всемирным банком, Оксфордским альянсом по охране здоровья (ОХНА), Российским Союзом Промышленников и Предпринимателей (РСПП), компаниями ТНК-ВР, «Суал», «Нестле», «Пфайзер», «Филипс» и направлен на профилактику заболеваемости и стимулирование здорового образа жизни среди сотрудников компаний, членов их семей и населения тех регионов, где расположены предприятия компаний.

Дополнительная информация:
Тел.: +7 495 974 14 2 1
Факс: +7 495 788 68 65
Э-почта: further.info@iblf.ru
www.iblf.ru

Ответственный редактор:

Елена Корф

Международный форум лидеров бизнеса

Редакторы:

*Полина Беспрозванная,
Елена Дунаевская*

Редакционный совет:

*Жанна Баскакова,
Брук Горовиц,
Елена Корф*

Российское партнерство по развитию
ответственного бизнеса,
Международный форум лидеров бизнеса

Дизайн:

Герман Клячев
ООО «4 ТЕ Арт»

Типография:

ООО «Фолстэк»

Москва, 2006 год