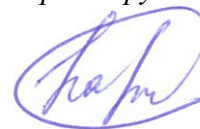


На правах рукописи



Карпович Юлия Владимировна

**УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИКИ
ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ НА ОСНОВЕ
ЗДОРОВЬЕСБЕРЕЖЕНИЯ**

08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами - промышленность)

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени

кандидата экономических наук

Пермь - 2016

Работа выполнена в ФГБОУ ВПО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет»

Научный руководитель **Мингалева Жанна Аркадьевна**
доктор экономических наук, профессор

Официальные оппоненты **Косякова Инесса Вячеславовна,**
доктор экономических наук, профессор кафедры
национальной и мировой экономики ФГБОУ ВО
«Самарский государственный технический
университет»

Зубкова Ольга Владимировна,
доктор экономических наук, доцент кафедры
экономики Уральского социально-экономического
института (филиала) ОУП ВО «Академия труда и
социальных отношений»

Ведущая организация ФГБОУ ВО «Тюменский государственный
нефтегазовый университет»

Защита состоится «31» мая 2016 г. в 16:00 часов на заседании объединенного диссертационного совета ДМ 212.188.09, созданного на базе ФГБОУ ВПО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет» и ФГБОУ ВПО «Пермский государственный национальный исследовательский университет», по адресу: 614990, г. Пермь, Комсомольский проспект, д. 29, ауд. 423б.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеках и на сайтах ФГБОУ ВПО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет» (<http://www.pstu.ru>) и ФГБОУ ВПО «Пермский государственный национальный исследовательский университет» (<http://www.psu.ru>).

Автореферат разослан «11» апреля 2016 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета,
кандидат экономических наук, доцент



Жуланов Е.Е.

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Современное состояние экономики характеризуется высокой степенью нестабильности и изменчивости, в связи с чем возникает острая необходимость формирования эффективного механизма управления устойчивым развитием социально-экономических систем, в том числе предприятий. Опыт функционирования предприятий в индустриально развитых странах свидетельствует о наличии в их деятельности инструментов устойчивого развития, нацеленных на повышение производительности труда, уменьшение негативного влияния на окружающую среду, ориентацию на развитие человеческого капитала. Поэтому для успешного преобразования российской экономики в направлении модернизации и повышения конкурентоспособности большое значение приобретает разработка организационно-экономических инструментов, позволяющих промышленным предприятиям обеспечить их устойчивое развитие. Внедрение методов устойчивого развития экономики предприятия в стратегической перспективе невозможно без выявления и всестороннего анализа существующего инструментария и системных элементов управления предприятиями с учетом глобальных тенденций развития, одной из которых является ускорившийся рост значимости человеческого капитала во всех его составляющих.

На современном этапе преобразований человеческие ресурсы становятся главной ценностью общества, определяющим фактором устойчивого развития и экономического роста всех субъектов экономической деятельности. Конкурентные преимущества предприятий все в большей степени обеспечиваются за счет знаний, информации, профессиональных компетенций, инноваций, источником которых выступает человек – работник предприятия. Актуализация круга вопросов управления человеческими ресурсами в контексте устойчивого развития экономики предприятия предполагает мобилизацию долговременных источников роста, решение таких проблем функционирования современного промышленного производства, как постоянный рост физических, психологических и интеллектуальных нагрузок на работников предприятий, ухудшение состояния здоровья работников предприятий, усиление зависимости основных финансово-экономических показателей деятельности предприятий и производительности труда от факторов здоровья. Это повышает интерес работодателей к созданию эффективных систем охраны профессионального здоровья, однако исследований, посвященных анализу взаимосвязи между управлением здоровьесбережением работников промышленных предприятий и устойчивым социально-экономическим развитием предприятий, недостаточно, что определяет актуальность диссертационного исследования.

Степень разработанности проблемы. Весомый вклад в изучение проблем управления устойчивым развитием экономических систем внесли такие исследователи, как А. Баранов, Т. Важенина, Л. Гуриева, В. Данилов-

Данильян, Ж. Казиева, А. Кочнев, О. Лавриченко, В. Маевский, М. Пименова, А. Ракитов, Т. Семенова, Т. Ускова, Т. Харджоно, Н. Шестерикова и др.

Научными исследованиями вопросов оценки уровня устойчивого развития предприятия, построения эффективного механизма управления устойчивым развитием занимались Д. Антипов, А. Бояров, Е. Броило, М. Вайкок, Е. Горшенина, Н. Еркаева, Р. Каплан, А. Межевов, Г. Розенберг, А. Сидорин, Е. Третьякова, Ф. Удалов, С. Фалько, Н. Хомяченкова, К. Шубина и другие.

Большое количество ученых посвятили свои исследования отдельным аспектам устойчивого развития экономических систем, в том числе анализу соотношения устойчивости и развития. Это: Т. Акимова, С. Бобылев, В. Баутина, А. Васильева, Т. Варкулевич, Н. Ващекин, А. Гапоненко, С. Гусев, Д. Кононов, Г. Клейнер, З. Коробкова, Н. Лебедева, Н. Марфенин, Н. Мамедов, Р. Найденова, Е. Науменко, Н. Павельев, М. Подпругин, В. Рябов, Л. Салитов, А. Татаркин и др.

Вместе с тем следует отметить, что системная методологическая основа, принципы и методы управления человеческими ресурсами промышленных предприятий, в том числе вопросы профессионального здоровья работников в контексте его влияния на устойчивое развитие экономики предприятий, в отечественной науке разработаны недостаточно. Несмотря на то, что отдельные ученые рассматривают здоровье в качестве резерва роста эффективности предприятия, практически отсутствуют комплексные экономико-теоретические и методические исследования данного вопроса. Системный подход к здоровьесбережению на производстве также слабо представлен среди экономических исследований. Таким образом, недостаточная изученность особенностей устойчивого развития экономики предприятия во взаимосвязи с процессами здоровьесбережения работников, возрастающая теоретическая и практическая значимость разработки путей и методов здоровьесбережения как фактора устойчивого и интенсивного развития предприятий определили постановку цели и задач, объекта и предмета диссертации.

Объект исследования – экономическая система промышленного предприятия.

Предмет исследования – организационно-экономические отношения, возникающие в процессе управления устойчивым развитием предприятий на основе концепции здоровьесбережения.

Цель и задачи исследования

Цель диссертационной работы заключается в теоретическом обосновании и разработке практических рекомендаций по совершенствованию механизма устойчивого развития предприятия на основе здоровьесбережения. Реализация данной цели обусловила постановку и решение следующих задач:

1. Дополнить теорию устойчивого развития экономики промышленного предприятия путем включения теоретических и методологических положений, определяющих роль и экономическую значимость здоровья работников как особого вида экономических ресурсов промышленного предприятия.

2. Разработать методический инструментарий оценки устойчивого развития предприятия на основе концепции здоровьесбережения работников промышленного предприятия и провести верификацию методики на ряде промышленных предприятий Пермского края.

3. Разработать механизм устойчивого развития экономики промышленного предприятия на основе реализации концепции здоровьесбережения работников современного предприятия.

Область исследования соответствует паспорту специальности ВАК РФ 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством» (направление «Экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами») по следующим пунктам:

1.1.2. «Формирование механизмов устойчивого развития экономики промышленных отраслей, комплексов, предприятий»;

1.1.13. «Инструменты и методы менеджмента промышленных предприятий, отраслей, комплексов»;

1.1.15. «Теоретические и методологические основы эффективности развития предприятий, отраслей и комплексов народного хозяйства».

Теоретической и методологической основой диссертационной работы послужили фундаментальные научные труды отечественных и зарубежных ученых в области экономической теории, теории управления, институциональной теории, экономики организации (предприятия).

Обоснование теоретических положений и аргументация выводов осуществлялись на основе таких методов исследования как метод диалектического материализма (сочетание анализа и синтеза, исторического и логического подходов, индукции и дедукции), социологические опросы, системный подход, методы экономической статистики, наблюдений и обработки эмпирических данных, экспертных оценок.

Информационной базой исследования стали научная литература по теме диссертационной работы, официальные правовые акты, данные Федеральной службы государственной статистики, периодические научные издания, материалы научно-практических конференций, аналитические данные предприятий Пермского края.

Научная новизна диссертационной работы заключается в следующем:

1. Дополнена теория устойчивого развития экономики промышленного предприятия на основе трансформации классического подхода к устойчивости экономических систем применительно к особенностям развития современных предприятий путем включения теоретических и методологических положений, определяющих роль и экономическую значимость здоровьесбережения как основы устойчивого развития промышленного предприятия. Дано авторское определение понятия «управление устойчивым развитием на основе здоровьесбережения», включающего элементы организационного взаимодействия работников и работодателя в процессе сохранения профессионального здоровья, в том числе нормы и правила управления и самоуправления здоровьем в процессе профессиональной деятельности,

показатели удовлетворенности потребностей и интересов самого работника, обеспечивающей эффективность функционирования и развития промышленного предприятия (пп. 1.1.15. *«Теоретические и методологические основы эффективности развития предприятий, отраслей и комплексов народного хозяйства»* паспорта специальностей 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством») (гл. 1, п. 1.1, с. 15-19; п. 1.2, с.23-26 диссертации).

2. Разработан методический инструментарий оценки устойчивого развития предприятия на основе концепции здоровьесбережения работников промышленного предприятия, интегрирующий в себе комплекс экономических, организационно-технических, социальных и институциональных факторов и инструментов, позволяющий учитывать субъективный и объективный характер процесса здоровьесбережения в процессе функционирования предприятия, что дает возможность получения дополнительного мультипликативного эффекта за счет их взаимного усиления в процессе управления устойчивым развитием промышленного предприятия (пп. 1.1.13. *«Инструменты и методы менеджмента промышленных предприятий, отраслей, комплексов»* паспорта специальностей 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством») (гл.2, п.2.3, с.73-81 диссертации).

3. Разработан механизм устойчивого развития экономики промышленного предприятия на основе здоровьесбережения, позволяющий интегрировать процессы здоровьесбережения в систему управления предприятием, включающий инструменты и организационные мероприятия по внедрению программ управления здоровьесбережением на промышленном предприятии (пп. 1.1.2. *«Формирование механизмов устойчивого развития экономики промышленных отраслей, комплексов, предприятий»* паспорта специальностей 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством») (гл.3, п. 3.1, с. 104-118 диссертации).

Теоретическая значимость диссертации определяется тем, что данное исследование вносит вклад в развитие теории устойчивого развития предприятия, расширяя понятие «устойчивое развитие предприятия» за счет фактора здоровьесбережения.

Практическая значимость диссертации обусловлена тем, что разработанные автором методика комплексной оценки и мониторинга здоровьесберегающей системы на предприятии как фактора, определяющего его состояние и возможности устойчивого развития, а также отдельные инструменты формирования системы управления здоровьесбережением работников предприятий, могут быть использованы в практике управления промышленными предприятиями в целях роста производительности труда персонала и повышения общей результативности деятельности предприятий.

Также материалы исследования могут быть использованы в образовательных учреждениях высшего профессионального образования в рамках чтения дисциплин «Экономика предприятия», «Управление качеством»,

«Кадровый менеджмент», «Управление персоналом», а также других дисциплин данного профиля.

Научное исследование в рамках диссертационной работы было поддержано грантом Минобрнауки России ПНИПУ № 2014/152 по теме № 1487.

Степень достоверности и апробация работы. Обоснованность применения подходов и достоверность выводов определены корректным теоретическим доказательством сформулированных утверждений. Полученные результаты подтверждены теоретическими и практическими исследованиями, проведенными с использованием реальных данных и социально-экономических показателей деятельности промышленных предприятий.

Основные положения диссертационного исследования были представлены на научных конференциях и семинарах, в числе которых: Международная научно-практическая конференция «Инновационная экономика и промышленная политика региона (ЭКОПРОМ-2012)» (Санкт-Петербург, 2012); Тринадцатый всероссийский симпозиум «Стратегическое планирование и развитие предприятий» (Москва, 2012); Ежегодная всероссийская научно-практическая конференция с международным участием «Актуальные проблемы экономики управления в современном обществе» (Пермь, 2010); Всероссийская научно-практическая конференция «Здоровье-основа человеческого потенциала: проблемы и пути их решения» (Санкт-Петербург, 2014, 2015); Научно-практическая конференция с международным участием «Изменение ценностных установок как условно-управляемый процесс» (Екатеринбург, 2013); Международная научная конференция «Актуальные проблемы экономики и управления на предприятиях машиностроения, нефтяной и газовой промышленности в условиях инновационно-ориентированной экономики» (Пермь, 2010); Всероссийский симпозиум по региональной экономике (Екатеринбург, 2013).

Разработанные методики и рекомендации автора получили одобрение специалистов Министерства промышленности и инноваций Пермского края. Апробация методики оценки устойчивости развития предприятия проведена на 9 промышленных предприятиях Пермского края. Для трех предприятий (ПАО «Мотовилихинские заводы», ОАО «Сарановская шахта «Рудная», ПАО «Протон-ПМ») были разработаны и внедрены в практику программы здоровьесбережения работников.

Результаты исследования использованы автором в преподавательской деятельности при разработке и чтении курсов «Экономика организации», «Управление человеческими ресурсами».

Публикации по теме исследования. На основе материалов исследования опубликовано 27 работ общим объемом 4,25 п. л., в том числе в 2-х коллективных монографиях и в 20 статьях, из них в 6 изданиях, рекомендованных ВАК РФ для публикации материалов по кандидатским и докторским диссертациям.

Структура и объем работы. Диссертационная работа изложена на 150 страницах основного текста, состоит из введения, трех глав, заключения и приложений, содержит 17 рисунков, 20 таблиц, 10 формул, 8 приложений. Библиографический список включает 185 наименований литературных источников.

Во введении обоснована актуальность диссертационного исследования, показана степень разработанности рассматриваемой проблемы, определены цель, задачи, объект и предмет исследования, теоретико-методологическая основа и информационная база, научная новизна, теоретическая и практическая значимость результатов диссертационного исследования.

В первой главе «Теоретические аспекты устойчивого развития предприятий» рассматриваются сущность и специфика понятия «устойчивое развитие», определены особенности управления устойчивым развитием экономики промышленного предприятия в современных условиях, проведена оценка роли здоровьесбережения в системе устойчивого развития промышленного предприятия, дается авторская трактовка понятия «устойчивое развитие предприятия на основе концепции здоровьесбережения».

Во второй главе «Методический инструментарий оценки влияния здоровьесбережения на устойчивое развитие предприятия» представлены результаты исследования влияния здоровьесбережения на устойчивое развитие экономики предприятия, рассмотрены факторы, определяющие эффективность использования ресурса здоровья на промышленном предприятии, разработана модель процесса здоровьесбережения на предприятии, основанная на поэтапном непрерывном процессе мобилизации и вовлечения корпоративных и индивидуальных ценностей в процессы здоровьесбережения, проведена диагностика состояния здоровьесберегающей среды промышленных предприятий Пермского края на примере 9 промышленных предприятий Пермского края, рассчитаны показатели устойчивого развития на основе механизма здоровьесбережения.

В третьей главе «Разработка механизма устойчивого развития экономики промышленного предприятия на основе здоровьесбережения», разработаны организационные и социально-экономические механизмы управления устойчивым развитием на основе здоровьесбережения, предложена модель устойчивого развития промышленного предприятия на основе здоровьесбережения, проанализирована результативность разработанных для ряда промышленных предприятий Пермского края программ здоровьесбережения в целях обеспечения условий их устойчивого развития.

В заключении представлены основные теоретические и практические выводы и результаты проведенного исследования.

II. ОСНОВНЫЕ НАУЧНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

1. Дополнена теория устойчивого развития экономики промышленного предприятия на основе трансформации классического подхода к устойчивости экономических систем применительно к особенностям развития современных предприятий путем включения теоретических и методологических положений, определяющих роль и экономическую значимость здоровьесбережения работников как основы устойчивого развития промышленного предприятия. Дано авторское определение понятия «управление устойчивым развитием на основе здоровьесбережения», включающего элементы организационного взаимодействия работников и работодателя в процессе сохранения профессионального здоровья, в том числе нормы и правила управления и самоуправления здоровьем в процессе профессиональной деятельности, показатели удовлетворенности потребностей и интересов самого работника, обеспечивающей эффективность функционирования и развития промышленного предприятия.

В диссертации обосновано, что устойчивое развитие промышленного предприятия в современном понимании представляет собой комплексный процесс изменений, отражающих способность хозяйствующей системы стабильно обеспечивать динамический рост с сохранением равновесия и сбалансированности равнозначных взаимосвязанных социальной, экономической и экологической компонент. Доказано, что решение проблем управления экономическими системами должно базироваться на современном управленческом механизме, включающем как мероприятия, направленные на снижение рисков ухудшения профессионального здоровья, так и мероприятия, направленные на здоровьесбережение работников.

Существующие модели устойчивого развития предприятия относят профессиональное здоровье к социальной компоненте триединой социо-эколого-экономической системы устойчивого развития предприятия, где фактор здоровья рассматривается только через затраты на его поддержание (статьи расходов на оплату больничных листов, выплату компенсаций за травмы на производстве и пр.). Между тем здоровье является важнейшей компонентой устойчивого развития в целом, его состояние лежит в основе многих долгосрочных трендов социально-экономического развития, а профессиональное здоровье в значительной степени определяет возможность устойчивого развития предприятий. Поэтому анализ профессионального здоровья в системе показателей устойчивого развития предприятия проведен в диссертации с точки зрения его оценки как потенциального источника развития, обеспечивающего рост финансово-экономических результатов работы предприятия, а не только как «затратного» показателя социальной сферы. Такая авторская трактовка дополняет традиционный подход к устойчивому развитию предприятия компонентой здоровьесбережения, которая

перемещается из исключительно социальной составляющей в основу общей концепции устойчивого развития предприятия (рис. 1).



Рис. 1. Система устойчивого развития промышленного предприятия на основе здоровьесбережения

Авторский подход к трактовке устойчивого развития предприятия позволяет:

- для экологической сферы: обеспечить минимизацию воздействия на работников и окружающую среду неблагоприятных производственно-технологических факторов за счет реализации здоровьесберегающих технологий;
- для социальной сферы: сократить заболеваемость, улучшить социально-психологический климат в коллективе за счет улучшения общего состояния здоровья работников предприятия;
- для экономической сферы: повысить финансово-экономические результаты деятельности за счет роста производительности труда и мотивации работников, сокращения расходов на оплату больничных листов, доплат за совмещение, сверхурочных и прочих затрат, вызванных высокой заболеваемостью работников.

В процессе исследования было установлено, что при внедрении в систему управления промышленным предприятием технологий здоровьесбережения необходим целостный, системный подход, исключающий односторонность и субъективизм в оценке значимости инструментов управления человеческим капиталом предприятия как особым видом экономического ресурса, а также в оценивании всего комплекса условий, обеспечивающих рост результативности деятельности промышленного предприятия. В этой связи в диссертации были обоснованы ключевые задачи в области устойчивого развития экономики

предприятия, позволяющие достичь эффективности его функционирования на основе здоровьесбережения. В такой трактовке подсистема здоровьесбережения комплексно встраивается в общую социально-экономическую систему предприятия и содержит все обязательные компоненты: целевую, содержательную, процессную, институциональную, организационную, результирующую, взаимосвязанные с соответствующими компонентами деятельности предприятия в целом (рис.2).

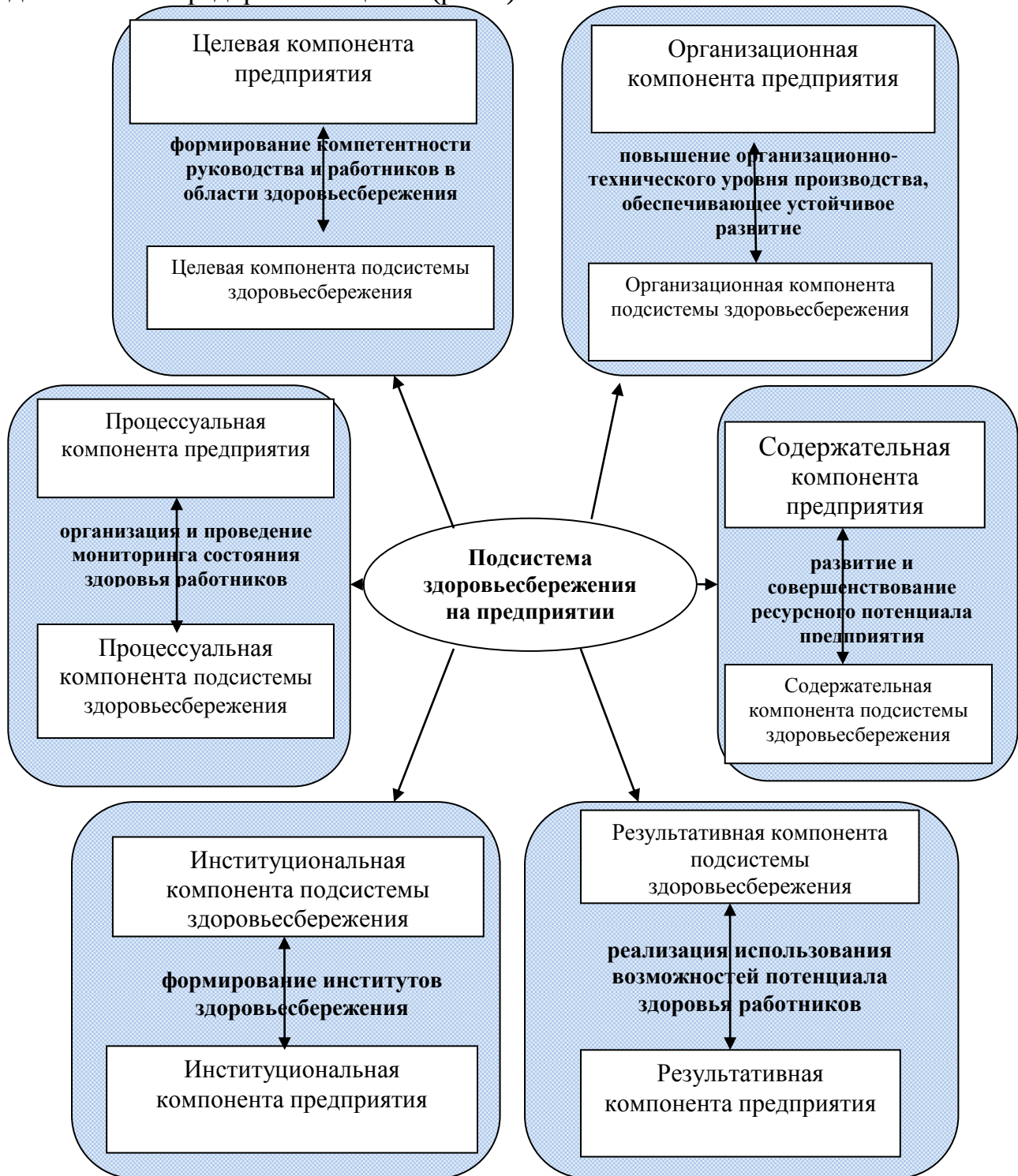


Рис. 2. Соотношение компонент подсистемы «здоровьесбережение» с коррелирующими компонентами общей экономической системы промышленного предприятия

На рисунке 3 отражено место подсистемы здоровьесбережения в общей системе предприятия через ее взаимосвязь с элементами организационной структуры предприятия.



Рисунок 3. Место подсистемы здоровьесбережения в общей системе промышленного предприятия

В рамках такого подхода предложено авторское понимание устойчивого развития предприятия на основе концепции здоровьесбережения как способности предприятия осуществлять продвижение к установленной цели достижения максимальных социальных, экономических и экологических результатов путем преобразования своей внутренней среды, адаптации и гармонизации взаимодействия с внешней средой на основе единства экономических, институциональных, организационно-технических и социальных мер, направленных на рост результативности функционирования предприятия, а также организованного взаимодействия по поводу сохранения профессионального здоровья работников.

2. Разработан методический инструментарий оценки устойчивого развития предприятия на основе концепции здоровьесбережения работников промышленного предприятия, интегрирующий в себе комплекс экономических, организационно-технических, социальных и институциональных факторов и инструментов, позволяющий учитывать субъективный и объективный характер процесса здоровьесбережения в процессе функционирования предприятия, что дает возможность получения дополнительного мультипликативного эффекта за счет их взаимного усиления в процессе управления устойчивым развитием промышленного предприятия

Предложена авторская методика оценки устойчивого развития предприятия на основе включения комплекса показателей, связанных с состоянием и развитием здоровьесберегающей среды. Оценка уровня устойчивого развития промышленных предприятий в соответствии с авторской методикой проведена с помощью системы показателей, отраженных в табл.1.

Таблица 1

Ключевые показатели устойчивого развития промышленного предприятия

№ п/п	Ключевой показатель	Обозначение
1.	Экономическое развитие	
1.1	коэффициент роста добавленной стоимости	Кдс
1.2	коэффициент роста объемов продаж продукции	Коп
1.3	коэффициент роста рентабельности производства	Крп
1.4	Коэффициент изменения доли собственных средств в активах предприятия	Ксс
2.	Экологическое развитие	
2.1	коэффициент роста затрат на природоохранные мероприятия	Кпм
2.2	доля продукции, которая по окончании срока службы может быть восстановлена или повторно использована.	Квп
2.3	коэффициент ресурсосберегающих технологий	Крт
3.	Социальное развитие	
3.1	коэффициент роста стабильности кадров	Кск
3.2	коэффициент роста средней заработной платы	Кзп
3.3	коэффициент роста уровня образования	Кут
4.	Развитие здоровьесберегающей среды	
4.1	показатели профессиональной среды	Кзт
4.2	показатели рабочего места	Крм
4.3	вовлеченность работника в процессы здоровьесбережения	Квр
4.4	вовлеченность предприятия в процессы здоровьесбережения	Квп

Среди показателей, представленных в таблице 1, разделяются так называемые «показатели здоровья», значение которых растет с улучшением состояния здоровья человека, и так называемые «показатели нездоровья», значение которых растет при ухудшении состояния здоровья работников

предприятия (уровень травматизма, профессиональных заболеваний, среднее число дней нетрудоспособности и пр.). При приведении к сравнимым значениям, фактические показатели здоровья считаются относительно нормативных значений, а при расчете «показателей нездоровья», наоборот, нормативное значение приводится к фактическому.

Интегральный показатель устойчивого развития промышленных предприятий рассчитывается на основе средней геометрической из комплексных показателей экономического, экологического, социального развития, скорректированной на коэффициент состояния здоровьесберегающей среды, по формуле:

$$K_{ур} = \sqrt[4]{K_{эр} * K_{экр} * K_{ср} * K_{зс}}, \quad (1)$$

где $K_{эр}$ - обобщенный показатель экономического развития;

$K_{экр}$ – интегральный показатель экологического развития;

$K_{ср}$ – интегральный показатель социального развития;

$K_{зс}$ – интегральный показатель здоровьесберегающей среды.

Интегральный показатель экономического развития рассчитывается по формуле:

$$K_{эр} = \sqrt[4]{K_{дс} * K_{ос} * K_{рп} * K_{сс}} \quad (2)$$

Интегральный показатель экологического развития определяется по формуле:

$$K_{экр} = \sqrt[3]{K_{пм} * K_{вп} * K_{рп}} \quad (3)$$

Интегральный показатель социального развития рассчитывается по формуле:

$$K_{ср} = \sqrt[3]{K_{ск} * K_{зн} * K_{ут}} \quad (4)$$

Интегральный показатель здоровьесберегающей среды рассчитывается следующим образом:

$$K_{зс} = \alpha_1 * K_{зт} + \alpha_2 * K_{рм} + \alpha_3 * K_{вр} + \alpha_4 * K_{вп} \quad (5)$$

где α_i – весовая значимость показателя.

Оценка здоровьесберегающей среды на предприятии, как элемента, дополняющего показатели экономического, социального и экологического развития, проводится по четырем компонентам, каждая из которых включает частные показатели.

Эффективность применения метода интегральной оценки для анализа устойчивого развития предприятия на основе здоровьесбережения работников обусловлена тем, что такая методика дает возможность проведения сравнительной оценки устойчивого развития промышленных предприятий как в рамках одной отрасли, так и между отраслями с целью выявления динамики и тенденций реализации здоровьесберегающей политики на предприятиях с учетом специфических отраслевых и индивидуальных производственно-технологических особенностей предприятий. Практическое применение

разработанного инструментария было осуществлено на 9 промышленных предприятиях Пермского края. На основе исследования получены следующие результаты, представленные в таблице 2.

Таблица 2

Интегральные показатели устойчивого развития предприятия

Блок показателей	Наименование блока показателей оценки	ПАО «Мотовилихинские заводы»	ООО «Верхнекамская производственная компания»	ООО «Барма»	ОАО «Сарановская шахта «Рудная»	ООО "УралТермоПром"	ООО «ИНППК Электрон-контракт»	ООО «ИНКАБ»	ООО «Бонус-Опт»	ПАО «Протон-ПМ»
1.	Экономическое развитие	0,81	0,77	0,93	0,89	1,00	0,96	0,89	0,92	0,95
2.	Экологическое развитие	0,25	0,09	0,13	0,11	0,22	0,26	0,18	0,04	0,20
3.	Социальное развитие	1,02	0,94	0,94	0,91	1,02	1,00	1,03	0,94	1,02
4.	Здоровьесберегающая среда	0,786	0,575	0,588	0,608	0,743	0,731	0,668	0,688	0,798
	Интегральный показатель устойчивого развития	0,46	0,23	0,28	0,27	0,45	0,46	0,37	0,22	0,46

Предложенная и апробированная в ходе исследования методика унифицирована для предприятий промышленности, имеет комплексный характер, позволяет использовать сопоставимые значения показателей и основывается на достоверной информации.

3. Разработан механизм устойчивого развития экономики промышленного предприятия на основе здоровьесбережения, позволяющий интегрировать процессы здоровьесбережения в систему управления предприятием, включающий инструменты и организационные мероприятия по внедрению программ управления здоровьесбережением на промышленном предприятии

Результаты проведенного исследования выявили, что предприятия одного вида экономической деятельности со схожими производственными условиями труда, но с разной степенью вовлеченности менеджмента предприятия и работников в процессы здоровьесбережения имеют разный интегральный показатель устойчивого развития. Это позволило разработать модель устойчивого развития предприятия на основе здоровьесбережения,

которая, с одной стороны, включает ряд универсальных принципов управления, а с другой стороны, имеет блок специальных инструментов и механизмов управления, позволяющих быстро адаптироваться под индивидуальные задачи управления. Предложенная в диссертации модель устойчивого развития предприятий на основе здоровьесбережения включает следующее:

1. Цели устойчивого развития экономики предприятия как системы. В качестве интегральной цели устойчивого развития промышленного предприятия выступает максимально возможный рост рыночной стоимости предприятия при улучшении всех остальных показателей деятельности, в том числе качества кадрового потенциала за счет улучшения здоровьесберегающей и профессиональной сред предприятия. Для формирования целостного организационного механизма устойчивого развития в структуре организационно-экономического механизма выделены три ключевых цели:

- экономическая цель: рост стоимости предприятия;
- экологическая цель: обеспечение высокого уровня экологичности рабочего пространства, создание «зеленых рабочих мест»;
- социальная цель: повышение качества трудовой жизни работников, повышение лояльности работников по отношению к предприятию.

2. Организационно-экономический механизм устойчивого развития экономики предприятия, обеспечивающий необходимую адаптируемость предприятия к изменяющимся условиям внутренней и внешней среды. Данный механизм обеспечивает реализацию процесса целенаправленного скоординированного взаимодействия руководителя и работников предприятия по решению конкретных задач сохранения и укрепления здоровья на основе применения здоровьесберегающих технологий, поддержанных соответствующими ресурсами. Предложенный механизм включает инструменты для своевременного определения опасности нарушения сбалансированности развития отдельных сфер предприятия по всем значимым направлениям деятельности. Причины нарушения сбалансированности весьма разнообразны, поэтому решение подобной задачи опирается на мониторинг всех показателей, а их комплексный анализ позволяет подобрать соответствующие инструменты управления устойчивым развитием. Разработанный в диссертации организационно-экономический механизм устойчивого развития обеспечивает реализацию в практической деятельности промышленных предприятий положений и принципов концепции устойчивого развития на основе здоровьесбережения и достижение поставленных целей.

3. Инструменты, обеспечивающие сбалансированное экономическое развитие, выбор которых определяется индивидуально для каждого предприятия на основе результатов мониторинга показателей устойчивого развития. Базовым инструментом в модели устойчивого развития на основе здоровьесбережения выступает разработка и реализация программы здоровьесбережения на предприятии.

Разработанная модель приведена на рис.4.

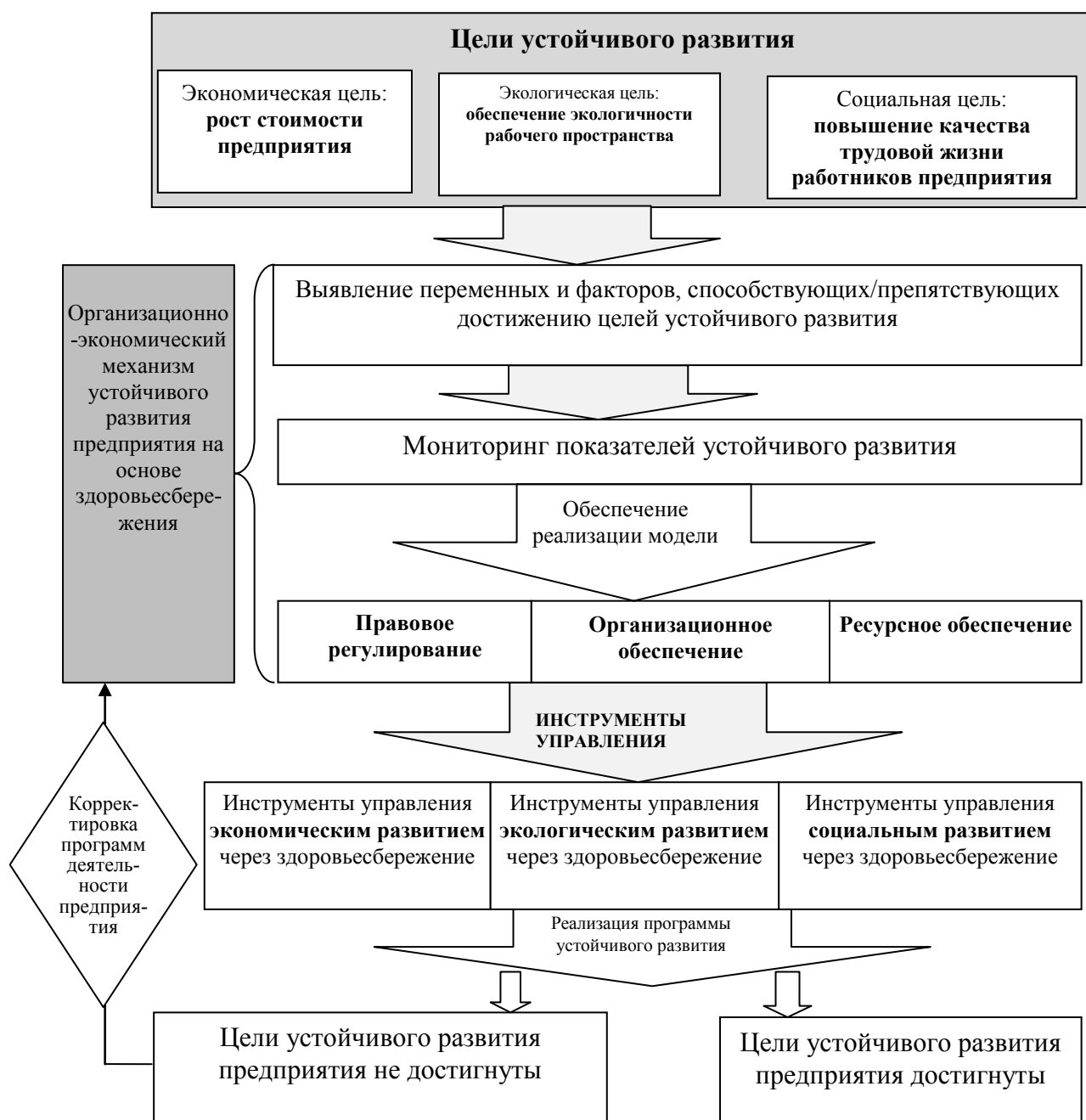


Рис.4. Модель устойчивого развития предприятия на основе здоровьесбережения

Результаты исследования 9 промышленных предприятий Пермского края позволили определить основные модели управления устойчивым развитием на основе здоровьесбережения, сложившиеся на практике:

1) модель стихийного управления, при которой менеджмент предприятия занимает пассивную позицию по отношению к достижению целей и задач устойчивого развития предприятия, а его здоровьесберегающая политика имеет реактивный характер (в виде необходимого минимального реагирования на негативные ситуации и проблемы, например, дефицит квалифицированного персонала, «утечка мозгов» с предприятия, рост профессиональной заболеваемости и травматизма, и пр.). К таким

предприятиям из числа обследованных относятся ООО «Верхнекамская производственная компания», ОАО «Сарановская шахта «Рудная», ООО «Бонус-ОПТ», ООО «Барма»;

2) модель стратегического планирования и управления устойчивым развитием на основе здоровьесбережения, при которой все стадии процесса прогнозируются, проектируются и контролируются менеджментом предприятия. Именно вторая модель обеспечивает наибольшую экономическую эффективность развития промышленного предприятия. К таким предприятиям из числа обследованных относятся ПАО «Протон-ПМ», ПАО «Мотовилихинские заводы», ООО "УралТермоПром", ООО «ПНППК Электрон-контракт», ООО «ИНКАБ».

Результаты исследования показали, что укрепление здоровья как детерминанты устойчивого развития предприятия осуществляется в форме конкретных и эффективных мер, связанных с расстановкой приоритетов, принятием решений, составлением долгосрочных планов и их реализацией, направленными на обеспечение лучшего здоровья работников. Апробация предложенных рекомендаций была проведена на трех крупных промышленных предприятиях Пермского края: ОАО «Сарановская шахта «Рудная», ПАО «Мотовилихинские заводы» и ПАО «Протон-ПМ». Разработанные в процессе диссертационного исследования программы управления здоровьесбережением на этих предприятиях включали два блока мероприятий:

- блок компенсационных мероприятий, направленных на корректировку неблагоприятных условий труда в целом для всех предприятий, который носит универсальный характер, т.к. разработан для промышленных предприятий схожих видов деятельности и отражает в целом отраслевые особенности производственно-технологической деятельности;

- блок специфических мероприятий для каждого конкретного предприятия, предназначенных для корректировки психологических условий труда, складывающихся под влиянием объективных и субъективных факторов (неблагоприятный психологический климат, напряженные условия труда, повышенная ответственность и пр.), имеющих индивидуальное содержание для каждого предприятия.

В таблице 3 приведен перечень организационных мероприятий по внедрению программ управления здоровьесбережением на трех предприятиях: ОАО «Сарановская шахта «Рудная», ПАО «Протон-ПМ» и ПАО «Мотовилихинские заводы» с разделением по указанным блокам.

В таблице 4 представлены итоговые результаты, полученные после внедрения программ здоровьесбережения в практику деятельности данных предприятий. Для расчета экономического эффекта от применения программ были использованы отчеты следующих служб предприятий: отдел кадров, бухгалтерия, отдел контроля качества. Полученные результаты свидетельствуют об относительном росте устойчивого развития всех обследованных предприятий.

Таблица 3

**Элементы программ устойчивого развития на основе здоровьесбережения,
дополняющие корпоративную стратегию устойчивого развития
предприятия**

Блок мероприятий модели здоровьесбережения	Предприятия, реализующие модель		
	ПАО «Мотовилихинские заводы»	ОАО «Сарановская шахта «Рудная»	ПАО «Протон- ПМ»
Компенсационные	1. Базовое медико-социальное обследование: оценка факторов риска с целью разработки программы профилактических мер, раннее выявления заболеваний для своевременного начала комплексного обследования и лечения. 2. Анкетирование работников с целью выяснения состояния их здоровья и образа жизни 3. Расширение перечня рабочих специальностей, обеспечиваемых регулярным санаторно-курортным лечением 4. Проведение образовательных мероприятий: специальные семинары, онлайн-ресурсы, посвященные проблемам здоровья 5. Разработка оздоровительных программ, охватывающих не только работников, но и членов их семей за счет действия «эффекта окружения» (дни здоровья)		
Специальные	- регулярные перерывы в работе с ручным инструментом, - использование антивибрационных ручек - обеспечение работников препатарами-адаптогенами для повышения неспецифической реактивности организма - организация медицинского кабинета для проведения лечебной гимнастики без отрыва от производства и иглорефлексотерапии	- увеличение доли рабочих мест, соответствующих нормативам; - проведение общего ультрафиолетового облучения, повышающего и устойчивость организма к бронхолегочным заболеваниям; - гибкий график работы - программы управления стрессом; - программы борьбы с курением; - обеспечение всех категорий работников горячим питанием	- установка в медицинском кабинете предприятия аппаратов микротоковой рефлексотерапии; - программы управления стрессом; - смена форм деятельности; - ротация кадров (перемена рабочих мест) - программы борьбы с лишним весом; - корректировка ассортимента блюд столовой предприятия

Таблица 4

**Результаты реализации программ управления устойчивым развитием
промышленного предприятия на основе здоровьесбережения**

Показатель	ОАО «Сарановская шахта «Рудная»		ПАО «Протон-ПМ»		ПАО «Мотовилихинские заводы»	
	Абс. изменение, тыс. руб.	Относит. изм, %	Абс. изменение, тыс. руб.	Относит. изм, %	Абс. изменение, тыс. руб.	Относит. изм, %
Экономия сырья в результате снижения брака от более качественной работы	412,1	12%	1256,2	10%	1452,2	3%
Рост объема поставок готовой продукции с соблюдением сроков*	1352,0	8,2%	2531,0	8%	958,1	0%
Рост производительности труда в результате улучшения здоровья**	523,9	4,4%	985,4	3,5%	874,3	1%
Сокращение брака ***	241,8	5%	877,1	5%	625,1	1,5%
Сокращение выплат по больничным листам****	135	11,2%	426	11%	120,0	7%
Сокращение выплат за замещение заболевших работников	42,6	8,3%	132,0	7%	98,8	8%
Итоговое значение	2707,40	-	6207,70	-	4128,50	-

* обеспечивается за счет более ритмичной работы и сокращения простоев в результате невыхода на работу по причине болезни

** достигается за счет снижения числа неявок на работу по болезни

*** сокращение выплат по рекламациям от покупателей как результат роста качества продукции

**** обеспечивается за счет снижения заболеваемости в результате роста экологичности рабочего пространства, принятия работниками принципов здорового образа жизни, реализации здоровьесберегающих программ

Данные таблицы 4 показывают, что на предприятиях, где ранее проводилась пассивная политика здоровьесбережения (ОАО Сарановская шахта «Рудная»), после реализации разработанной программы был отмечен более высокий прирост результатов, характеризующих устойчивое развитие по сравнению с предприятиями, ранее реализовавшими активную политику управления здоровьесбережением (ПАО «Мотовилихинские заводы», ПАО «Протон-ПМ»). Это объясняется тем, что у предприятий с моделью стихийного управления здоровьесбережением имеется больше неиспользованных резервов роста устойчивого развития. И наоборот. Поэтому, при разработке программ для каждого отдельного предприятия должны учитываться индивидуальные особенности предприятий, специфические характеристики их системы управления.

III. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На основании проведенного диссертационного исследования автором сформулированы следующие выводы, обобщающие полученные результаты.

Развиты теоретические основы исследования понятийного аппарата устойчивого развития основного субъекта экономики - промышленного предприятия. Систематизированы факторы устойчивого развития экономики предприятия, обоснованы роль и место здоровьесбережения в системе таких факторов. Дополнена и конкретизирована категория устойчивого развития предприятия на основе здоровьесбережения, определяемого как способность предприятия осуществлять продвижение к установленной цели достижения максимальных социальных, экономических и экологических результатов путем преобразования своей внутренней среды, адаптации и гармонизации взаимодействия с внешней средой на основе единства социальных, экономических, организационно-технических и институциональных мер, направленных на рост результативности функционирования предприятия, а также организованного взаимодействия по поводу сохранения профессионального здоровья работников.

Разработана методика оценки устойчивого развития промышленного предприятия на основе концепции здоровьесбережения, предусматривающей дифференциацию направлений устойчивого развития по четырем компонентам: экономическую, экологическую, социальную и здоровьесберегающую. Методика унифицирована для всех предприятий промышленности, имеет комплексный характер, позволяет использовать сопоставимые значения показателей и основывается на достоверной информации. Осуществлена верификация авторской методики на ряде промышленных предприятий Пермского края.

Определены направления совершенствования механизма устойчивого развития экономики промышленных предприятий, основанные на разработанной автором модели устойчивого развития предприятия, включающей в себя механизмы и инструменты, а также конкретные организационные мероприятия по внедрению программ здоровьесбережения и устойчивого развития на отдельных промышленных предприятиях.

IV. СПИСОК РАБОТ, ОПУБЛИКОВАННЫХ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Статьи в журналах и изданиях, рекомендуемых ВАК

1. Карпович Ю.В. Трансформация подходов к устойчивому развитию предприятия./ Ж.А. Мингалева, Ю.В. Карпович // Экономика и предпринимательство. - 2016. - № 2 (ч.2). - с. 889-892.
2. Карпович Ю.В. Факторы устойчивого развития современного промышленного предприятия/ Ю.В. Карпович // Экономика и предпринимательство. – 2015. - № 12 (ч.3). - с. 802-805.

3. Карпович Ю.В. Формирование механизма устойчивого развития промышленного предприятия на основе здоровьесбережения/ Ю.В. Карпович // Экономика и предпринимательство. 2015 № 12 (ч.1). С. 521-525.

4. Карпович Ю.В. Факторы, определяющие психологическое здоровье: корреляционный анализ/ Т.Л. Лепихина, Ю.В. Карпович // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2015. № 19 (304). С. 31-40.

5. Карпович Ю.В. Анализ факторов, формирующих здоровьесберегающее поведение работников/ Т.Л. Лепихина, Ю.В. Карпович // Фундаментальные исследования. 2014. № 8-2. С. 400-403.

6. Карпович Ю.В. Стратегия и тактика health management: сущность и перспективы применения на российских предприятиях/ Ю.В. Карпович, Т.Л. Лепихина, // Менеджмент в России и за рубежом. 2014. № 3. С. 127-132.

Статьи в журналах, цитируемых в системе Scopus

7. Karpovich Y.V. The Institutional Environment of Health Reproduction as a Part of Human Capital Formation / T.L.Lepikhina, Y.V.Karpovich // Asian Social Science; Vol. 10, No. 24; 2014: 12-17. 0,38 печ.л.

Статьи в других изданиях, тезисы материалов конференций

8. Карпович Ю.В. Управление устойчивым развитием промышленного предприятия на основе здоровьесбережения/ Ж.А. Мингалева, Ю.В. Карпович// Инфраструктурные отрасли экономики: проблемы и перспективы развития. Сборник материалов XII Международной научно-практической конференции. Новосибирск, 2016. С.93-96.

9. Карпович Ю.В. Организационная культура как элемент устойчивого развития предприятия/Ю.В. Карпович//Приоритетные научные направления: от теории к практике: сборник материалов XXIII Международной научно-практической конференции. – Новосибирск: Издательство ЦРНС, 2016. С.212-216.

10. Карпович Ю.В. Методический инструментарий оценки устойчивого развития промышленного предприятия/Ю.В. Карпович //Научные итоги 2015 года: достижения, проекты, гипотезы: сборник трудов V Ежегодной итоговой международной научно-практической конференции/ Под общ. ред. С.С. Чернова. – Новосибирск: Издательство ЦРНС, 2015. С. 181-184

11. Карпович Ю.В. Проблемы оценки здоровья как ресурса расширенного воспроизводства человеческого капитала предприятия/ Ю.В. Карпович // Формирование гуманитарной среды в вузе: инновационные образовательные технологии. Компетентностный подход. 2014. Т. 1. С. 146-150.

12. Карпович Ю.В. Управление здоровьем как элемент менеджмента человеческого капитала предприятия / Ю.В. Карпович, Т.Л. Лепихина// Здоровье - основа человеческого потенциала - проблемы и пути их решения. 2014. Т. 9. № 1. С. 310-312.

13. Karpovich Y. Conditions of the Sustainable Demand Formation for Health Protection Services / T.Lepikhina, Y.Karpovich // Science and Education: materials of the international research and practice conference, Wiesbaden, June 27-28, 2012 /

Publishing office “Bildungszentrum Rodnik e.V.” – Wiesbaden, Germany, 2012. – P. 153-157.

14. Карпович Ю.В. Роль стратегии здоровьесбережения в развитии предприятий региона / Ю.В. Карпович // Стратегическое планирование и развитие предприятий. Секция 3. Опыт стратегического планирования на российских и зарубежных предприятиях: материалы Тринадцатого всерос. симпозиума, г. Москва, 10-11 апр. 2012 г. / ФГБУН Цент экон.-мат. ин-т РАН. – М.: ЦЭМИ, 2012. – С. 104-106

15. Карпович Ю.В. Исследование влияния глобализации и регионализации на экономическое развитие Пермского края / Ю.В. Карпович, В.В. Прокин // Региональный конкурс РФФИ-Урал. Результаты научных исследований, полученные за 2007-2009 гг.: сб. ст. / Рос. фонд фундамент. исслед., Администрация Перм. края, Перм. науч. центр Урал. отд-ния РАН. – Пермь; Екатеринбург: ПНЦ УрО РАН, 2010. – Ч. 2. – С. 206-210

16. Карпович Ю.В. Модель управления здоровьем работников промышленных предприятий Пермского края / Ю.В. Карпович, Т.Л. Лепихина // Актуальные проблемы экономики управления в современном обществе: сб.ст. IV ежегод. всерос. С междунар. участием науч.-практ. конф., г. Пермь, 28 окт. 2010 г. / АНО ВПО ПИЭиФ, 2010. – вып. 4.- с. 311-314

17. Карпович Ю.В. Воспроизводство человеческого капитала предприятия / Ю.В. Карпович, В.В. Прокин // Региональный конкурс РГНФ: результаты научных исследований, полученные за 2007 год: аннотат. отчет / Федеральное агентство по образованию, ГОУ ВПО Перм. гос. ун-т, Рос. гуманитар. науч. фонд [и др.]. – Пермь, 2008. – с. 39-44.

18. Карпович Ю.В. Внедрение на предприятии системы оценки человеческого капитала как способ повышения эффективности использования человеческих ресурсов / Ю.В. Карпович // Труды V Всероссийской конференции молодых ученых по институциональной экономике УрО РАН. – Екатеринбург, 2007. – с. 51-55

19. Карпович Ю.В. Выбор эффективной инновационной модели управления человеческим капиталом и ее влияние на конкурентоспособность промышленного предприятия / Ю.В. Карпович // Актуальные проблемы экономики и управления на предприятиях машиностроения, нефтяной и газовой промышленности в условиях инновационно-ориентированной экономики: материалы всерос. научно-практ. конф., г. Пермь 27-28 нояб. 2007 г. Ч.2 / ГОУ ВПО Перм. гос. техн. ун-т. – Пермь: Изд-во ПГТУ, 2007. – с. 157-161.

20. Карпович Ю.В. Особенности формирования и развития человеческого капитала современного предприятия / Ю.В. Карпович // Опыт и проблемы социально-экономических преобразования в условиях трансформации общества: регион, город, предприятие: сб. материалов V Междунар. науч.-практ. конф., г. Пенза, авг. 2007 г. / Пензен. гос. ун-т архитектуры и стр-ва. – Пенза, 2007. – с. 246-249.