

Секция 1**Развитие российской экономики в условиях глобализации****ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ РЕАЛИЗАЦИИ АНТИВОЗРАСТНЫХ (АНТИЭЙДЖИНГОВЫХ) ПРОГРАММ НА ПРЕДПРИЯТИИ**

*Л.Л. Авидзба, Е.Н. Камышанченко, С.Г. Горелик
г. Белгород, Россия*

Актуальность работы определяется тем, что в настоящее время, как в развитых зарубежных странах, так и в России, все более серьезной становится проблема сохранения здоровья населения в связи с широким распространением хронических и возрастных заболеваний. Изучением данного вопроса занимается отрасль медицинской науки известная как антивозрастная или антиэйджинговая медицина.

Целью данного исследования является изучение теоретических разработок и практического опыта зарубежных исследований реализации антивозрастных (антиэйджинговых) оздоровительных программ на предприятиях с целью их адаптации и внедрения на предприятиях Российской Федерации в перспективе.

Антивозрастная (антиэйджинговая) медицина – это вершина взаимодействия биотехнологий и современной клинической превентивной медицины. Особенностью антивозрастной (антиэйджинговой) медицины является практическое применение новейших достижений научных и медицинских технологий для ранней диагностики, предотвращения и лечения возрастных расстройств и заболеваний. Это современная модель здравоохранения, основанная на использовании результатов инновационной науки и исследований для продления периода здоровой жизнедеятельности человека [2].

Зарубежные модели антивозрастной (антиэйджинговой) медицины нацелены одновременно и на улучшение качества жизни и на продление периода жизнедеятельности, в течение которого человек в состоянии вести продуктивный и самостоятельный образ жизни [1].

Программы диагностики и лечения в антивозрастной (антиэйджинговой) медицине научно обоснованы, поскольку базируются на многочисленных систематических практических исследованиях и полученных, в результате этих исследований, научно обработанных данных.

Основными результатами антивозрастной (антиэйджинговой) медицины являются продление активной жизни населения, повышение качества их жизни, численности лиц, занятых в экономике, и повышение производительности их труда и, как следствие, повышение валового внутреннего продукта страны (ВВП) и индекса развития человеческого потенциала (ИРЧП) как интегрального показателя качества жизни населения [4].

При этом одним из основных путей массового распространения программ антивозрастной (антиэйджинговой) медицины среди населения является их внедрение на предприятиях. Реализация антивозрастных (антиэйджинговых) программ на предприятиях ведет к повышению производительности труда работников, более эффективному использованию фондов рабочего времени и как следствие к улучшению результатов деятельности предприятия [3].

Принимая решение о вложении средств на внедрение программ поддержания здоровья сотрудников, большинство компаний в мировой практике ориентируются на предполагаемое значение показателя прибыли на инвестированный капитал (Return on Investment – ROI), который рассчитывается как соотношение средств, вложенных на внедрение и реализацию программы к значению снижения расходов на оказание медицинских услуг среди лиц, участвующих в программе по сравнению с периодами до реализации программы. В среднем в компаниях США это соотношение составляет 1:3,27,

что означает, что на каждый вложенный в реализацию антивозрастной (антиэйджинговой) программы доллар США компания экономит 3,27 долл. США на расходы, связанные с оказанием медицинской помощи сотрудникам [9].

Кроме того, при оценке социально-экономической эффективности реализации упомянутых программ важным аспектом является анализ увеличения объемов производства компании за счет сокращения числа дней неявок сотрудников по болезни, что достигается благодаря улучшению общего состояния здоровья сотрудников в результате реализации на предприятиях антивозрастных (антиэйджинговых) программ.

Исследования, проводимые среди американских компаний, практикующих реализацию антивозрастных (антиэйджинговых) программ на предприятии, выявили, что 80% из этих компаний отмечают улучшение показателей производительности труда сотрудников, 78% компаний отмечают снижение показателей неявок по болезни и 61% компаний – снижение расходов, связанных с оказанием медицинской помощи сотрудникам [8].

Публикации в прессе и экономические обзоры подтверждают экономическую эффективность внедрения антивозрастных (антиэйджинговых) программ на предприятиях. Например, в 2010 г. экономисты из Гарварда рассчитали, что реализация программ здравоохранения на предприятиях позволила вернуть 3 долл. США на каждый вложенный доллар США, с точки зрения расходов по оказанию медицинских услуг (лечение), и 3 долл. США на каждый вложенный доллар США, с точки зрения убытков, связанных с отсутствием сотрудников на рабочем месте по болезни [2].

Оздоровительные программы на предприятиях в рамках данного исследования состояли из двух блоков: программы по контролю образа жизни и программы по лечению заболеваний. Программы первого блока направлены преимущественно на работу с сотрудниками с рисками здоровья, такими как, курение и ожирение, и нацелены на снижение этих рисков и предотвращение развития хронических заболеваний. Программы же по лечению заболеваний направлены на работу с сотрудниками, у которых уже имеются хронические заболевания. Цель этих программ – помочь таким сотрудникам лучше заботиться о себе – например, напоминания о приеме предписанных препаратов, напоминания о приемах у врача, о лабораторных тестах и т.д.

В США корпоративные антивозрастные (антиэйджинговые) оздоровительные программы составляют рынок объемом в 6 млрд. долл. США. Работодатели предлагают программы для улучшения состояния здоровья сотрудников, повышения их производительности труда, снижения риска развития хронических заболеваний и улучшения состояния сотрудников с имеющимися хроническими заболеваниями.

Примером наиболее длительного и основательного практического исследования влияния реализации программ здорового образа жизни на предприятии, является программа компании PepsiCo «Healthy Living» («Здоровая жизнь»). Данное исследование проводилось на предприятии в течение 7 лет и выявило, что внедрение программ поддержания и улучшения состояния здоровья сотрудников привело к снижению затрат на 30 долл. США в среднем на одного сотрудника в результате сокращения (на 29%) частоты обращения сотрудников за медицинской помощью [7].

В 2012 г. около половины работодателей в США с численностью штата от 50 человек предлагали программы по ведению здорового образа жизни на работе, и около половины работодателей, у которых не были представлены такие программы, отметили намерение внедрить их в будущем [6].

В Германии компании по государственному страхованию здоровья физических лиц используют множество корпоративных антивозрастных (антиэйджинговых) программ. Число участников таких оздоровительных программ удвоилось за последние несколько лет и составило более четверти застрахованного населения. Оценка крупных оздоровительных программ выявила, что внедрение антивозрастных (антиэйджинговых)

программ на предприятиях позволяет снизить расходы на здравоохранение. Опыт Германии подтверждает потенциал оздоровительных программ по экономии затрат.

Одной из первых корпоративных антивозрастных программ, предложенных в Германии, является оздоровительная программа The Barmer Ersatzkasse. В данной программе предусмотрены более 25 видов мероприятий с системой вознаграждений, включая иммунизацию (прививки), исследование на предмет и течение хронических заболеваний, скрининг раковых заболеваний и различные комплексы упражнений [12].

В одном исследовании была рассчитана разность расходов на здравоохранение у участников антивозрастной (антиэйджинговой) программы и лиц, в программе не участвующих, за период с 01.01.2004 г. по 31.12.2006 г. (участники антивозрастной программы и лица, не участвующие в программе, были подобраны по полу, возрасту, месту проживания, страховому статусу и расходам на здравоохранение). Расходы на здравоохранение были разделены на расходы на пребывание в стационаре, расходы на покупку лекарств и другие расходы. Для того, чтобы определить имеются ли отличия между группами с разным отношением к здоровью, был проведен анализ по подгруппам, сравнивая расходы на здравоохранение у участников и не участников программы [10].

К 2006 г. по результатам исследования было установлено, что у участников оздоровительной программы расходы на здравоохранение оказались значительно ниже, чем у лиц, не участвовавших в программе. Средняя разница расходов на здравоохранение по всем трем категориям расходов между двумя группами составила около 177 евро экономии на каждого человека, участвовавшего в оздоровительной программе, в год. С учетом стоимости самой программы итоговая экономия составила на человека 101 евро в год.

Таким образом, результаты зарубежных исследований доказывают эффективность применения корпоративных антивозрастных (антиэйджинговых) программ на предприятии как с точки зрения экономической выгоды для предприятия (повышению производительности труда работников, более эффективному использованию фондов рабочего времени и как следствие к улучшению результатов деятельности предприятия), так и с точки зрения улучшения состояния здоровья сотрудников. А принципы антивозрастного (антиэйджингового) стиля жизни населения развитых стран мира получают быстрое и широкое распространение как система взглядов и практических действий, определяющих здоровый образ жизни каждого человека и населения в целом как основополагающего элемента социально-экономического развития. Следовательно, внедрение программ антивозрастной (антиэйджинговой) медицины на предприятиях Российской Федерации на основании изучения теоретических разработок и практического опыта зарубежных исследований, является своевременной не только для экономики здравоохранения, но и в целом для экономики Российской Федерации.

Литература:

1. Воробьева, П.А. Экономическая оценка эффективности лекарственной терапии (фармакоэкономический анализ) [Текст] П.А. Воробьева. – М.: 2000. – С. 28–48.
2. Горелик, С.Г., Камышанченко, Е.Н., Сивцова, Н.Ф. Социально-экономическое прогнозирование в превентивной гериатрии [Текст] / С.Г. Горелик, Е.Н. Камышанченко, Н.Ф. Сивцова // Врач. – 2015. – №6. – С. 83-85.
3. Одегов, Ю.Г., Руденко, Г.Г. Экономика труда [Текст] / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. – Волтерс Клувер, 2011. – 800 с.
4. Савченко, П. В. Национальная экономика [Текст] / П. В. Савченко. – М.: Экономика, 2005. – 813 с.
5. Baicker, K., Cutler D., Song Z. Workplace wellness programs can generate savings [Text] / K. Baicker, D. Cutler, Z. Song // Health Affairs. – 2010. – Vol. 29 (2). – P. 304 - 311.
6. Bowling, A. Research methods in health: investigating health and health services [Text] / A. Bowling. – 2007. – Open University Press, Celtic Court.

7. Mattke, N. Liu, H, Shier, V, Khodyakov, D Workplace Wellness Programs Study: Final Report, 2014. www.rand.org/t/RR254
8. Reichardt, C.S. Evaluating Methods for Estimating Program Effects [Text] / C.S. Reichardt // American Journal of Evaluation. – 2011. – Vol. 32. – P. 246-272.
9. Roslender, R., Stevenson, J., Kahn, H. Employee wellness as intellectual capital: an accounting perspective [Text] / R. Roslender, J. Stevenson, H.Kahn // Journal of Human Resource Costing and Accounting. – 2008. – Vol. 10. – P. 48-64.
10. Schmidt, H., Stock, S., Doran, T. Moving Forward with Wellness Incentives Under the Affordable Care Act: Lessons from Germany [Text] / H. Schmidt, S. Stock, T. Doran // The Commonwealth Fund. – May, 2012.

ВНЕШНЕТОРГОВОЕ ПАРТНЕРСТВО РОССИИ И СТРАН ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА: ОЦЕНКА СОВРЕМЕННОГО СОСТОЯНИЯ, ПРОБЛЕМ И ТЕНДЕНЦИЙ РАЗВИТИЯ

*Д.Б. Андрусенко, Ю.Л. Расстончина
г. Белгород, Россия*

В сложившихся социо-политико-экономических условиях вопросы оценки состояния и развития экономических связей России с отдельными странами Евросоюза, выявление проблем, препятствующих развитию их эффективного сотрудничества, а также определение перспективных направлений взаимодействия между указанными странами являются особо актуальными.

Современное положение России в международной экономике, в частности, в экономике стран Европейского Союза явно диссонирует со своими возможностями. Обладая уникальными природными ресурсами, производственным и кадровым потенциалом, Россия довольствуется положением страны топливно-сырьевой направленности.

В настоящее время наблюдается напряженная геополитическая обстановка и сохранение международных санкций по отношению к России, а также ее ответных контрмер. Отметим, что по прогнозам Всемирного банка воздействие санкций, будет сохраняться в течение длительного времени.

Михал Рутковски, директор и постоянный представитель Всемирного банка в Российской Федерации в докладе об экономике России № 33 от апреля 2015 года отметил: «Как показывает международный опыт, экономические санкции вполне могут изменить структуру российской экономики и пути интеграции России в мировое пространство. В перспективе будет необходимо найти способы адаптации к рискам, обусловленным более низкой ценой на нефть и сохраняющимися экономическими санкциями».

В настоящее время в отношении России введены и сохраняются многосторонние экономические санкции. Первые санкции были введены ЕС и рядом других стран в марте-апреле 2014 года в отношении отдельных лиц, групп лиц и компаний.

В июле 2014 года были введены санкции в отношении оборонного, энергетического и финансового секторов России. Что касается финансового сектора, то для шести крупнейших российских государственных банков, а также предприятий энергетической и оборонной отраслей был резко ограничен доступ к финансовым рынкам ЕС.

В оборонном секторе страны ЕС сократили доступ к финансированию крупнейшим российским компаниям на срок более 30 дней и ввели запрет на экспорт продукции и технологий двойного назначения в отношении 14 компаний, имеющих отношение к оборонному комплексу.