Компаниям нужны специальные агенты ЗОЖ, которые будут мотивировать сотрудников доходить до кабинета врача

Деловая часть премии СОГАЗа «Устойчивое здоровье» была посвящена обсуждению инвестиций в ДМС и сохранению внутреннего ресурса у лидеров бизнеса. Главный вывод: современное ДМС – это управляемая система на стыке медицинских, поведенческих и HR-данных.

В пленарной дискуссии «ДМС и корпоративное здоровье: дополнительные расходы компании или инвестиция, которой можно управлять?» приняли участие эксперты ГК «Ростех», СОГАЗа, МегаФона, «РЖД-Медицины», «Роскосмоса» и Центра когнитивного здоровья ФМБА России.

Как отметила Наталья Краснёнкова, исполнительный директор по личному страхованию СОГАЗа, компания занимает около 35% рынка ДМС, а на её цифровой платформе открыто более тысячи личных кабинетов юридических лиц. «Не у всех компаний есть возможность самостоятельно выгружать и анализировать медицинскую историю, поэтому страховая компания здесь выступает партнером, который может подсветить то, что иногда остаётся незамеченным», — сказала она. Аналитика дает возможность выявлять группы с высокой вероятностью развития хронических заболеваний или наступления дорогостоящих страховых случаев, управлять финансовыми рисками и принимать превентивные меры.

«На больших данных чистота показателей повышается. Это помогает оценивать экономическую эффективность и прогнозировать потенциальные потери бизнеса в случае выявления острых заболеваний», – согласился Степан Лысенко, заместитель генерального директора по персоналу «РЖД-Медицина». Эксперт поделился, что в компании работают цеховые терапевты и специальные агенты ЗОЖ, которые мотивируют сотрудников доходить до кабинета врача. Также компания вовлекает членов семей для формирования дополнительной мотивации.

Важность превентивной медицины и профилактических мер подчеркнула Ирина Ганиева, директор департамента управления персоналом Госкорпорации «Роскосмос». В корпорации особенное внимание уделяют мотивации через развитый цикл полной медицинской помощи, обязательны вакцинация, чекапы и физические нагрузки. Вместе с тем эксперт обратила внимание, что сделать любого таким же ответственным как

космонавт невозможно: «Это зависит от уровня личной осознанности. Никто не позаботится лучше о вашем здоровье, чем вы сами».

Во время дискуссии эксперты обсудили подходы к формированию пакета ДМС. Юлия Цветкова, директор по управлению персоналом ГК «Ростех», рассказала об опыте Ростеха с 800 предприятиями и более 730 тысячами сотрудников в контуре: «Наша цель — выстроить единую цепочку управления здоровьем работников с расширением охвата ДМС, внедрением необходимого пакета медицинских услуг с учетом потребности предприятий. Ростех балансирует одновременно две задачи: внедрение корпоративного стандарта на базе накопленного опыта, эффективных рыночных и корпоративных практик, а также обеспечение гибкости ДМС под конкретные кадровые задачи и региональную специфику. Ежегодный бюджет на программы ДМС составляет порядка 5 млрд руб.».

Одним из ключевых элементов управления здоровьем является маршрутизация работников на реабилитационно-восстановительное лечение, в том числе в рамках ДМС, в корпоративные здравницы с опорой на медицинские показания и группы здоровья. «Решая стратегические задачи, поставленные государством, мы просто не можем позволить себе болеть, а значит, надо выстроить эффективную систему превентивной медицины и реабилитации, обеспечить отдачу от инвестиций в здоровье наших трудовых коллективов», — отметила Ю. Цветкова

Спикеры обратили внимание на важность гибкого подхода и определенной свободы выбора. «Это некий тренд и необходимость для диджитальных компаний. Мы предоставляем сотрудникам полноценный ДМС с полным пакетом и одновременно гибкую составляющую: маркетплейс возможностей за счёт корпоративного бюджета», — поделилась Анастасия Мамушина, руководитель направления по премированию и социальным льготам «МегаФон».

Участники дискуссии сошлись во мнении, что свобода выбора не всегда дает должный эффект. Важна разъяснительная работа, так как часто люди не используют возможности ДМС и не проходят обследования, потому что не понимают механику или боятся возможных рисков. Анна Боголепова, руководитель Центра когнитивного и психоэмоционального здоровья ФМБА России подчеркнула: «У человека нет жалоб, и он не до конца осознаёт, что могут быть заболевания, которые не всегда видны. И конечно, возникает желание потратить возможности на что-то более приятное — бассейн или фитнес. Ведь обследование может повлечь за собой страшный диагноз. Поэтому разъяснение необходимости профилактических мероприятий играет ведущую

роль».

В качестве решения эксперты обсудили концепцию управляемого маршрута сотрудника. Для его построения можно использовать три типа данных. Медицинские: обращения по ДМС, диагнозы, результаты чекапов и врачебные назначения. Они показывают фактическое состояние здоровья сотрудника. Второй тип — поведенческие данные: участие в программах, активность в приложении, ответы на опросы, выполнение рекомендаций, а при наличии — данные с носимых устройств. Третий — HR-данные: должность, график, уровень нагрузки, периоды отсутствия, а иногда и структура подразделения.

В его построении помогают цифровые сервисы, например, возможности телемедицины. По данным СОГАЗа каждый клиент в среднем обращается к врачам дистанционно три раза в год. Для работодателя это означает снижение затрат, если сотрудник обращается за помощью заранее, до того, как недомогание потребовало дорогостоящего лечения. Кроме того, данные о том, какие специальности востребованы, какие жалобы повторяются, где концентрируются обращения, становятся видимыми -это уже управляемая аналитика. Наконец, телемедицина встраивается в HR-метрики через вовлечённость и поведенческие изменения.

Анна Боголепова отметила, что цифровизация общества дала колоссальные возможности. В течение месяца человек получает столько информации, сколько в XVIII веке получал за всю жизнь. Мозг пластичен и тренируется за счет этого. Вместе с тем появляются и побочные эффекты, такие как клиповое мышление и изменение когнитивных функций, высокий уровень стресса от объема поглощаемых и обрабатываемых сведений.

Для лидеров бизнеса этот вопрос становится особенно актуальным. Теме управления нагрузками было посвящено выступление Веры Толченниковой, нейрофизиолога, исследователя МГУ им. М.В. Ломоносова. Эксперт описала гормональный профиль лидера с точки зрения нейробиологии. Такие люди дольше могут переносить стресс. У них низкий уровень кортизола и высокий – тестостерона, что расширяет способность решать пространственные задачи. На стадиях тревожности и адаптации стресс полезен, так как помогает человеку мобилизоваться. Однако, когда появляются рассеянность, боль, раздражительность, бессонница, панические атаки, гиперреакция на простые события и слабая – в ответ на потрясения – это может говорить о том, что близится стадия нервного истощения. Сон, правильное питание и занятия спортом помогают мозгу очищаться от токсинов и восстанавливаться. А расслабление мышц нижней части

лица и подбородка, а также ежедневные простые упражнения для рук снижают уровень стресса и помогают обрести душевное равновесие.

Посмотреть деловую программу в записи можно на странице «Устойчивое здоровье» в Дзене

Википедия страхования, 09.10.2026 г.