

УДК 331.45

DOI 10.51691/2541-8327_2022_11_19

***ЗДОРОВЬЕСБЕРЕЖЕНИЕ КАК МАРКЕР
СОЦИАЛЬНОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ ПЕРСОНАЛА***

Старцева Н.Н.

канд. социол. наук, доцент,

Уральский государственный университет путей сообщения,

Екатеринбург, Россия

Аннотация: В данной статье здоровье персонала рассматривается как важный ресурс, сохранение и преумножение которого выгодно не только предприятию-работодателю, но, в первую очередь, самому сотруднику, поскольку оно является базисом его качества жизни и социального благополучия в целом.

Ключевые слова: безопасность труда, здоровьесбережение, социальное благополучие, управление персоналом.

***HEALTH SAVING AS A MARKER
OF THE SOCIAL WELL-BEING OF PERSONNEL***

Startseva N.N.

PhD in Social Science, Associate Professor,

Ural State University of Railway Transport,

Yekaterinburg, Russia

Abstract: In this article, the health of personnel is considered as an important resource, the preservation and increase of which is beneficial not only to the employer, but, first of all, to the employee himself, since it is the basis of his quality of life and social well-being in general.

Keywords: safety, health saving, social welfare, personnel management.

Маркером социального благополучия для современного человека помимо субъективных показателей уровней удовлетворенности и успешности жизни, потребности в безопасности и самореализации остаются такие объективные характеристики индивидуального бытия, как уровень и качество жизни, достойные жилищные, экологические и экономические условия, сохранение здоровья и работоспособности.

По утверждению ученых, здоровье и долголетие человека на 10% зависит от действующей системы здравоохранения, на 20% – от генетики, 20% – экологии и состояния окружающей среды, 60% – образа и стиля жизни [2]. Именно поэтому в понятие «здоровьесбережение» сегодня принято включать все компоненты здоровья: ориентация на здоровый образ жизни (физическая активность, правильное питание, отказ от вредных привычек и т.п.), а также создание соответствующих санитарно-гигиенических условий, способных стать прочным фундаментом для выстраивания системы здоровьесбережения индивида.

Огромную роль в обеспечении объективных условий, способных существенно улучшить качество жизни персонала, сегодня выполняют предприятия-работодатели.

Здоровьесбережение персонала – это целый процесс, объединяющий не только разнообразные экономические, медико-социальные, правовые, управленческие и другие мероприятия, но и субъектов, организующих их разработку и реализацию (специалисты HR-служб, сотрудники отделов по охране труда, непосредственные руководители и пр.), направленных на поддержание здоровья и формирование установки на здоровый образ жизни персонала, что позволяет последнему сохранить социальную и трудовую активность. Так, согласно статистическим данным эффективность труда работников, не имеющих каких-либо серьезных заболеваний, в среднем выше на 20%, а это значит, что принятие своевременных и действенных мер по оздоровлению персонала может способствовать не только повышению

Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

производительность труда сотрудников и сокращению экономических издержек предприятия, но способствовать в целом повышению качества трудовой и социальной жизни персонала.

Итак, объектом проведенного нами исследования выступило старейшее горнодобывающее предприятие Урала. Методами исследования стали традиционный и контент-анализ документов, а также опрос сотрудников.

Таким образом, в ходе проведенного анализа документов нам удалось выявить следующее: во-первых, анализ карт специальной оценки условий труда предприятия показал, что у 53% работников на рабочих местах установлен вредный, а у 37% – допустимый класс условий труда; во-вторых, анализ временной нетрудоспособности рабочих на предприятии позволил определить, что число календарных дней временной нетрудоспособности в 2021 году составило примерно 10 дней на одного болеющего сотрудника, а число случаев временной нетрудоспособности (на 100 работающих) – 10 случаев, что являются показателями заболеваемости выше среднего. Следовательно, проведенный анализ позволил определить негативное влияние условий труда на уровень и структуру заболеваемости рабочих, что в дальнейшем будет требовать разработки комплекса оздоровительных мероприятий, направленных на сохранение здоровья сотрудников.

Также в ходе исследования было важно узнать, как относятся работники к своему здоровью, информированы ли о его состоянии, что делают для поддержания и сохранения здоровья, какую роль, по их мнению, выполняет и должно выполнять предприятие в этом процессе. В этой связи анализ результатов анкетного опроса, проведенного с марта по май 2022 года, объектом которого выступили сотрудники, относящиеся к категории основного производственного персонала в количестве 100 человек (выборка стратифицированная по полу и возрасту), позволил прийти к некоторым заключениям: во-первых, большая часть опрошенных (67%) не испытывают особых проблем со здоровьем, но иногда устают, что в целом влияет на их плохое

Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

самочувствие, при этом каждый третий сотрудник (33%) отметил, что здоровье дает о себе знать, поскольку работая на данном предприятии они приобрели хронические заболевания. Во-вторых, существенная часть опрошенных, особенно мужчин, не информирована об объективных показателях своего здоровья (уровень сахара, холестерина в крови и артериального давления), участникам анкетирования хорошо известна лишь масса своего тела (96,6%), хотя учет этих показателей и определение негативной динамики их изменений могли бы положительно повлиять на своевременность выявления сбоев в организме, снижение общей заболеваемости персонала. В-третьих, многие респонденты испытывают недостаток информации, которая могла бы помочь им вести здоровый образ жизни, сохранить профессиональное здоровье и высокую работоспособность в течение рабочего дня. В-четвертых, абсолютное большинство участников исследования (93%) считают, что образ жизни и профессиональное здоровье зависит от самого человека, но не умаляют и роли предприятия в создании условий для поддержания последнего, а именно отмечают позитивную роль обеспечения горячим питанием, предоставление абонементов в фитнес-клуб и бассейн, наличием медицинского пункта на предприятии и возможности экспресс-тестирования состояния здоровья, а также обеспечение полисами ДМС.

Таким образом, результаты исследования показали, что на предприятии достаточно низкая степень вовлеченности работников в мероприятия, направленные на здоровьесбережение, сотрудники испытывают недостаток информации, которая могла бы помочь им вести здоровый образ жизни, на предприятии создано недостаточно условий для реализации программы здоровьесбережения персонала.

Считаем, что устранение выявленных проблем возможно благодаря разработке и внедрению проекта по улучшению здоровья и формированию установок на здоровый образ жизни у работников предприятия. Для достижения данных результатов предлагается: во-первых, рассмотреть возможность Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

расширения социального пакета: предоставление льготных путевок сотрудникам и членам их семей на санаторно-курортное лечение; улучшение санитарно-бытовых условий в организации (столовая, гардеробы, душевые, комнаты отдыха и т.д.); оплата или компенсация части занятий в фитнес-центре и бассейне; ежегодная вакцинация и целевая вакцинация (COVID–19, клещевой энцефалит, грипп). Расширение социального пакета потребует значительных денежных затрат, поэтому объемы предоставляемых работнику благ будут зависеть от прибыли предприятия. Во-вторых, организация корпоративного спорта, например, матчей по футболу, баскетболу или волейболу, а также «Веселые старты» среди сотрудников предприятия. Данные события будут направлены не только на развитие навыков здорового образа жизни и физических качеств личности, но на приобщение семей сотрудников (в качестве болельщиков) к процессу здоровьесбережения и формирования установки на здоровый образ жизни. В-третьих, внедрение программы «Здоровый сотрудник – успешный коллектив», предусматривающей персональное консультирование, меры, стимулирующие отказ от курения (установление запрета или ограничений на курение на рабочих местах и на территории предприятий, что сопровождается оформлением рабочих мест, мест общего пользования и территории знаками, запрещающими курение), алкоголя, мероприятия управления собственным весом и по изменению питания (введение особого диетического меню, маркировка продуктов «Светофор» и пр.). Персональное консультирование будет построено на данных скрининга (простого или биометрического), проводимого в дистанционном формате (телефонные или интернет-консультации) или формате личного общения. В-четвертых, внедрение фитнес-браслета, как метода мониторинга состояния здоровья работников. Носимое устройство (гаджет) будет измерять те или иные физиологические показатели пользователя и по Bluetooth протоколу передавать их на смартфон. Основная задача интерфейса пользователя – предоставление пользователю доступа к данным (сырым измерениям и аналитике в виде построенных профилей и

Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

уведомлений, созданных по результатам анализов) по следующим показателям: пульс; физическая активность в виде шагов и калорий; продолжительность и фазы сна; ЭКГ; пульсовая волна; вариабельность сердечного ритма, стресс и адаптационные резервы организма; изменения артериального давления; измерение уровня кислорода в крови. В-пятых, проведение тренинга «Здоровый сотрудник», направленного на ознакомление работников с основными правилами ведения здорового образа жизни, и создание раздела о здоровье на корпоративном сайте с размещением на нем видеоматериалов о ведении здорового образа жизни (например, о продуктах, которые повышают иммунитет; способах профилактики заболеваний, включая вакцинацию; вреде курения и т.д.). В-шестых, использование моральных форм поощрения за участие в мероприятиях по поддержанию здоровья (грамоты, благодарности, дипломы, сувениры с символикой предприятия, кубки, денежные призы, абонементы в бассейн и спортивный зал, билеты в кино).

Вместе с этим считаем, что помимо объективного улучшения состояния здоровья сотрудников предложенные мероприятия будут способствовать формированию имиджа предприятия как социальноориентированного, повышению трудовой мотивации персонала, созданию в коллективе благоприятного социально-психологического климата (информированность, относительная бесконфликтность отношений с руководством, коллегами и др.), формированию уверенности у сотрудников в их значимости для предприятия за счет особого внимания со стороны руководства и мн. др. Полагаем, что результаты исследования и практические рекомендации могут быть использованы администрацией и HR-службами предприятий добывающей промышленности с целью улучшения действующих здоровьесберегающих программ и совершенствования кадровой работы в целом.

Библиографический список:

1. Александрова Н.А. Диагностика содержания и алгоритм разработки корпоративного социального пакета // Культура, личность, общество в современном мире: методология, опыт эмпирического исследования: Материалы XIX Международной конференции памяти проф. Л.Н. Когана. Екатеринбург, 2016.

2. От чего зависит продолжительность здоровой жизни [Электронный ресурс]: URL: <http://cgon.rospotrebnadzor.ru/content/62/567> (дата обращения: 09.06.2022).

3. Парсюкевич А.М. Некоторые вопросы оценки эффективности управления здоровьем и благополучием работников градообразующего предприятия // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2014. – № 2. – С. 60-69.

4. Старцева Н.Н., Брюхова О.Ю. Современное состояние профессионального развития работников на предприятии: мнение экспертов // Общество: социология, психология, педагогика. – 2017. – № 10. – doi:10.24158/spp.2017.10.11.

Оригинальность 93%